



**WALIKOTA METRO
PROVINSI LAMPUNG
PERATURAN DAERAH KOTA METRO
NOMOR 4 TAHUN 2022**

TENTANG

PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA METRO,

- Menimbang :
- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib diupayakan, dihormati dan dijamin penegakannya, sehingga Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan pemberdayaan dan perlindungan kepada setiap warganya untuk memperoleh pekerjaan yang layak sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga;
 - b. bahwa untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan perlindungan hukum dan pemberdayaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. bahwa sesuai dengan Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang kewenangan penyelenggaraannya diserahkan kepada pemerintah kabupaten/kota;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c di atas, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Dati II Way Kanan, Kabupaten Dati II Lampung Timur dan Kotamadya Dati II Metro (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3825);
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
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 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4637);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4701);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5309);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6648);
13. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
14. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);

15. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
16. Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Metro (Lembaran Daerah Kota Metro Tahun 2016 Nomor 24, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 24) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 9 Tahun 2019 (Lembaran Daerah Kota Metro Tahun 2019 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 9);

Dengan Persetujuan bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA METRO

dan

WALIKOTA METRO

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Metro.
2. Pemerintah Daerah adalah walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonomi.
3. Walikota adalah Walikota Metro.
4. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro sebagai Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi di Pemerintah Kota Metro.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
8. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang berasal dari Kota Metro dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kota Metro yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kota Metro paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.

9. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
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; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
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/ daerah yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
14. Penyandang disabilitas setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
15. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
16. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga pemerintah atau swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
17. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
18. Penempatan tenaga kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
19. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
22. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
23. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
24. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
25. 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.
26. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Metro.
27. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
28. Fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
29. Tempat kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
30. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
31. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya secara layak.
32. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang Lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini adalah :

- a. asas dan tujuan;
- b. tanggung jawab pemerintah daerah;

- c. kualifikasi TKL;
- d. inventarisasi, pelaporan lowongan pekerjaan dan pendaftaran TKL;
- e. pelatihan dan pendidikan TKL;
- f. penempatan TKL;
- g. perluasan kesempatan kerja;
- h. perlindungan TKL;
- i. penggunaan TKA;
- j. fasilitas kesejahteraan dan THR;
- k. hubungan industrial, penyelesaian perselisihan, dan PHK;
- l. pemberdayaan TKL;
- m. pendanaan;
- n. koordinasi;
- o. sanksi administratif;
- p. ketentuan penyidikan; dan
- q. ketentuan pidana.

BAB III

AZAS DAN TUJUAN

Pasal 3

- (1) Perlindungan dan pemberdayaan TKL diselenggarakan berdasarkan asas :
 - a. keterbukaan;
 - b. keadilan;
 - c. manfaat;
 - d. kekeluargaan;
 - e. kemitraan;
 - f. kearifan lokal;
 - g. kedayagunaan;
 - h. keterpaduan;
 - i. non diskriminasi; dan
 - j. kesetaraan gender.
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam perlindungan dan pemberdayaan TKL serta memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 4

Pemberdayaan dan perlindungan TKL dilaksanakan dengan tujuan:

- a. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- b. mewujudkan sumber daya manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- c. memenuhi kebutuhan sektor usaha terhadap penyediaan TKL;

- d. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya;
- e. memberdayakan dan mendayagunakan TKL secara optimal dan manusiawi;
- f. menyediakan sarana dan prasarana penunjang penyiapan TKL;
- g. membina, mengawasi dan menata sistem penyaluran dan penempatan TKL;
- h. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah khususnya masyarakat di lokasi sekitar tempat usaha;
- i. terciptanya keseimbangan yang kompetitif antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan serta penggunaan TKL pada lapangan kerja di daerah; dan
- j. memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi TKL dalam mendapatkan fasilitas keselamatan kerja.

BAB IV

TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

Dalam rangka perlindungan dan pemberdayaan TKL, pemerintah daerah bertanggung jawab :

- a. menyusun perencanaan tenaga kerja;
- b. menyusun arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal;
- c. menyusun strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan
- d. menyusun kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

Pasal 6

- (1) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan secara periodik dan sistematis.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah sesuai dengan perencanaan tenaga kerja nasional.
- (3) Perencanaan tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Perencanaan tenaga kerja daerah disusun dalam bentuk informasi ketenagakerjaan daerah dengan 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 daerah.

