



WALIKOTA KEDIRI
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KOTA KEDIRI
NOMOR 1 TAHUN 2019

TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA KEDIRI,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja merupakan pelaku ekonomi dan pembangunan, baik secara individu maupun secara kelompok, yang memiliki peranan penting dalam aktivitas perekonomian daerah, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat;
 - b. bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang harus diselenggarakan oleh pemerintah daerah, sehingga perlu adanya kebijakan di daerah untuk memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, 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 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah

Propinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan
Lembaran Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 60);

Dengan Persetujuan Bersama
Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kediri
dan
Walikota Kediri

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Kediri.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Kediri.
3. Walikota adalah Walikota Kediri.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Kediri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kota Kediri atau dari daerah lain yang lahir di Kota Kediri secara turun temurun atau berdomisili di Kota Kediri yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
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 suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf 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;
 - 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 adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
13. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
14. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
15. 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.
16. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

17. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
18. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
19. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
20. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 WIB sampai dengan pukul 06.00 WIB.
21. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
22. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
23. 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.
24. Upah Minimum adalah Upah Minimum yang berlaku di Kota Kediri.
25. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
26. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
27. 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.
28. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan untuk mencari, mengumpulkan dan mengolah data dan atau keterangan lainnya dalam rangka kepatuhan pemenuhan kewajiban berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

29. Penyidikan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang terjadi serta menentukan solusinya.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f. tanpa diskriminasi.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan
- e. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan.

BAB III ARAH KEBIJAKAN

Pasal 4

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib:
 - a. menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan mikro;

- b. menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal;
 - c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan
 - d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai arah kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 5

- (1) Perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan perencanaan tenaga kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.
- (3) Penyusunan perencanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja di lingkungan pemerintahan daerah dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Daerah.
- (4) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan:

- a. rencana pembangunan jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi daerah;
- c. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan masyarakat di daerah.

BAB IV
RUANG LINGKUP
Pasal 7

Ruang Lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- b. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. hubungan kerja;
- d. perlindungan dan pengupahan;
- e. jaminan sosial;
- f. fasilitas kerja; dan
- g. hubungan industrial.

BAB V
PELATIHAN DAN PENINGKATAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 8

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.

Paragraf 2

Peserta Pelatihan

Pasal 10

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.

- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat disabilitas.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja, bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Paragraf 3

Penyelenggara Pelatihan Kerja

Pasal 11

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah; dan/atau
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja swasta.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (3) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan ditempat pelatihan atau tempat kerja.

Pasal 12

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh Dinas.
- (2) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melaksanakan beberapa macam latihan kerja bagi masyarakat dengan berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Pasal 13

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b, dilaksanakan oleh perorangan atau badan hukum diluar Pemerintah Daerah.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari pemerintah daerah.

- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dapat menambah dan/atau mengurangi program.
- (5) Penambahan dan pengurangan program sebagaimana dimaksud pada ayat (4), wajib memiliki izin penambahan dan/atau pengurangan program dari pemerintah daerah.
- (6) Ketentuan mengenai Prosedur pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

Pasal 14

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta didirikan dan diselenggarakan di Daerah.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan program pelatihan yang diselenggarakan dalam 1 (satu) tahun kepada pemerintah daerah melalui Dinas.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta, dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

Pasal 15

- (1) Pemerintah daerah dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja apabila :
 - a. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak memiliki izin penyelenggaraan pelatihan;
 - b. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - c. menggunakan tenaga pelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - d. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program;

- e. substansi materi pelatihan kerja tidak seimbang antara teori dan praktek;
 - f. jangka waktu pelatihan paling singkat 120 (seratus dua puluh) jam pelajaran per program pelatihan; dan
 - g. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang tidak memadai dan tidak sesuai dengan program.
- (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, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
 - (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikenakan sanksi berupa pencabutan izin.
 - (5) Prosedur Pemberhentian sementara hingga pencabutan izin diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

Pasal 16

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah, Lembaga Pelatihan Kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 17

Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dapat memperoleh Akreditasi dari Lembaga Akreditasi.

Bagian Kedua Pemagangan

Paragraf 1 Umum

Pasal 18

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan.

