



SALINAN

WALI KOTA SALATIGA
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KOTA SALATIGA
NOMOR 9 TAHUN 2023

TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SALATIGA,

- Menimbang : a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat daerah seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata;
- b. bahwa Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya bertanggungjawab dalam meningkatkan kualitas, produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja yang terencana guna terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dalam menghadapi tantangan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang;
- c. bahwa dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tenaga kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali 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, serta dalam rangka terwujudnya pelayanan ketenagakerjaan yang adil di Daerah dipandang perlu adanya Peraturan Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat;

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301), 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SALATIGA
dan
WALI KOTA SALATIGA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Salatiga.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Salatiga.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu 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 b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. 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
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Perencanaan tenaga kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan.
13. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
14. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
15. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
16. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
17. Lembaga Pelatihan Kerja, untuk selanjutnya disebut dengan LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
18. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan, teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metoda dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penerapan kelulusan peserta pelatihan.
19. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

20. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
21. Produktivitas kerja adalah hasil/jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja) untuk menghasilkan suatu produk.
22. Gugus Kendali Mutu yang selanjutnya disingkat GKM adalah suatu sistem manajemen usaha yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mutu produksi dalam rangka meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan.
23. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
24. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
25. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
26. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
27. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan Daerah.
28. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi/Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
29. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD, adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam Wilayah Republik Indonesia.
30. Antar Kerja Antar Negara, yang selanjutnya disebut AKAN, adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
31. 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.
32. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah mempunyai izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
33. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
34. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
35. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada di lingkungan satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
36. Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.

37. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
38. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.
39. 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.
40. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
41. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
42. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
43. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah.
44. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
45. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
46. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
47. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
48. 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.
49. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
50. 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.
51. Tunjangan hari raya keagamaan adalah pendapatan non Upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.

52. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Bagian Kedua
Landasan, Asas, Tujuan, dan Sasaran

Paragraf 1
Landasan dan Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, serta berdasarkan asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan Daerah.

Paragraf 2
Tujuan

Pasal 3

Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah adalah untuk:

- a. mewujudkan pelaksanaan perencanaan ketenagakerjaan secara terpadu;
- b. mewujudkan pelatihan kerja dan kebijakan produktivitas kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- c. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- d. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan; dan
- e. memberikan pembinaan dan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Paragraf 3
Sasaran

Pasal 4

Sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah adalah agar:

- a. terwujudnya tenaga kerja yang kompeten;
- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja Nasional di Daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja;
- g. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- h. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah; dan
- i. terwujudnya kepastian hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- b. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- c. tanggung jawab dan tugas Pemerintah Daerah;
- d. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;

- e. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- f. perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- g. alih daya;
- h. hubungan industrial;
- i. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- j. perlindungan ketenagakerjaan;
- k. Pemutusan Hubungan Kerja;
- l. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- m. Unit layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan;
- n. Pembinaan ketenagakerjaan;
- o. penghargaan ketenagakerjaan;
- p. pembiayaan; dan
- q. ketentuan pidana.

BAB II KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 6

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

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Penyusunan perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan oleh tim PTK Daerah berdasarkan Data Dasar Ketenagakerjaan, Data Khusus Ketenagakerjaan, Data Perekonomian dan Data lainnya.
- (4) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang meliputi:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan akan tenaga kerja;
 - c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; dan
 - d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (5) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b disusun oleh pemberi kerja.
- (6) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang meliputi:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan

- d. program kepegawaian.
- (7) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (8) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan RTK Mikro.
- (9) Dalam menyusun perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan bidang Perencanaan Pembangunan dan Perangkat Daerah lain berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (10) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam perencanaan pembangunan Pusat dan Daerah.

Pasal 8

Perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun berdasarkan:

- a. data tenaga kerja; dan
- b. pemetaan pemangku kepentingan; dan
- c. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 9

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan yang meliputi:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. jaminan sosial Tenaga Kerja.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

BAB IV TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS PEMERINTAH DAERAH

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan pelayanan perantara, penempatan, dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan tenaga kerja; dan
 - f. melaksanakan pembinaan dan monitoring ketenagakerjaan untuk menjadi bahan pelaporan ke Provinsi.