- (2) Informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
- a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. Hubungan Industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan Sosial.

BAB V
KUALIFIKASI TKL
Pasal 8

- (1) Setiap penduduk Kota Metro dapat menjadi TKL.
- (2) Untuk menjadi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tenaga kerja harus memenuhi klasifikasi sebagai berikut :
- a. usia paling rendah 18 (delapan belas) Tahun.
 - b. memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Metro atau surat keterangan kependudukan; dan
 - c. memiliki Kartu Keluarga (KK) Kota Metro.

Pasal 9

TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, terdiri atas :

- a. TKL yang belum bekerja; dan
- b. TKL yang sudah bekerja.

BAB VI
INVENTARISASI, PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN
DAN PENDAFTARAN TKL

Bagian Kesatu
Inventarisasi Lowongan Pekerjaan

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah melakukan inventarisasi TKL paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap :
- a. jumlah pencari kerja;
 - b. jumlah TKL yang sudah bekerja dan belum bekerja;
 - c. kompetensi TKL
 - d. jumlah lowongan kerja yang tersedia;
 - e. proyeksi penyerapan TKL yang didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja dari pemberi kerja.

- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan dengan melibatkan badan usaha, camat, lurah dan masyarakat.
- (4) Hasil inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah oleh Dinas menjadi bursa tenaga kerja untuk diinformasikan kepada pihak pemberi kerja.

Bagian Kedua

Pelaporan Lowongan Pekerjaan

Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja secara tertulis kepada Dinas dan dapat mempublikasikannya secara langsung setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan di perusahaannya.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (3) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - d. syarat-syarat pengisian jabatan;
 - e. jadwal seleksi atau rekrutmen; dan
 - f. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Setiap orang atau badan dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.
- (5) Setiap perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah wajib melakukan rekrutmen di daerah.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga

Pendaftaran TKL

Pasal 12

- (1) Setiap TKL wajib mendaftarkan diri pada Dinas untuk mendapatkan Kartu AK/I.
- (2) Untuk melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKL harus menyerahkan :
 - a. pas foto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
 - b. fotocopy kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
 - c. fotocopy ijazah pendidikan terakhir yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;

- d. fotocopy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan
 - e. fotocopy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.
- (3) TKL yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kartu AK/I.
 - (4) Penerbitan kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Dinas.

Pasal 13

- (1) Kartu AK/I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (4) berlaku selama 2 (dua) tahun.
- (2) TKL yang telah memiliki kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1), namun belum memiliki pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal penerbitan kartu AK/I.
- (3) TKL yang memiliki kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi sudah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas paling lambat 10 (sepuluh) hari sejak diterima bekerja.

BAB VII

PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TKL

Pasal 14

- (1) TKL berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Pemerintah Daerah, pemberi kerja, dan lembaga pendidikan dan pelatihan berbadan hukum swasta secara mandiri atau bersama-sama melakukan pendidikan dan pelatihan TKL.
- (3) Pelatihan dan pendidikan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan etika.
- (4) Pelaksanaan pelatihan kerja TKL yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui LPK pemerintah/pemerintah daerah.

Pasal 15

- (1) Pelatihan kerja TKL selain dilakukan oleh LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4), dapat dilakukan oleh LPK swasta berbadan hukum atau lembaga pelatihan kerja perusahaan yang telah memiliki izin penyelenggaraan dan pelatihan dari Dinas.
- (2) Setiap kegiatan pelatihan kerja TKL yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum atau lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus melapor kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) Ketentuan mengenai mekanisme pelaksanaan dan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 16

- (1) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (2) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan :
 - a. sertifikat pelatihan; dan/atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Pasal 17

- (1) Materi pelatihan kerja TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, disesuaikan dengan :
 - a. ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. kearifan lokal; dan
 - c. bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh pemberi kerja khususnya di sekitar lokasi TKL berdomisili.
- (2) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat :
 - a. keterampilan dan peningkatan kompetensi TKL;
 - b. hak dan kewajiban tenaga kerja;
 - c. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. pembentukan karakter dan mental; dan
 - e. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (3) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengalokasikan paling sedikit 40% waktu pelatihan untuk materi pembentukan karakter dan mental TKL.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau lembaga pelatihan kerja perusahaan.
- (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 berpengalaman.
- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang jabatan yang dilatih agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.
- (5) Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan TKL penyandang disabilitas yang bersangkutan.

