



# LEMBARAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

No.8,2019

PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

PROVINSI BANTEN  
PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN  
NOMOR 8 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALIKOTA TANGERANG SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan pemberian perlindungan kepada tenaga kerja, perlu adanya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha;
- c. bahwa adanya perubahan kewenangan di bidang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan sudah tidak sesuai, sehingga perlu diganti;
- 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 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
6. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 188, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4935);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
9. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
15. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
16. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit;
18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1895);
20. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 882);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

dan

WALIKOTA TANGERANG SELATAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

## BAB I

### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

1. Daerah adalah Kota Tangerang Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Tangerang Selatan.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah yang membidangi urusan Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
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. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
9. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat DKP-TKA adalah retribusi izin mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah:
  - a. orang perserorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perserorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perserorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
13. 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.
14. 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.
15. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang 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, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan klasifikasi jabatan atau pekerjaan.

17. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
18. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian tertentu.
19. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
20. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
22. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. 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.
24. 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/Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
25. 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.

26. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
27. 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.
28. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
29. 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.
30. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
31. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima 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 yang akan dilakukan.
32. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
33. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
34. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan Jaminan Kematian.
35. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.

36. Penahapan Kepesertaan adalah tahapan yang dilakukan oleh Pemberi Kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti kepada BPJS Ketenagakerjaan.
37. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
38. Jaminan Kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja.
39. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
40. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap Warga Negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
41. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PPPMI adalah Badan Usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
42. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah Sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) kabupaten Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
43. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.
44. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan Mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
45. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

46. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan Konsultasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
47. Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada Arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
48. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui Arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
49. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
50. Pakar adalah ahli di bidang ketenagakerjaan.
51. 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 Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

## Pasal 2

Ruang Lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. perencanaan;
- b. Pelatihan Kerja;
- c. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. Hubungan Industrial;
- e. perlindungan;
- f. dewan pengupahan; dan
- g. pembinaan.

BAB II  
PERENCANAAN

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Daerah.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. informasi;
  - b. persediaan;
  - c. kebutuhan;
  - d. jenjang pendidikan;
  - e. kompetensi yang dibutuhkan Perusahaan; dan
  - f. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (3) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Pasal 4

- (1) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a meliputi:
  - a. informasi Ketenagakerjaan umum, meliputi:
    1. penduduk;
    2. Tenaga Kerja;
    3. angkatan kerja;
    4. penduduk yang bekerja; dan
    5. penganggur.
  - b. informasi pelatihan, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
    1. standar Kompetensi Kerja;
    2. lembaga pelatihan;
    3. asosiasi profesi;
    4. tenaga kepelatihan;
    5. lulusan pelatihan;
    6. kebutuhan pelatihan;
    7. sertifikasi Tenaga Kerja;
    8. jenis pelatihan; dan
    9. tingkat produktivitas.
  - c. informasi penempatan Tenaga Kerja, meliputi:
    1. kesempatan kerja;

2. pencari kerja;
  3. lowongan kerja lembaga penempatan Tenaga Kerja dalam luar negeri; dan
  4. penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri.
- d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi:
1. usaha mandiri;
  2. Tenaga Kerja mandiri;
  3. Tenaga Kerja sukarela;
  4. teknologi padat karya; dan
  5. teknologi tepat guna.
- e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:
1. pengupahan;
  2. Perusahaan;
  3. kondisi dan lingkungan kerja;
  4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  5. asosiasi Pengusaha;
  6. perselisihan Hubungan Industrial;
  7. pemogokan;
  8. penutupan Perusahaan;
  9. pemutusan Hubungan Kerja;
  10. jaminan Sosial dan asuransi Tenaga Kerja;
  11. kecelakaan kerja;
  12. keselamatan dan kesehatan kerja;
  13. penindakan pelanggaran; dan
  14. fasilitasi kesejahteraan.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari:
- a. Pemerintah Daerah;
  - b. Perusahaan; dan/atau
  - c. masyarakat.

### BAB III

#### PELATIHAN KERJA

##### Pasal 5

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

#### Pasal 6

- (1) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan lembaga Pelatihan Kerja swasta.
- (2) Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis kompetensi dan masyarakat.
- (3) Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat membentuk lembaga Pelatihan Kerja.
- (4) Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerja sama dengan lembaga Pelatihan Kerja pemerintah maupun swasta.