BAB V
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, KOMPETENSI KERJA DAN
PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Lembaga Pelatihan

Pasal 11

- (1) Pelatihan tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat dilaksanakan di tempat pelatihan atau tempat bekerja.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

Pasal 12

- (1) LPK Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Bagi LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Paragraf 2

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja

Pasal 13

- (1) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan/atau dapat bekerja sama dengan LPK Pemerintah, LPK swasta dan/atau LPK Perusahaan.
- (2) Pemerintah Daerah dapat melaksanakan berbagai latihan kerja bagi masyarakat yang dilaksanakan berdasarkan sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Paragraf 3

Peserta Pelatihan

Pasal 14

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan kerja dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.

- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Pasal 15

Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan prosedur perizinan LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Paragraf 4

Pembinaan dan Pelaporan

Pasal 16

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila:
 - a. instruktur yang digunakan tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. tenaga kepelatihan yang digunakan tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - d. sarana dan prasarana pelatihan kerja yang digunakan tidak sesuai dengan program; dan
 - e. tidak menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan program dan pelatihan kerja.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

Pasal 17

- (1) Pembinaan terhadap LPK dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program latihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga kepelatihan, penerapan metode dan sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.
- (3) LPK wajib melaporkan realisasi pelatihan kerja secara berkala enam bulan sekali kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (4) LPK yang tidak melaporkan realisasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua
Pemagangan

Pasal 18

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan Swasta.
- (2) Pemagangan dalam negeri dan luar negeri dilaksanakan dengan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemagangan yang dilaksanakan oleh swasta harus berdasarkan kepada perjanjian pemagangan secara tertulis antara peserta dengan pengusaha paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha, jangka waktu pemagangan, program pemagangan, dan besaran uang saku peserta.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Jumlah peserta pemagangan dalam negeri tidak lebih dari 20% dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan.
- (6) Pemagangan oleh Perusahaan harus difasilitasi dengan:
 - a. unit pelatihan;
 - b. program pemagangan;
 - c. sarana dan prasarana; dan
 - d. pembimbingan Pemagangan atau instruktur.
- (7) Perusahaan dan/atau LPK swasta yang akan menyelenggarakan pemagangan wajib melaporkan dan mencatatkan perjanjian pemagangan sebelum pemagangan dilaksanakan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (8) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (7) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - i. pembatalan pendaftaran;
 - j. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - k. pencabutan izin.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Ketiga
Peningkatan Kompetensi Kerja

Pasal 19

- (1) Setiap pengusaha wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya dan melaporkannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (2) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan pihak lain.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh pengusaha maupun pihak lain.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;

- c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Keempat
Produktivitas Kerja

Pasal 20

- (1) Peningkatan produktivitas kerja dilaksanakan melalui pengembangan budaya kerja produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk unit pelaksana produktivitas Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan dan tata kerja unit pelaksana produktivitas Daerah diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 21

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sebanyak 100 (seratus) orang atau lebih wajib menerapkan sistem GKM.
- (2) Sistem GKM dilaksanakan melalui cara pandang, cara analisa dan diagnosa serta solusi suatu masalah inefisiensi, produktivitas rendah dan rendahnya mutu pekerjaan/produk di lingkungan kerja untuk membentuk kebiasaan yang diterapkan dalam etos kerja dan budaya produksi kompetitif.
- (3) Pengukuran dan pembinaan penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, instansi atau lembaga sesuai dengan kompetensi.
- (4) Penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) wajib dilaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja paling sedikit setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 22

- (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 ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, 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 Nasional dan Daerah.

Pasal 24

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 25

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (2) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 26

- Pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a, meliputi:
- a. angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan; dan
 - b. angkatan kerja yang sudah bekerja tetapi ingin pindah pekerjaan.