BAB VIII

PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 20

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.
- (2) Dalam penerimaan tenaga kerja, perusahaan/pemberi kerja memberikan kesempatan terhadap TKL dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pasal 21

- (1) Penempatan TKL dilaksanakan berdasarkan prinsip keterbukaan, kebebasan, obyektifitas, keadilan, kesetaraan dan non diskriminasi.
- (2) Penempatan TKL dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Mekanisme penerimaan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan/pemberi kerja.
- (4) Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.
- (5) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi oleh TKL sesuai dokumen informasi pencari kerja, perusahaan dapat menerima tenaga kerja lokal dari luar daerah setelah mendapatkan persetujuan dari Dinas.

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan TKL berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan/pemberi kerja.
- (2) Dalam penyediaan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui penerapan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun *database* TKL bagi kepentingan TKL.
- (3) *Database* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didistribusikan sebagai daftar PKL sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditujukan agar terdapat kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kompetensi/keahlian yang dimiliki oleh TKL.
- (5) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dijadikan dasar oleh pemberi kerja untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

Pasal 23

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil tanpa diskriminasi sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya serta kemampuan penyandang disabilitas yang bersangkutan.
- (3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua per seratus) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Setiap pengusaha di daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu perseratus) orang penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di daerah serta pengusaha di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

BAB IX

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan 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, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola :
 - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. penerapan 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.

Pasal 25

Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

BAB X
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu

Umum

Pasal 26

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja dan *higiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.
- (2) Hak perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. kesempatan beribadah;
 - b. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. waktu kerja dan pemberian cuti;
 - d. upah kerja
 - e. jaminan sosial;
 - f. perjanjian/kontrak kerja; dan
 - g. hak lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (3) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Kesempatan Beribadah

Pasal 27

- (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 (2) diberikan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Bagian Ketiga
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 28

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 29

- (1) Setiap instalasi mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higinitas perusahaan, lingkungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan Pemeriksaan dan Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan izin dan/atau Pengesahan oleh Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Keempat

Waktu Kerja dan Pemberian Cuti

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja :
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib :
 - a. terdapat persetujuan pekerja/buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur;
 - d. memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - e. memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh :
 - a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;

- b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
 - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 31

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak di bawah usia 18 (delapan belas) Tahun.
- (2) Pelarangan anak yang bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi anak dengan tujuan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat :
- a. berusia paling rendah 15 (lima belas) tahun;
 - b. terkait dengan kurikulum pendidikan atau pelatihan formal;
 - c. langsung di bawah pengawasan langsung orang tua/wali/guru/pembimbing;
 - d. mendapat pembinaan dan arahan yang jelas;
 - e. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - f. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah; dan
 - g. mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 32

- (1) Perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya.
- (2) Perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di saat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; dan
 - c. menyediakan fasilitas antar jemput.

Bagian Keenam Pengupahan

Pasal 33

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

Pasal 34

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kota.
- (2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kota dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kota diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 35

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah.
- (2) Penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kota.

Bagian Ketujuh

Jaminan Sosial

Pasal 36

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan oleh lembaga yang ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan 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) Pemberi kerja wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan

Perjanjian Kerja

Pasal 37

- (1) Perjanjian kerja adalah bukti adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
- (4) Persyaratan perjanjian kerja meliputi :
 - 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 38

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama 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.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan kepada Dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Walikota.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB XI

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu

RPTKA dan IMTA

Pasal 39

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib :
 - a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk sebelum mempekerjakan TKA;
 - b. memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Direktur Pengendalian Penggunaan TKA atau pejabat yang ditunjuk;
 - c. mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia
 - d. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;

- (2) IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b perpanjangannya diterbitkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Pencabutan IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Kepala Dinas.
- (4) Tenaga kerja Indonesia telah mendapatkan pendidikan dan latihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e berhak mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Profesi.