#### Pasal 7

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 8

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dapat berbentuk badan hukum atau perorangan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin dari Perangkat Daerah yang membidangi perizinan setelah dilakukan kajian teknis.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang menyelenggarakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berbasis kompetensi.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan melaporkan kepada Dinas.

#### Pasal 9

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perizinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 10

Setiap lembaga Pelatihan Kerja swasta yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

#### Pasal 12

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara Peserta dengan Pengusaha yang dibuat secara tertulis.

- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat hak dan kewajiban antara Peserta dengan Pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
- (3) Jangka waktu perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus disahkan oleh Dinas.

#### Pasal 13

Dalam hal Pemagangan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pemagangan dianggap tidak sah dan status Peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 14

- (1) Tenaga Kerja yang telah mengikuti Pemagangan pada Perusahaan dalam negeri maupun luar negeri berhak mendapatkan sertifikat.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diketahui oleh Dinas.
- (3) Tenaga Kerja yang mengikuti Pemagangan dan telah memperoleh sertifikat Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat:
  - a. diterima sebagai Pekerja pada Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan;
  - b. bekerja pada Perusahaan sejenis; dan
  - c. melakukan usaha mandiri atau menjadi wirausaha.

#### Pasal 15

- (1) Setiap Perusahaan yang akan melaksanakan Pemagangan kerja di Daerah wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan pemagangan kepada Dinas
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
  - a. program pemagangan;
  - b. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
  - c. rencana perjanjian pemagangan.

#### Pasal 16

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pemberhentian sementara penyelenggaraan Pemagangan Kerja; dan/atau
  - c. denda administratif sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

- (3) Pemberhentian sementara penyelenggaraan Pemagangan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berlaku selama 3 (tiga) bulan.

#### Pasal 17

- (1) Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi menuju terwujudnya produktivitas Daerah dan dalam rangka penguatan daya saing Daerah.
- (2) Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan harmonis antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.

#### Pasal 18

- (1) Walikota dapat membentuk Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah dalam mendukung Produktivitas.
- (2) Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. akademisi;
  - c. Pengusaha;
  - d. Pekerja/Buruh; dan
  - e. masyarakat.
- (3) Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (4) Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat berkoordinasi dengan lembaga produktivitas provinsi dan lembaga produktivitas nasional.

### BAB IV

## PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 19

- (1) 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.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

### Bagian Kedua

#### Penempatan Tenaga Kerja

#### Paragraf 1

#### Pelayanan AKL

#### Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKL.

- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada:
  - a. pencari kerja;
  - b. Pemberi Kerja.
- (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara:
  - a. manual; atau
  - b. *online system*.

#### Pasal 21

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKL kepada pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a antara lain:

- a. pendaftaran;
- b. pencatatan identitas pencari kerja; dan
- c. penerbitan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja.

#### Pasal 22

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKL kepada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b berupa penyerahan data pencari kerja dari Dinas kepada Pemberi Kerja.

#### Pasal 23

- (1) Pemberi Kerja dalam melakukan penerimaan Tenaga Kerja mengutamakan pencari kerja berdasarkan kompetensi dan kebutuhan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerimaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 2

##### Penerbitan Izin LPTKS

#### Pasal 24

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh LPTKS yang berbadan hukum.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin tertulis dari Perangkat Daerah yang membidangi perizinan setelah dilakukan kajian teknis.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara memperoleh izin perizinan pendirian LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Paragraf 3

##### Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

#### Pasal 25

- (1) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dapat dilakukan oleh Dinas dan/atau swasta berbadan hukum.

- (2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipublikasikan kepada masyarakat melalui:
  - a. media *online*;
  - b. lembar bursa Tenaga Kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman pada Dinas dan tempat umum lainnya;
  - c. media cetak atau media elektronik;
  - d. bursa kerja; dan/atau
  - e. pameran kesempatan kerja.
- (3) Pengelola Informasi Pasar Kerja dalam memberikan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyediakan sarana media yang mudah diakses bagi Penyandang Disabilitas.
- (4) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi tentang pencari kerja, lowongan pekerjaan, dan penempatan tenaga.

#### Pasal 26

Pengelolaan informasi pasar kerja yang dilakukan oleh swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) wajib melaporkan kepada Dinas.