Pasal 27

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan informasi pasar kerja dan wawancara.

Pasal 28

- (1) Setiap perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyerapan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib lapor kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 29

- (1) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c dikumpulkan, dianalisa, dan diolah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja untuk disebarluaskan kepada masyarakat melalui:
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja;
 - b. pameran kesempatan kerja (*job fair*); dan/atau
 - c. media cetak/elektronik.
- (2) Informasi pasar kerja berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Pasal 30

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf e dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, LPTKS, dan BKK.
- (2) Dalam hal melaksanakan kegiatannya, LPTKS wajib memiliki izin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;

- d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 31

- (1) Pameran kesempatan kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum wajib memperoleh persetujuan dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (2) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan permohonan dengan melampirkan:
- a. Surat Izin Usaha (SIU) LPTKS, tanda daftar BKK atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan pameran kesempatan kerja (*job fair*) mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada pencari kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan pameran kesempatan kerja (*job fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggara pameran kesempatan kerja (*job fair*) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.
- (4) Penyelenggara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (*skorsing*); dan
 - d. pencabutan izin usaha.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan menggunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela, transmigrasi atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Bagian Ketiga

Penyerapan dan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 33

- (1) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Pelaksana Penempatan tenaga kerja.

- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam memperkerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- (4) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penerimaan/mempekerjakan tenaga kerja mengutamakan tenaga kerja Daerah, sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB VII

PERJANJIAN KERJA, PENGUPAHAN, JAMINAN SOSIAL, TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu Perjanjian Kerja

Pasal 34

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis dan/atau lisan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, perusahaan wajib membuat surat pengangkatan paling sedikit memuat:
 - a. identitas pengusaha dengan pekerja/buruh;
 - b. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - c. besarnya Upah dan cara pembayarannya;
 - d. tanggal mulai kerja.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kerja kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

- (7) Perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum, dapat dibatalkan.
- (8) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.
- (9) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (9) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 35

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (4) 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.
- (5) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (6) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (7) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
- (8) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.
- (9) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (10) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali dengan jumlah akumulasi 5 (lima) tahun.

- (11) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (12) PKWT dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama.
- (13) PKWT, perpanjangan PKWT, dan pembaharuan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sampai dengan ayat (7) wajib dilaporkan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (14) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur, tata cara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan PKWT dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (15) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (13) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (16) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (15) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 36

- (1) Dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau penerimaan tenaga kerja, pengusaha dilarang mensyaratkan adanya jaminan ijazah kelulusan sekolah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) milik calon pekerja/buruh sebagai jaminan selama bekerja di perusahaan.
- (2) Larangan persyaratan jaminan ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi calon pekerja/buruh yang akan dipekerjakan pada jabatan tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Jaminan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam perjanjian kerja.

Pasal 37

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf b dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 38

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf c merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
 - a. musim atau cuaca; atau
 - b. kondisi tertentu.
- (2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- (3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Pasal 39

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 40

- (1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
 - b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
- (5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 41

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf e berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan satuan waktu dan hasil.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWT.

Pasal 42

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
 - a. nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat Pekerja/Buruh;

- c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya Upah.
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 43

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 44

- (1) Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.
- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 45

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 46

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Pemberian uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 47

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kebijakan pengupahan meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah Upah minimum kota.
- (4) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk tenaga kerja yang bekerja di sektor informal dan/atau pelaku Usaha Mikro sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (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
- (3) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah minimum Kota.
- (5) Ketentuan mengenai pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan Upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 51

- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
- (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial

Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan pensiun;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;

- d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Keempat
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 53

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (2) Besaran tunjangan hari raya diberikan dengan persyaratan:
- a. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah; dan
 - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan dengan perhitungan secara proporsional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak berlaku bagi pekerja/buruh dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kelima
Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 54

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan yang berupa:
- a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. ruang laktasi;
 - c. tempat penitipan anak;
 - d. perumahan pekerja/buruh;
 - e. fasilitas transportasi;
 - f. fasilitas beribadah;

