



SALINAN

**WALI KOTA PALU
PROVINSI SULAWESI TENGAH
RANCANGA**

**PERATURAN DAERAH KOTA PALU
NOMOR 1 TAHUN 2019
TENTANG
PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PALU,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan daerah, sehingga perlu diberdayakan dan dilindungi untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual;
 - b. bahwa pemberdayaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal secara optimal diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal secara luas dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi dalam masyarakat;
 - c. bahwa untuk memberikan legalitas terhadap jangkauan dan arah pengaturan dalam melakukan pelayanan, pemberdayaan, pengawasan dan pembinaan terhadap tenaga kerja lokal di Kota Palu,

Pemerintah Daerah Kota Palu perlu menetapkannya dalam Peraturan Daerah;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1994 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Palu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3255);
 3. 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 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);

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

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Tenaga kerja lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang berasal dan/atau berdomisili di Kota Palu yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga Kota Palu.
5. 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.
6. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
7. Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, baik untuk sementara waktu maupun tetap dalam suatu hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

8. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili dalam daerah kerja Perangkat Daerah Kota Palu.
9. Pencari kerja adalah tenaga kerja baik yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan harus mendaftarkan diri pada Perangkat Daerah Kota Palu.
10. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
11. Warga sekitar adalah warga masyarakat atau penduduk Kota Palu yang berdomisili di sekitar perusahaan yang ada di wilayah Kota Palu.
12. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja secara individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
13. Kartu AK/I adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Perangkat Daerah.
14. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. 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 Kota Palu mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan/atau huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Kota Palu.

16. 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.
17. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
19. 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.
20. APINDO adalah organisasi pengusaha berwenang dalam penanganan masalah ketenagakerjaan yang berkedudukan di Kota Palu.
21. Pemberdayaan TKL adalah upaya memperkuat potensi yang memiliki TKL dengan memberikan kesempatan atau peluang serta memberikan dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensinya sesuai dengan standar persyaratan pekerjaan yang diharapkan.
22. Perlindungan TKL adalah perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan *higiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.
23. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

24. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
25. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
26. Sertifikat Lembaga Latihan Kerja dan sertifikat Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Perangkat Daerah.
27. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
28. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
29. 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.
30. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

31. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
32. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh Pemerintah Daerah.
33. *Outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga.
34. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
35. Daerah adalah Kota Palu.
36. Wali Kota adalah Wali Kota Palu.
37. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
38. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup pemberdayaan dan perlindungan TKL meliputi:

- a. perencanaan;
- b. pelatihan dan pemagangan kerja;
- c. penempatan tenaga kerja;
- d. perluasan kesempatan kerja;
- e. hubungan kerja;
- f. *outsourcing*;
- g. perlindungan dan pengupahan;
- h. jaminan sosial;

- i. fasilitas kerja;
- j. hubungan industrial; dan
- k. evaluasi dan monitoring.

BAB III

PERENCANAAN

Pasal 3

- (1) Dalam rangka pelaksanaan penempatan TKL, Pemerintah Daerah menyusun perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. perencanaan perlindungan TKL;
 - b. perencanaan penempatan TKL dan perluasan kesempatan bekerja;
 - c. perencanaan pelatihan pemagangan dan peningkatan produktifitas;
 - d. perencanaan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja;
 - e. perencanaan pengembangan sumber daya manusia pembina ketenagakerjaan; dan
 - f. perencanaan sistem monitoring dan evaluasi.
- (3) Perencanaan penyelenggaraan perlindungan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Pasal 4

Masyarakat dan tenaga kerja berhak memperoleh informasi perencanaan ketenagakerjaan di daerah.

Pasal 5

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 disusun berdasarkan informasi Ketenagakerjaan 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. jaminan keselamatan kerja;
- h. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
- i. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

BAB IV

PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan

Paragraf 1

Peserta Pelatihan

Pasal 6

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

Paragraf 2

Lembaga Pelatihan Kerja

Bagian Kedua

Pemagangan

Pasal 7

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

Pasal 8

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) berhak untuk:
 - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - b. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
 - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku dan/atau uang transport sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling rendah 60% (enam puluh persen) dari besaran Upah Minimum Daerah.
- (3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) berkewajiban untuk:
- a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 9

- (1) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) berhak untuk:
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) berkewajiban untuk:
- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
 - e. memberikan uang saku dan/atau uang transport peserta;
 - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 10

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
- a. program pemagangan;
 - b. sarana prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - d. pendanaan.

- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
- a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
 - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. kurikulum dan silabus; dan
 - g. sertifikasi.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Perangkat Daerah.

Pasal 11

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

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

Pasal 12

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 13

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;

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

Pasal 14

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 6 (enam) bulan.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 15

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

Pasal 16

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

Pasal 17

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Perangkat Daerah.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja diatur oleh Perangkat Daerah.
- (3) Perangkat Daerah menyiapkan sistem teknologi informasi tenaga kerja yang terintegrasi lintas sektoral yang mudah diakses oleh masyarakat secara luas.
- (4) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 18

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan AKL.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (3) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:
 - a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
 - c. Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan/atau lembaga pelatihan.
- (4) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki izin tertulis dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan dibidang perizinan.
- (5) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan perlakuan sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 19

Penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKL wajib memiliki rekomendasi dari Perangkat Daerah.

Pasal 20

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

Pasal 21

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 18 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 19 dan Pasal 20 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 22

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja atau pekerja/buruh, perusahaan/pemberi kerja memberikan kesempatan terhadap TKL sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Perangkat Daerah secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan TKL dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Pasal 23

- (1) Pengisian lowongan pekerjaan di suatu perusahaan diisi oleh TKL atau pekerja/buruh lokal paling rendah 80 % (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh TKL atau pekerja/buruh lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar Daerah.

BAB VI

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab 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 kegiatan:
 - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
 - g. kegiatan lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

Pasal 25

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

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 26

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan TKL.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis.

- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.
- (4) Isi perjanjian kerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib didaftarkan oleh pengusaha kepada Perangkat Daerah paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan TKL sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada TKL paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 28

- (1) Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berhak diberikan hak normatif yang sama dengan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Perangkat Daerah paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (4) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perangkat Daerah melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
- (5) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (6) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar Upah Minimum Daerah.

Pasal 30

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
 - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak TKL menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak TKL.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan TKL.
- (5) Dalam hal TKL meninggal dunia, ahli waris TKL berhak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 31

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

BAB VIII OUTSOURCING

Bagian Kesatu Umum

Pasal 32

Outsourcing dilakukan dengan dua cara yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Bagian Kedua

Hak

Pasal 33

- (1) Hak pekerja *Outsourcing* meliputi:
- a. hak uang lembur;
 - b. hak dan kewajiban terkait kontrak kerja;
 - c. hak bantuan hukum;
 - d. hak non-diskriminasi mendapatkan pekerjaan;
 - e. hak mendapatkan perlakuan sama di tempat kerja tanpa diskriminasi;
 - f. hak mendapatkan peningkatan, pengembangan, dan juga pengakuan untuk kompetensi kerja;
 - g. hak mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, pindah kerja, atau penghasilan tiap bulan yang layak;
 - h. hak mendapat upah dan juga upah kerja lembur bila diperintahkan bekerja di luar waktu kerja normal atau masuk kerja saat hari libur mingguan atau hari libur besar;
 - i. hak menjalankan ibadah sesuai keyakinan;
 - j. hak untuk tidak bekerja ketika sakit;
 - k. hak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan;
 - l. hak mendapatkan perlindungan, kesehatan, dan keselamatan kerja; dan
 - m. hak mendapatkan pesangon bila kontrak atau ikatan kerja dianggap memenuhi persyaratan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada pekerja *Outsourcing*.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.

- (4) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB IX

PERLINDUNGAN DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Pasal 34

- (1) Setiap TKL berhak mendapatkan perlindungan atas:
- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. *hygiene* perusahaan dan lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk:
- a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi TKL perempuan yang bekerja pada malam hari;
 - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan;
 - c. memiliki TKL di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia secara gratis sesuai dengan aturan perundang-undangan; dan

- f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap TKL paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi TKL yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan TKL perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 35

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

Pasal 36

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
- a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau

- b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :
- ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
 - membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi TKL sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada TKL, yang meliputi:
- istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - istirahat bagi TKL perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan; dan
 - istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi TKL perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada TKL dengan tanpa mengurangi upah dan haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (6) pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