#### Paragraf 4

#### Perlindungan Tenaga Kerja di Dalam Negeri

#### Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi perlindungan Tenaga Kerja di dalam negeri.
- (2) Fasilitasi perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. seleksi legalitas Perusahaan LPTKS;
  - b. monitoring dan koordinasi pelaksanaan rekrutmen Tenaga Kerja yang dilakukan antara Pemerintah Daerah dan LPTKS;
  - c. monitoring lokasi penampungan dan pelaksanaan rekrutmen Tenaga Kerja; dan
  - d. monitoring lokasi penempatan Tenaga Kerja.

#### Paragraf 5

#### Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

#### Pasal 28

Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri pada pra dan purna penempatan.

#### Pasal 29

Fasilitasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri pada pra penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilakukan melalui:

- a. pemenuhan dokumen penempatan;

- b. penetapan biaya penempatan; dan
- c. penetapan kondisi dan syarat kerja;
- d. sosialisasi dan diseminasi informasi;
- e. peningkatan kualitas calon TKI;
- f. pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI; dan
- g. pembinaan dan pengawasan.

#### Pasal 30

Fasilitasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri pada purna penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilakukan melalui:

- a. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan dari negara tujuan, di debarkasi, dan dalam perjalanan sampai ke daerah asal;
- c. fasilitasi pengurusan klaim asuransi;
- d. fasilitasi kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengurusan barang;
- e. pemantauan kepulangan TKI sampai ke daerah asal;
- f. fasilitasi TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI; dan
- g. penanganan TKI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.

#### Pasal 31

Ketentuan lebih lanjut mengenai fasilitasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri pada pra dan purna penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Bagian Ketiga

#### Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja; dan
  - b. perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja.

#### Pasal 33

- (1) Perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) huruf a dengan menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja dalam memberi kemudahan investasi.

- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Daerah dan swasta berbadan hukum.
- (3) Badan Usaha Milik Daerah dan swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melaksanakan perluasan kesempatan kerja menetapkan program dan kegiatan guna menyerap Tenaga Kerja.
- (4) Badan Usaha Milik Daerah dan swasta berbadan hukum dalam melaksanakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memperhatikan program dan kegiatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas.

#### Pasal 34

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) huruf b dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Daerah, Swasta berbadan hukum, perorangan, dan kelembagaan masyarakat.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

#### Bagian Keempat

#### Tenaga Kerja Asing

#### Pasal 35

- (1) Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA lebih dari 1 (satu) tahun wajib memperpanjang izin mempekerjakan TKA ke Dinas.
- (2) Perpanjangan izin mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan DKP-TKA.
- (3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan kepada Dinas.
- (4) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibutuhkan untuk mengetahui jumlah TKA yang ada di Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan TKA oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota.

- (6) Pemberi kerja TKA yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (7) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) berupa:
  - a. teguran tertulis; dan/atau
  - b. penundaan pelayanan.

## BAB V

### HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 36

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- d. Lembaga kerja Sama Tripartit; dan
- e. peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Bagian Kedua

#### Perjanjian Kerja

#### Pasal 37

- (1) Perusahaan yang melaksanakan Hubungan Kerja dengan Pekerja/Buruh wajib membuat Perjanjian Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas.
- (3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. Perjanjian Kerja waktu tertentu; atau
  - b. Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

#### Pasal 38

- (1) Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3) huruf a, didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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 dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha wajib mencatatkan Perjanjian Kerja waktu tertentu kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- (4) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilengkapi dengan:
- a. surat permohonan, paling sedikit memuat:
    - 1. nama dan alamat Perusahaan;
    - 2. nama pimpinan Perusahaan;
    - 3. jenis bidang usaha; dan
    - 4. jumlah Tenaga Kerja.
  - b. naskah Perjanjian Kerja waktu tertentu dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup.

#### Pasal 39

Naskah Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Pasal 38 ayat (4) huruf b yang telah dicatat diberikan kepada Pengusaha, pekerja dan Dinas.

#### Pasal 40

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembekuan izin operasional;
  - c. pencabutan izin operasional; dan/atau
  - d. denda administratif sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

#### Pasal 41

- (1) Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3) huruf a dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (2) Perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 42

- (1) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3) huruf b dibuat secara tertulis atau secara lisan.

- (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Dalam hal masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pengusaha dilarang membayar Upah di bawah Upah minimum yang berlaku.

#### Pasal 43

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembekuan izin operasional; dan/atau
  - c. pencabutan izin operasional.

#### Pasal 44

- (1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
  - b. tanggal mulai bekerja;
  - c. jenis pekerjaan; dan
  - d. besarnya upah.