- g. fasilitas olah raga;
 - h. fasilitas kantin;
 - i. fasilitas kesehatan;
 - j. fasilitas istirahat;
 - k. fasilitas kamar kecil (toilet), cuci tangan/cuci muka (wastapel);
 - l. koperasi; dan
 - m. fasilitas ruangan khusus merokok.
- (3) Pelaksanaan kewajiban penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku mengikat setelah dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Perusahaan memfasilitasi program penyediaan transportasi pekerja/buruh, perumahan murah untuk pekerja/buruh yang belum mempunyai tempat tinggal dan menyediakan bahan-bahan pokok yang murah sesuai dengan kondisi, dan kemampuan keuangan Perusahaan.

BAB VIII ALIH DAYA

Pasal 55

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

Pasal 56

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

Pasal 57

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;

- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 58

- (1) Hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh dan Pemerintah Daerah didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, bertujuan untuk menciptakan ketenangan kerja, kelangsungan usaha, meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (3) 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 bidang ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 59

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh bertugas mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, pencatatan serikat pekerja/serikat buruh berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

Pasal 60

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha mewakili kepentingan pengusaha dalam keterwakilan di kelembagaan ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah mendorong pembentukan asosiasi pengusaha sektoral untuk bisa mewakili pengusaha sektoral dalam berunding dengan serikat pekerja/serikat buruh sektoral.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai keterwakilan organisasi pengusaha dalam hubungan industrial berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 61

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan melaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (2) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 62

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit dibentuk di Daerah.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit Daerah mempunyai tugas pokok memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit Daerah terdiri atas unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 63

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau perwakilan dari pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 64

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
- (5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja bersama berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 65

- (1) Perselisihan hubungan industrial meliputi:
 - a. perselisihan hak;
 - b. perselisihan kepentingan;
 - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- (2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit.
- (4) Setelah 7 (tujuh) hari berkas pencatatan perselisihan masuk dan lengkap Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja wajib melakukan proses mediasi selama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (5) Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua Mogok Kerja

Pasal 66

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur untuk tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat:
 - a. waktu, hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Pelaksanaan hak mogok kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4), dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (8) Dalam hal mogok kerja dilakukan secara sah dan tuntutananya normatif maka pengusaha wajib membayar Upah pekerja/buruh selama mogok kerja.
- (9) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (9) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Ketiga
Penutupan Perusahaan

Pasal 67

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

Pasal 68

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan; dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 69

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja berwenang menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, proses selanjutnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Norma Ketenagakerjaan

Pasal 70

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan ketenagakerjaan yang terdiri atas:
 - a. norma kerja yang meliputi: norma hubungan kerja, norma kerja anak dan perempuan dan norma jaminan sosial;
 - b. norma keselamatan kerja; dan
 - c. norma kesehatan kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua
Wajib Lapori Ketenagakerjaan

Pasal 71

- (1) Perusahaan wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis dan secara berkala setiap tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (2) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha wajib memberikan copy/salinan laporan dimaksud kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Ketiga
Waktu Kerja

Pasal 72

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (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) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (6) Kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (5) 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.
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (8) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 73

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 74

- (1) Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (1) huruf b yang 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.

- (2) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Keempat
Pekerja/Buruh Anak

Pasal 75

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. terjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - g. mendapat persetujuan dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f, huruf g, dan huruf h dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (6) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib memenuhi syarat:
 - a. di bawah pengawasan orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (8) Dalam hal anak dipekerjakan bersama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/ buruh dewasa.
- (9) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;

- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (9) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kelima
Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 76

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.
- (5) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (6) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 sampai dengan 07.00, wajib:
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (paling sedikit 1400 kalori);
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
 - d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dengan menyertakan:
 - 1. daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
 - 2. nama dan alamat Perusahaan;
 - 3. jenis kegiatan perusahaan; dan
 - 4. persetujuan dari orang tua/wali/suami.
- (8) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (7) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Keenam
Kesempatan Beribadah

Pasal 77

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya dan menyediakan tempat ibadah yang layak.
- (2) Pengusaha wajib memberikan keleluasan kepada pekerja/buruh perempuan yang menggunakan kerudung/berhijab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 78

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (2), Pasal 76 ayat (3), dan Pasal 77 ayat (1) berhak mendapat Upah penuh.