Pasal 40

Pemberi TKA meliputi :

- a. instansi pemerintah;
- b. badan-badan internasional;
- c. perwakilan negara asing;
- d. organisasi internasional;
- e. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing;
- f. perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- g. badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau yayasan;
- h. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan; dan
- i. usaha jasa impesariat.

Pasal 41

- (1) Pemberi kerja yang memperkerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA maka akan dilakukan Pencabutan IMTA.
- (2) Pencabutan IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar rekomendasi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat daerah.
- (3) Pencabutan IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setelah melakukan koordinasi dengan Dinas Provinsi.

Pasal 42

- (1) Pemberi kerja yang memperkerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas sesuai kewenangannya.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga pendamping di perusahaan pemberi kerja secara periodik 6 (enam) bulan sekali;
 - b. berakhirnya penggunaan TKA.

Bagian Kedua

TKA Daerah

Pasal 43

- (1) TKA yang diperkerjakan di daerah wajib :
 - a. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui secara internasional;
 - b. memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun; dan
 - c. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi TKA yang diperkerjakan oleh perusahaan dalam rangka penanaman modal.

Pasal 44

- (1) Perusahaan di daerah dilarang mempekerjakan TKA yang bukan dalam rangka alih teknologi dan alih pengetahuan.
- (2) Perusahaan di daerah dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan tertentu.
- (3) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah :
 - a. Direktur Personalia;
 - b. Manajer Hubungan Industrial;
 - c. Manajer Personalia;
 - d. Supervisor Pengembangan personalia;
 - e. Supervisor Perekrutan Personalia;
 - f. Supervisor Penempatan Personalia;
 - g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai;
 - h. Penata Usaha Personalia;
 - i. Kepala Esekutif Kantor;
 - j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir;
 - k. Spesialis Personalia;
 - l. Penasehat Karir;
 - m. Penasehat Tenaga kerja;
 - n. Pembimbing dan Konseling Jabatan;
 - o. Perantara Tenaga Kerja;
 - p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai;
 - q. Pewawancara Pegawai;
 - r. Analisis Jabatan; dan
 - s. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

Pasal 45

Pemberi kerja wajib memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kerjanya.

BAB XII
FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR
BAGI PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu

Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 46

- (1) Setiap pemberi kerja wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif;
 - b. fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja;
 - c. fasilitas istirahat;
 - d. fasilitas olahraga;
 - e. fasilitas kantin;
 - f. fasilitas angkutan;
 - g. koperasi karyawan;
 - h. ruang laktasi dan tempat penitipan bayi;
 - i. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun; dan
 - j. tempat parkir di area tempat kerja yang memadai dan representatif.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Bagian Kedua

THR

Pasal 48

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

Pasal 49

- (1) Besaran THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau
 - b. pekerja/buruh yang telah mempunya masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
 - (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
 - (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII

HUBUNGAN INDUSTRIAL, PENYELESAIAN PERSELISIHAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Hubungan Industrial

Pasal 50

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi :
 - a. penetapan kebijakan;
 - b. pemberian pelayanan dan pembinaan;
 - c. pelaksanaan pengawasan; dan
 - d. penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
 - a. pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. penjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. penyaluran aspirasi secara demokratis;
 - d. pengembangan ketrampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. mensejahterakan anggota bersama keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
 - a. penciptaan kemitraan;
 - b. pengembangan usaha;
 - c. perluasan lapangan kerja; dan
 - d. pemberian kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 51

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan lembaga kerja sama tripartit dan Dewan Pengupahan Kota.
- (2) Seluruh kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (3) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (4) Lembaga kerjasama tripartit mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

Bagian Kedua

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 52

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka dilaksanakan hubungan penyelesaian industrial melalui :
 - a. penyelesaian di luar pengadilan dengan tahapan sebagai berikut:
 1. penyelesaian melalui mekanisme bipartit;
 2. penyelesaian melalui mediasi;
 3. penyelesaian melalui konsiliasi; dan/atau
 4. penyelesaian melalui arbitrase.
 - b. penyelesaian melalui pengadilan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 53

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

Pasal 54

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.
- (2) Apabila PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK 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, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 55

- (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 atau 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, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atau 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; dan/atau
 - 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 atau buruh yang bersangkutan.