Paragraf 2

Peserta Pemagangan

Pasal 19

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (2) Peserta pemagangan berasal dari:
- a. pencari kerja;
 - b. siswa LPK; dan
 - c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 20

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) berhak untuk:
- a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - b. memperoleh uang saku;
 - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) berkewajiban untuk :
- a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;

- c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
- d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 21

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
 - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
 - c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

Pasal 22

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 6 (enam) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

Paragraf 3

Penyelenggara Pemagangan

Pasal 23

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - d. pendanaan.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;

- d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. kurikulum dan silabus; dan
 - g. sertifikasi.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Pasal 24

- (1) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b berhak untuk :
- a. Memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. Memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk :
- a. Membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. Memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. Menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
 - d. Memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
 - e. Memberikan uang saku dan/atau uang transport peserta;
 - f. Mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. Memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 25

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik;
- c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan
- d. keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 26

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Bagian Ketiga

Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja

Pasal 27

- (1) Setiap Pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas dan bidangnya.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan pelatihan kepada pekerja, bila jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan melebihi 100 (seratus) orang.
- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilaporkan kepada Walikota melalui Pejabat yang ditunjuk.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 28

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

Pasal 29

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

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Pemerintah daerah melalui Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Dinas.
- (3) Dinas menyiapkan sistem teknologi informasi tenaga kerja yang terintergrasi lintas sektoral yang mudah diakses oleh masyarakat secara luas.
- (4) Proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja tidak dipungut biaya kecuali golongan dan jabatan tertentu.

Paragraf 2

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 31

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan:
 - a. AKL;
 - b. AKAD; dan
 - c. AKAN.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh :
 - a. dinas; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah lembaga penempatan tenaga kerja swasta dan wajib memiliki izin tertulis dari Pemerintah daerah sesuai dengan kewenangan.
- (4) Dinas dan Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b wajib memberikan perlakuan sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (5) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

Pasal 32

Penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD dan AKAN wajib memiliki rekomendasi dari Dinas.

Pasal 33

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

Paragraf 3

Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan dapat mengembangkan pola kemitraaan dengan lembaga pendidikan di daerah untuk menampung tenaga kerja lokal.
- (2) Pengembangan Pola Kemitraaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 35

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas di Kota Kerdiri secara terbuka dan transparan.

Paragraf 4
Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Pasal 36

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian, serta pendayagunaan tenaga kerja daerah secara optimal.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja Tenaga Kerja Asing yang telah memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dari Menteri yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan, wajib memiliki izin perpanjangan dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 37

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.

- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

Pasal 38

Pemerintah Daerah memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 39

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri dari:
 - a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
 - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB VII

HUBUNGAN KERJA

Pasal 40

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.
- (4) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.

Pasal 42

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja 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. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas di Kota Kerdiri paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (4) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
- (5) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- (6) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar upah serendah-rendahnya sesuai dengan Upah Minimum.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai perubahan dari perjanjian kerja waktu tertentu ke perjanjian kerja waktu tidak tertentu diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 43

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
 - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian 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 maka 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 peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 44

Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

BAB VIII
PERLINDUNGAN DAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Perlindungan Tenaga Kerja
Pasal 45

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. hygiene perusahaan dan lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk:
 - a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
 - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan;
 - c. memiliki tenaga kerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri kepada pekerja atau orang yang masuk ke tempat kerja sesuai Standar Nasional Indonesia secara cuma-cuma sesuai dengan aturan perundang-undangan; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan awal sampai dengan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 46

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi bahaya kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), surat keterangan memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Pasal 47

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;

- c. membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi pekerja/buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah Pusat;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
 - f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 48

Setiap pengusaha dilarang :

- a. mempekerjakan anak yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau
- b. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

Bagian Kedua

Pengupahan Tenaga Kerja

Pasal 49

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Pasal 50

- (1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui mekanisme bipartit dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Ketentuan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit 5% (lima persen) dari upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur.

Pasal 51

Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dibawah Upah Minimum dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 52

- (1) Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah pekerja/buruh harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :
 - a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
 - b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu);

Pasal 53

- (1) Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha pada pekerja/buruh.
- (2) Tuntutan atas kekurangan upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja dapat mengajukan gugatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

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

BAB IX

JAMINAN SOSIAL

Pasal 55

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;

- c. jaminan hari tua; dan
 - d. jaminan pensiun.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X

FASILITAS KERJA

Bagian Kesatu

Kesempatan Beribadah

Pasal 56

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

Bagian Kedua

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 57

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
- a. fasilitas laktasi (sarana dan prasarana bagi ibu menyusui bayinya);
 - b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau

- k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 58

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
- a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 59

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit.

- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pasal 60

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

Pasal 61

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

Pasal 62

Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63

Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

Bagian Ketiga

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Mediasi

Pasal 64

- (1) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Jumlah pegawai fungsional mediasi hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 65

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :
- a. Bukan akibat gagalnya perundingan;
 - b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
 - c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
 - d. Isi pemberitahuan tidak memuat paling sedikit mengenai waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja, dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan

pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 66

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Dalam hal mogok kerja dilakukan sebagaimana dimaksud ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (3) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
- (4) Pengusaha dapat memanggil kembali pekerja/buruh yang mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk kembali bekerja sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (5) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dianggap mengundurkan diri.
- (6) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 67

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

Pasal 68

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

Pasal 69

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (3) Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Ketiga

Berakhirnya Hubungan Kerja

Paragraf 1

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 70

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) Pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK.

Pasal 71

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 72

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 73

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutuskan dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Paragraf 2

Pensiun

Pasal 74

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan pesangon.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Meninggal Dunia

Pasal 75

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:

- a. 2 (dua) kali uang pesangon;
- b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
- c. uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Perusahaan Tutup

Pasal 76

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 5

Perusahaan Pailit

Pasal 77

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Paragraf 6

Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan

Pasal 78

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.
- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa

kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 79

- (1) Setiap orang, lembaga, atau perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 27 ayat (2), Pasal 30 ayat (1), Pasal 31 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 32, Pasal 33 ayat (3), ayat (4), ayat (5), Pasal 36 ayat (3), Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 42 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 45 ayat (2), Pasal 47 ayat (1), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 50 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (5), Pasal 56 ayat (2), Pasal 65 ayat (3), Pasal 68, Pasal 70 ayat (2), Pasal 73, Pasal 74 ayat (3) dan Pasal 75 dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB XIII

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 80

- (1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang pelanggaran ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap barang dan/atau surat dalam pelanggaran ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XIV

KETENTUAN PIDANA

Pasal 81

- (1) Barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 44, Pasal 48, Pasal 66 ayat (6), dan Pasal 72 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
- (3) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga diatur dalam undang-undang, maka sanksi pidana yang dikenakan ialah sanksi pidana menurut undang-undang.

(4) Dalam hal undang-undang mengatur tindak pidana yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepolisian Republik Indonesia berwenang melakukan penyidikan.

Pasal 82

Sanksi pidana kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

BAB XV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 83

Penyelenggaraan ketenagakerjaan selain yang diatur dalam peraturan daerah ini dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 84

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan; dan
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XVII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 85

Peraturan Walikota Kediri sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 86

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

Ditetapkan di Kota Kediri
pada tanggal 11 Februari 2019

WALIKOTA KEDIRI,

ttd.

ABDULLAH ABU BAKAR

Diundangkan di Kediri
pada tanggal 11 Februari 2019

SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI,

ttd.

BUDWI SUNU HERNANING SULISTYO

LEMBARAN DAERAH KOTA KEDIRI TAHUN 2019 NOMOR 1
NOREG. PERATURAN DAERAH KOTA KEDIRI NOMOR 11 - 1 /2019

Salinan sesuai dengan aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd.

YOYOK SUSETYO H.,S.H.
Pembina tingkat I
NIP. 19611216 199003 1 003

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA KEDIRI
NOMOR TAHUN 2019
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Tenaga kerja merupakan pelaku ekonomi dan pembangunan, baik secara individu maupun secara kelompok, yang memiliki peranan penting dalam aktivitas perekonomian daerah, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang harus diselenggarakan oleh pemerintah daerah, sehingga perlu adanya kebijakan di daerah untuk memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka Pemerintah Kota Kediri perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa penyelenggaraan perlindungan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Kota Kediri, pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas persamaan hak” adalah bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi” adalah bahwa penyelenggaraan perlindungan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan

meningkatkan peran serta aktif pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat secara merata.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas keadilan sosial” adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materil maupun spiritual.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas kesetaraan dan keadilan gender” adalah bahwa perlindungan ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas tanpa diskriminasi” adalah bahwa perlindungan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
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
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
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
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Cukup jelas.

Pasal 65
Cukup jelas.

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Yang dimaksud dengan hak normatif berupa: hak cuti; hak jaminan sosial; hak upah; hak upah lembur; syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak normatifnya lainnya yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.
Pasal 82
Cukup jelas.
Pasal 83
Cukup jelas.
Pasal 84
Cukup jelas.
Pasal 85
Cukup jelas.
Pasal 86
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA KEDIRI NOMOR 58

Salinan sesuai dengan aslinya
a.n SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd.

YOYOK SUSETYO H.,S.H.
Pembina tingkat I
NIP. 19611216 199003 1 003