Bagian Ketujuh
Penyandang Disabilitas

Pasal 79

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (3) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk penyandang disabilitas akibat kecelakaan hubungan kerja.
- (6) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
- (7) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau

- h. pencabutan izin.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 80

Pemutusan Hubungan Kerja 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 yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 - 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Pasal 81

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (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 (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 82

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

Pasal 83

- (1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 84

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 85

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja 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, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; 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 dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bagian Kedua

Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 86

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XIII
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 87

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.
- (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 88

- (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
 - a. instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
 - b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
 - c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
 - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
 - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
 - f. usaha jasa impresariat; dan
 - g. badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.
- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Pasal 89

- (1) TKA hanya dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (2) Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 90

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
 - a. direksi atau komisaris; atau
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKA tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.
- (3) TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.

- (4) Jabatan tertentu pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama yang dapat dirangkap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Kewajiban Pemberi Kerja TKA

Pasal 91

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 92

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi dan komisaris;
 - b. kepala kantor perwakilan;
 - c. pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
 - d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;

- f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Ketiga Larangan

Pasal 93

Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 94

Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.

Pasal 95

- (1) Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.
- (2) Jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 96

- (1) Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan Pasal 90 dan Pasal 91 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. denda;
 - b. penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA; dan/atau
 - c. pencabutan Pengesahan RPTKA.
- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 97

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA.
- (2) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang lokasi bekerjanya di Daerah, pemberi kerja TKA wajib membayar retribusi penggunaan TKA.
- (4) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
 - a. instansi Pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (5) Jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dibebaskan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf f ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Daerah tersendiri.
- (7) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XIV UNIT LAYANAN DISABILITAS BIDANG KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 98

- (1) Dalam Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas Pememerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan.
- (2) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja melalui penguatan tugas dan fungsinya.

Bagian Kedua Keanggotaan

Pasal 99

- (1) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1), terdiri atas:
 - a. koordinator;
 - b. sekretaris; dan
 - c. anggota.
- (2) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat *ex-officio*.
- (3) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan masyarakat sebagai tenaga pendamping yang diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi secara transparan dan akuntabel.
- (4) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Wali Kota sesuai dengan kewenangannya.

Bagian Ketiga Sumber Daya dan Sarana Prasarana

Paragraf 1 Sumber Daya

Pasal 100

- (1) Pemerintah Daerah menyediakan sumber daya manusia pada ULD Ketenagakerjaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, etika, dan kepekaan dalam melayani Penyandang Disabilitas.
- (2) Sumber daya manusia pada ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Pegawai ASN yang berada pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja; dan
 - b. tenaga pendamping Penyandang Disabilitas.

- (3) Sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mendapatkan pelatihan tentang ULD Ketenagakerjaan.
- (4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), termasuk kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan Penyandang Disabilitas.
- (5) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan unsur masyarakat.

Paragraf 2
Sarana dan Prasarana

Pasal 101

- (1) Sarana dan prasarana ULD Ketenagakerjaan disediakan dalam rangka memberikan kemudahan pelayanan dan akses bagi Penyandang Disabilitas.
- (2) Sarana dan prasarana ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - a. ruang pelayanan yang memenuhi standar dan mudah diakses untuk melaksanakan layanan ULD Ketenagakerjaan;
 - b. fasilitas yang mudah diakses pada ruang pelayanan ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas; dan
 - c. fasilitas pendukung lainnya.