Pasal 56

Dalam hal putusan pengadilan hubungan industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutuskan dan memiliki kekuatan hukum tetap, yang menyatakan pekerja atau buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pasal 57

Prosedur dan tata cara PHK, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV

PEMBERDAYAAN TKL

Pasal 58

Dalam rangka pemberdayaan TKL, Dinas atau pemberi kerja melaksanakan :

- a. pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja; dan
- b. pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 59

- (1) Dalam rangka pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 huruf a, Dinas atau pemberi kerja menyusun program pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
- (2) Program pelatihan kerja dan peningkatan produktifitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan standar sistem pelatihan kerja nasional.
- (3) Pelaksanaan pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) melibatkan Balai Latihan Kerja di Daerah atau badan/lembaga/perusahaan lainnya yang berbadan hukum.

Pasal 60

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan dan pelaksanaan program pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ditetapkan oleh Dinas.

Pasal 61

- (1) Dalam rangka pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 huruf b, Dinas melakukan pengawasan ketenagakerjaan dan menyediakan layanan pengaduan bagi tenaga kerja.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

- a. pemberian teguran tertulis;

- (3) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Layanan pengaduan bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui media elektronik dan layanan jaringan komunikasi lainnya.
- (5) Layanan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.

Pasal 62

Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pengawasan serta layanan pengaduan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

BAB XV

PENDANAAN

Pasal 63

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan perlindungan dan pemberdayaan TKL di daerah meliputi :

- a. APBN;
- b. APBD;
- c. Bagian dari dana tanggung jawab sosial perusahaan;
- d. Hibah dari pemerintah daerah lain;
- e. Badan usaha; dan
- f. Sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

BAB XVI

KOORDINASI

Pasal 64

- (1) Pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan perlindungan dan pemberdayaan TKL dilakukan oleh Pemerintah Daerah dengan berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi Lampung.
- (2) Koordinasi yang dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 65

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 11 ayat (1), Pasal 15 ayat (2), Pasal 18 ayat (5), Pasal 23 ayat (2), Pasal 23 ayat (3), Pasal 23 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 27 ayat (2), Pasal 30 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 36 ayat (5), Pasal 39 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), Pasal 43 ayat (1), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 45, Pasal 48 ayat (1), Pasal 51 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan Pasal 56 dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa :
 - a. pemberian teguran tertulis;

- b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - e. pencabutan izin.
- (3) Kewenangan pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan bekerja sama dengan instansi terkait yang ditunjuk sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif pada ayat (1) diatur oleh Peraturan Walikota.

BAB XVIII

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 66

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk :
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - d. memeriksa buku, catatan dan dokumen lain berkenaan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - g. menyuruh berhenti dan/ atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat Pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XIX

KETENTUAN PIDANA

Pasal 67

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4), Pasal 23 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 31 ayat (1), Pasal 32 ayat (1) dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 68

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1), dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

BAB XX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 69

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XXI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 70

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua produk hukum daerah yang berkenaan dengan tenaga kerja dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

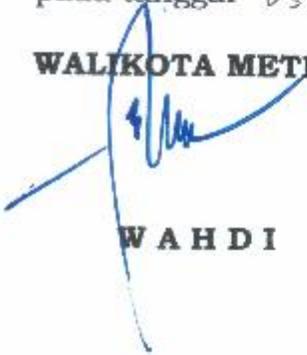
Pasal 71

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Metro
pada tanggal 25 - 5 - 2022

WALIKOTA METRO,



WAHDI

Diundangkan di Metro
pada tanggal 25 - 5 - 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA METRO,



BANGKIT HARYO UTOMO

LEMBARAN DAERAH KOTA METRO TAHUN 2022 NOMOR ...4..