#### Pasal 45

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pemberhentian sementara;
  - c. pembekuan izin operasional; dan/ atau
  - d. denda administratif sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

#### Pasal 46

Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga

#### Peraturan Perusahaan

#### Pasal 47

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.

- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib Perusahaan; dan
  - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.
- (3) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah Perusahaan beroperasi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 48

- (1) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 dibuat dan disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan hak asasi Pekerja serta saran dan pertimbangan dari wakil Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib disahkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib disosialisasikan kepada pekerja di Perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 49

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dan Pasal 48 ayat (3) dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Keempat

#### Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 50

- (1) Setiap Perusahaan yang telah memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di Dinas wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dan ditandatangani bersama oleh Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban Pengusaha;

- b. hak dan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 51

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) harus didaftarkan pada Dinas.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (2) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 52

- (1) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 berlaku paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh Penyandang Disabilitas.
- (3) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

#### Pasal 53

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. penghentian sementara;
  - c. pencabutan izin; dan/atau
  - d. denda administratif sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

#### Bagian Kelima

#### Serikat Pekerja/Serikat Buruh

#### Pasal 54

- (1) Pekerja/Buruh dapat membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk kelancaran pelaksanaan Hubungan Industrial di Daerah.

- (2) Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berjumlah 10 (sepuluh) orang.
- (3) Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (4) Anggaran dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
  - a. nama dan lambang;
  - b. dasar negara, asas, dan tujuan;
  - c. tanggal pendirian;
  - d. tempat kedudukan;
  - e. keanggotaan dan kepengurusan;
  - f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
  - g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

#### Pasal 55

Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat dengan melampiri:

- a. daftar nama anggota;
- b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga; dan
- c. susunan dan nama pengurus.

#### Pasal 56

- (1) Dinas mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 paling lama 21 (dua puluh satu) hari dihitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (2) Dinas dapat menangguknkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 14 (empat belas) hari.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Keenam

#### Organisasi Pengusaha

#### Pasal 57

- (1) Setiap Pengusaha di Daerah berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.
- (2) Pembentukam organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat difasilitasi oleh Dinas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan keanggotaan organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh  
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 58

- (1) Setiap Perusahaan di Daerah yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih paling lama 30 (tiga puluh) hari, wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- (2) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur:
  - a. Pengusaha; dan
  - b. Pekerja/Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 59

Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 60

- (1) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 yang sudah terbentuk harus memberitahukan secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat Perusahaan untuk dicatat pada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan bukti pencatatan paling lama 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan.

Bagian Kedelapan

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 61

- (1) Walikota membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi Pengusaha; dan
  - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Bagian Kesembilan

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 62

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilaksanakan oleh Pengusaha atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.

- (2) Dalam hal musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak.
- (3) Dalam hal secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan.

### Pasal 63

Jenis 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.

### Paragraf 2

#### Penyelesaian Melalui Bipartit

### Pasal 64

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus dilakukan melalui perundingan Bipartit sebelum diselesaikan melalui Mediasi atau Konsiliasi maupun Arbitrase.
- (2) Para pihak dalam melakukan perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus:
  - a. memiliki itikad baik;
  - b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
  - c. mentaati tata tertib perundingan yang disepakati.
- (3) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

### Pasal 65

- (1) Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (2) Pedoman penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 66

Perundingan Bipartit dinyatakan gagal, apabila:

- a. dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (3) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan; atau

- b. dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari.

#### Pasal 67

- (1) Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, maka salah satu atau kedua belah pihak melaporkan catatan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima laporan catatan perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.

#### Pasal 68

- (1) Penyelesaian melalui Konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.
- (2) Penyelesaian melalui Arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.

#### Paragraf 3

#### Penyelesaian Melalui Mediasi

#### Pasal 69

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh Mediator di Dinas.
- (2) Dalam hal Daerah tidak mempunyai Mediator atau Mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Kepala Dinas dapat meminta bantuan tenaga Mediator kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 70

- (1) Dalam hal Konsiliasi, Arbitrase atau Mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kesepuluh

##### Mogok Kerja

##### Pasal 71

- (1) Mogok Kerja merupakan hak dasar Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai, sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha, Dinas, dan Kepolisian paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Mogok Kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. waktu dimulai dan diakhiri Mogok Kerja;
  - b. tempat Mogok Kerja;
  - c. alasan dan sebab melakukan Mogok Kerja;
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh selaku penanggung jawab Mogok Kerja; dan
  - e. jumlah Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melakukan Mogok Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Pasal 72

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa teguran lisan dan teguran tertulis.