Pasal 102

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 sampai dengan Pasal 101 dilaksanakan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 103

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. Tenaga Kerja;
 - b. Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. Pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
 - d. Lembaga/instansi terkait; dan
 - e. Organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dalam bentuk:
 - a. penyuluhan;
 - b. pendidikan dan latihan;
 - c. bimbingan teknis;
 - d. diseminasi atau sosialisasi;
 - e. seminar;
 - f. kunjungan lapangan; dan
 - g. bentuk lain sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

BAB XVI
PENGHARGAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 104

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam penghargaan;
 - b. uang penghargaan;
 - c. barang; dan/atau
 - d. bentuk lain.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XVII
PEMBIAYAAN

Pasal 105

- (1) Pembiayaan program dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan sesuai kewenangan Daerah menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah.
- (2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
 - a. APBD; dan/atau
 - b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB XVIII
KETENTUAN PIDANA

Pasal 106

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1), Pasal 73 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 75 ayat (1), Pasal 76 ayat (1) dan ayat (6), Pasal 85 ayat (1) diancam pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB XIX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 107

Segala perizinan, pengesahan dan rekomendasi yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

BAB XX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 108

Peraturan Wali Kota sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 109

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kota Salatiga
pada tanggal 7 November 2023

Pj. WALI KOTA SALATIGA,

ttd

SINOENG N. RACHMADI

Diundangkan di Kota Salatiga
pada tanggal 7 November 2023

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SALATIGA

ttd

WURI PUJIASTUTI

LEMBARAN DAERAH KOTA SALATIGA TAHUN 2023 NOMOR 9

NOREG. PERATURAN DAERAH KOTA SALATIGA, PROVINSI JAWA TENGAH:
(10-214/2023)

Salinan Produk Hukum Daerah
Sesuai Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SALATIGA,



ANDRIANI, S.H.
Pembina Tk.I
NIP. 19700430 199703 2 003

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH SALATIGA
NOMOR 9 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (*good governance*).

Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam 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 dan peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali 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 dengan peraturan perundang-undangan yang baru dan perkembangan ketenagakerjaan saat ini. Oleh karena itu diperlukan pengaturan baru tentang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain meliputi pembangunan sumber daya manusia, peningkatan pelatihan, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis serta perlindungan tenaga kerja.

Untuk itu Pemerintah Daerah memandang perlu untuk meningkatkan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun penyempurnaan instrumen kebijakan sebagai berikut:

1. kesempatan dan perlakuan yang sama;
2. perencanaan dan informasi ketenagakerjaan;
3. tanggung jawab dan tugas;
4. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
5. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
6. tenaga kerja asing;
7. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
8. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
9. hubungan industrial;
10. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
11. perlindungan ketenagakerjaan;
12. penghargaan ketenagakerjaan;
13. pembinaan ketenagakerjaan; dan
14. sanksi.

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

Ayat (1)

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (disabilitas).

Ayat (2)

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya Upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Yang dimaksud dengan pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan dan kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak yang menandatangani adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Ayat (9)

Cukup jelas

Pasal 35

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Ayat (9)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

- Ayat (10)
Cukup jelas
- Ayat (11)
Cukup jelas
- Ayat (12)
Cukup jelas
- Ayat (13)
Cukup jelas
- Ayat (14)
Cukup jelas
- Ayat (15)
Cukup jelas
- Ayat (16)
Cukup jelas
- Pasal 36
Ayat (1)
Cukup jelas
- Ayat (2)
Yang dimaksud dengan resiko adalah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan keuangan.
- Ayat (3)
Cukup jelas
- Pasal 37
Cukup jelas
- Pasal 38
Cukup jelas
- Pasal 39
Cukup jelas
- Pasal 40
Cukup jelas
- Pasal 41
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan satuan waktu adalah dihitung per jam, per harian dan per bulanan.
Yang dimaksud dengan satuan hasil adalah ditetapkan sesuai hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- Ayat (2)
Cukup jelas
- Ayat (3)
Cukup jelas
- Ayat (4)
Cukup jelas
- Pasal 42
Cukup jelas
- Pasal 43
Cukup jelas
- Pasal 44
Cukup jelas
- Pasal 45
Cukup jelas.
- Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pasal 48

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Perlindungan pengupahan juga termasuk Upah selama sakit Upah untuk kompensasi pembayaran pesangon, dan Upah untuk perhitungan pajak.