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KOTA METRO, PROVINSI LAMPUNG; (04/1272/MTR/2022)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA METRO
NOMOR 4 TAHUN 2022
TENTANG
PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Salah satu ciri dari pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah kemampuan menciptakan kebijakan yang memiliki relevansi dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat tersebut adalah dinamika atas permasalahan dan realitas kondisi yang dihadapi sehari-hari, termasuk salah satunya adalah masalah ketenagakerjaan. Kehadiran dan peran Pemerintah Daerah dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan masyarakat sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam upaya menciptakan kesejahteraan rakyat.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan urusan pelayanan dasar yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional yang harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh. Pada saat yang bersamaan, pengaturan tersebut diharapkan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah.

Pemerintah Kota Metro menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan tersebut dengan menetapkan Peraturan Daerah Kota Metro tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga kerja Lokal. Tujuan dari pengaturan terhadap pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal ini adalah terwujudnya peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global. Pada akhirnya akan tercipta peningkatan kesempatan kerja serta keseimbangan yang kompetitif antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan serta penggunaan tenaga kerja lokal pada lapangan kerja di Kota Metro.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Huruf (a)

Yang dimaksud asas “keterbukaan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan TKL dilakukan dengan membuka diri terhadap seluruh hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, serta rahasia.

Huruf (b)

Yang dimaksud azas “keadilan” adalah setiap TKL memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan di daerah.

Huruf (c)

Yang dimaksud dengan asas “manfaat” adalah bahwa segala upaya dalam menyelenggarakan perlindungan TKL harus memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan masyarakat dan pelaku usaha serta pemerintah daerah secara keseluruhan.

Huruf (d)

Yang dimaksud dengan asas “kekeluargaan” adalah setiap pihak terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah bekerjasama untuk melakukan yang terbaik dan bermanfaat serta dengan empati dan kasih sayang.

Huruf (e)

Yang dimaksud dengan asas “kemitraan” adalah bahwa dalam pemberdayaan dan perlindungan TKL diselenggarakan dengan kerja sama saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan dari para pihak, baik pemerintah daerah, pemberi kerja, lembaga penempatan tenaga kerja dan tenaga kerja.

Huruf (f)

Yang dimaksud dengan asas “kearifan lokal” adalah bahwa dalam pemberdayaan dan perlindungan TKL harus tetap memperhatikan nilai-nilai luhur yang berada di masyarakat Kota Metro.

Huruf (g)

Yang dimaksud dengan asas “kedayagunaan” adalah bahwa dalam setiap peraturan perundang-undangan yang dibuat termasuk penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan TKL harus memiliki nilai guna bagi pemerintah daerah serta masyarakat secara umum.

Huruf (h)

Yang dimaksud azas “keterpaduan” adalah bahwa dalam pemberdayaan dan perlindungan TKL harus mengintegrasikan berbagai komponen dengan segala kepentingannya sehingga dapat berjalan secara terkoodinir dan sinergis.

Huruf (i)

Yang dimaksud dengan asas “non-diskriminasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, pengucilan baik secara langsung maupun tak langsung didasarkan atas perbedaan manusia atas dasar fisik, ras, agama, golongan, etnik, kelompok, status sosial dan status ekonomi.

Huruf (i)

Yang dimaksud dengan asas “kesetaraan gender” adalah bahwa dalam setiap penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif dan mudah diakses publik.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Huruf a

Yang dimaksud dengan TKL yang belum bekerja adalah TKL yang belum memiliki pekerjaan tetap.

Huruf b

Yang dimaksud dengan TKL yang sudah bekerja adalah TKL yang sudah memiliki pekerjaan tetap.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Melaporkan lowongan pekerjaan kepada TKL dapat dilakukan melalui cara-cara yang baik dan/atau positif yang dapat diakses dengan mudah oleh para pencari kerja di Kota Metro.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Yang dimaksud dengan “LPK pemerintah/pemerintah daerah” adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh unit/satuan kerja di lingkungan pemerintah daerah selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Ayat (1)
Pengakuan kompetensi kerja diberikan kepada tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja bersangkutan dalam bidang pekerjaannya.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
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
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dengan pertimbangan kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan.

Ayat (3)
Surat pengangkatan untuk perjanjian kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA METRO NOMOR⁴