#### Bagian Kesebelas

##### Penutupan Perusahaan

##### Pasal 73

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha yang melakukan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Dinas paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan.

- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. waktu dimulai dan diakhiri Penutupan Perusahaan; dan
  - b. alasan dan sebab melakukan Penutupan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 74

Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VI

#### PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

##### Bagian Kesatu

##### Perlindungan

#### Pasal 75

- (1) Pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 76

Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (1) dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 77

- (1) Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan membentuk Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (3) Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disahkan oleh Kepala Dinas.

#### Pasal 78

Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 79

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan berupa Upah yang layak dari Perusahaan tanpa ada perbedaan baik jenis pekerjaan dan tanggung jawab.
- (2) Upah yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - g. Upah untuk perhitungan pajak penghasil.

Bagian Ketiga

Kesejahteraan

Pasal 80

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyediakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh dengan mempertimbangkan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.
- (2) Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari:
  - a. tempat istirahat;
  - b. kantin;
  - c. WC dan kamar mandi;
  - d. sarana beribadah;
  - e. koperasi;
  - f. pelayanan kesehatan dan keluarga berencana;
  - g. penitipan bayi;
  - h. ruang laktasi;
  - i. sarana olahraga; dan
  - j. kawasan merokok (*smoking area*).

Pasal 81

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 80 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. penghentian kegiatan operasional;
  - c. pencabutan izin; dan atau
  - d. denda administratif sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

#### Pasal 82

Perusahaan wajib memberikan kebebasan beragama, kebebasan beribadah dan kebebasan berpakaian kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 83

Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 84

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program dan manfaat Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan kesehatan.
- (2) Jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk pelayanan kesehatan.

#### Pasal 85

- (1) Jaminan Sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 berupa:
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
  - b. Jaminan Kematian;
  - c. jaminan hari tua; dan
  - d. jaminan pensiun.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 86

- (1) Setiap Perusahaan dan Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. penghentian sementara;
  - c. pencabutan izin; dan/atau
  - d. denda administratif sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

### BAB VII

#### DEWAN PENGUPAHAN

#### Pasal 87

- (1) Walikota membentuk Dewan Pengupahan di Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi Pengusaha;
  - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- d. perguruan tinggi; dan
  - e. Pakar.
- (3) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertugas:
- a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Walikota sebagai bahan rekomendasi Walikota kepada Gubernur; dan
  - b. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.
- (4) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

## BAB VIII

### PEMBINAAN

#### Pasal 88

- (1) Walikota berwenang melakukan pembinaan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Dinas dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikoordinasikan dengan Perangkat Daerah dan instansi terkait.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

## BAB IX

### PEMBIAYAAN

#### Pasal 89

Pembiayaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

## BAB X

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 90

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

#### Pasal 91

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

#### Pasal 92

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2011 Nomor 03, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 0311), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 93

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tangerang Selatan  
pada tanggal 9 Agustus 2019

WALIKOTA  
TANGERANG SELATAN

ttd

AIRIN RACHMI DIANY

Diundangkan di Tangerang Selatan  
pada tanggal 12 Agustus 2019

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA TANGERANG SELATAN

ttd

MUHAMAD

LEMBARAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN TAHUN 2019 NOMOR 8  
NOREG PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN, PROVINSI  
BANTEN: 10,22/2019

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
SEKRETARIAT DAERAH  
KOTA TANGERANG SELATAN  
Kepala Bagian Hukum,



Mohammad Ervin Ardani

PENJELASAN  
PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan Peraturan yang menggantikan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka ada beberapa pengalihan kewenangan khususnya di bidang tenaga kerja yaitu pada sub bidang pengawasan yang sebelumnya merupakan kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi. Selain itu Peraturan Daerah ini dalam rangka meningkatkan fungsi tenaga kerja di Kota Tangerang Selatan dan peran Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan dan perlindungan kepada Tenaga Kerja di Kota Tangerang Selatan. Peningkatan tenaga kerja diberikan melalui pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan Pemerintah Daerah maupun lembaga pelatihan swasta. Perlindungan kepada tenaga kerja diberikan melalui jaminan kesehatan bagi Pekerja dan keluarganya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

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

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “kegiatan lain di luar pekerjaannya” adalah kegiatan di luar tugas dan fungsi pekerjaan di luar Perusahaan.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN NOMOR 99