Pasal 49

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud sektor informal adalah sektor ekonomi yang terdiri atas unit usaha berskala kecil, yang memproduksi dan mendistribusikan barang dan jasa, dengan tujuan utama menciptakan kesempatan kerja dan kesempatan memperoleh pendapatan bagi para pelakunya.

Yang dimaksud Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Pasal 50

Ayat (1)

Penyusunan struktur dan skala Upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan Upah sehingga terdapat kepastian Upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Peninjauan Upah dilakukan untuk menyesuaikan harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan dan kemampuan perusahaan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

- Pasal 51
Cukup jelas
- Pasal 52
Cukup jelas
- Pasal 53
Cukup jelas
- Pasal 54
Cukup jelas
- Pasal 55
Cukup jelas
- Pasal 56
Cukup jelas
- Pasal 57
Cukup jelas
- Pasal 58
Cukup jelas
- Pasal 59
Cukup jelas
- Pasal 60
Cukup jelas
- Pasal 61
Ayat (1)
Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.
- Ayat (2)
Cukup jelas
- Ayat (3)
Cukup jelas
- Ayat (4)
Cukup jelas
- Ayat (5)
Cukup jelas
- Pasal 62
Cukup jelas
- Pasal 63
Ayat (1)
Cukup jelas
- Ayat (2)
Cukup jelas
- Ayat (3)
Sosialisasi dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh.
- Ayat (4)
Cukup jelas
- Ayat (5)
Cukup jelas
- Pasal 64
Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Cukup jelas

Pasal 67

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ayat (2)

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

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Ayat (9)

Cukup jelas

Ayat (10)

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Cukup jelas

Pasal 70

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Bentuk perlindungan misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

- Pasal 71
Cukup jelas
- Pasal 72
Cukup jelas
- Pasal 73
Cukup jelas
- Pasal 74
Cukup jelas
- Pasal 75
Cukup jelas
- Pasal 76
Ayat (1)
Cukup jelas
- Ayat (2)
Cukup jelas
- Ayat (3)
Cukup jelas
- Ayat (4)
Cukup jelas
- Ayat (5)
Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Ayat (6)
Cukup jelas
- Ayat (7)
Cukup jelas
- Ayat (8)
Cukup jelas
- Ayat (9)
Cukup jelas
- Pasal 77
Cukup jelas
- Pasal 78
Cukup jelas
- Pasal 79
Cukup jelas
- Pasal 80
Cukup jelas
- Pasal 81
Cukup jelas
- Pasal 82
Cukup jelas
- Pasal 83
Cukup jelas
- Pasal 84
Cukup jelas
- Pasal 85
Cukup jelas

Pasal 86

Cukup jelas

Pasal 87

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pemberi kerja (pengusaha) harus mempertimbangkan kondisi/kebutuhan penyerapan tenaga kerja lokal, dimaksudkan agar dapat mengurangi dampak kecemburuan dan masalah sosial di sekitar lingkungan perusahaan terutama lingkungan masyarakat sekitar yang masih terdapat banyak pengangguran agar lebih mendapatkan perhatian untuk bisa diterima disesuaikan dengan keahlian/kompetensi yang dibutuhkan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 88

Cukup jelas

Pasal 89

Cukup jelas

Pasal 90

Cukup jelas

Pasal 91

Cukup jelas

Pasal 92

Cukup jelas

Pasal 93

Cukup jelas

Pasal 94

Cukup jelas

Pasal 95

Cukup jelas

Pasal 96

Cukup jelas

Pasal 97

Cukup jelas

Pasal 98

Cukup jelas

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Cukup jelas

Pasal 101

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas

Pasal 103

Cukup jelas

Pasal 104

Cukup jelas

Pasal 105
 Cukup jelas
Pasal 106
 Cukup jelas
Pasal 107
 Cukup jelas
Pasal 108
 Cukup jelas
Pasal 109
 Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA SALATIGA NOMOR 9