- (7) Pengusaha wajib memberikan izin tidak masuk bekerja kepada TKL untuk menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

Pasal 37

Perusahaan dilarang:

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

Pasal 38

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) dan Pasal 36 ayat (1), ayat (3), ayat (4), ayat (5) ayat (6), ayat (7) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua

Dewan Pengupahan

Pasal 39

- (1) Dewan Pengupahan Daerah mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (3) Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi terbentuknya asosiasi sektor pengusaha dan/atau asosiasi sektor pekerja.
- (4) Dalam hal Daerah tidak memiliki asosiasi sektor pengusaha dan/atau asosiasi sektor pekerja, maka penetapan Upah Minimum Sektoral ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Daerah.

Bagian Ketiga **Pengupahan**

Pasal 40

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

Pasal 41

- (1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi TKL yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui mekanisme bipartit dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Ketentuan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling rendah 5% (lima persen) dari upah minimum yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 42

- (1) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Daerah.
- (2) Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Daerah dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Pengusaha yang membayar upah TKL dengan sistem borongan, maka upah yang diterima TKL dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan Upah Minimum Daerah.

Pasal 44

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

Pasal 45

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) dan Pasal 42 ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Keempat

THR

Pasal 46

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada TKL yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) TKL yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) TKL yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok di tambah tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (7) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (8) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB X

JAMINAN SOSIAL

Pasal 47

- (1) Setiap TKL dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.

- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua; dan
 - d. jaminan pensiun.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (8) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XI

FASILITAS KERJA

Bagian Kesatu

Kesempatan Beribadah

Pasal 48

- (1) TKL memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada TKL untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (5) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 49

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

- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan TKL dan kemampuan perusahaan.

BAB XII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 50

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

Bagian Kedua

Kelembagaan

Paragraf 1

Umum

Pasal 51

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerja Sama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Paragraf 2

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 52

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

Paragraf 3

Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 53

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

Bagian Ketiga

Perselisihan

Paragraf 1

Mediasi

Pasal 54

- (1) Perangkat Daerah wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 55

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar TKL dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) TKL dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Perangkat Daerah, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Bagian Keempat
Berakhirnya Hubungan Kerja

Paragraf 1

PHK

Pasal 56

- (1) Pengusaha, TKL, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan TKL apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.
- (5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Pasal 57

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

Pasal 58

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

Pasal 59

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

Pasal 60

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (5), Pasal 57 ayat (2), Pasal 58 ayat (2) dan Pasal 59 dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Paragraf 2

Pensiun

Pasal 61

- (1) TKL yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), apabila masih membutuhkan TKL tersebut.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak TKL yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak TKL yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (6) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Paragraf 3

Meninggal Dunia

Pasal 62

- (1) Dalam hal hubungan kerja berakhir karena TKL meninggal dunia, pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris TKL bersangkutan uang dengan perhitungan:
- a. 2 (dua) kali uang pesangon;
 - b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
 - c. uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XIII
EVALUASI DAN MONITORING

Pasal 63

- (1) Dalam rangka pembinaan, pengembangan ketenagakerjaan di daerah, Pemerintah Daerah dengan dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (2) Kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim yang beranggotakan:
 - a. Perwakilan perusahaan/pengusaha yang terhimpun dalam APINDO;
 - b. Perwakilan serikat pekerja;
 - c. Pemerhati/akademisi yang memiliki keahlian dalam bidang ketenagakerjaan;
 - d. Perangkat Daerah;
 - e. Camat; dan
 - f. Lembaga swadaya masyarakat yang bergerak dalam bidang advokasi ketenagakerjaan.
- (3) Hasil pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota untuk digunakan sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan merumuskan kebijakan perencanaan ketenagakerjaan di daerah.
- (4) Susunan tim monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 64

- (1) Dalam memberikan ruang dan kesempatan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, masyarakat perorangan atau badan hukum dapat melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2) untuk ditindaklanjuti sebagai hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh Tim.

BAB XIV
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 65

- (1) Selain Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia Penyidikan atas pelanggaran dalam Peraturan Daerah dapat dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Wewenang Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau Badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau Badan;
 - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain;
 - e. melakukan pengeledahan 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;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/ atau
 - k. melakukan tindak lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang Pertanian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XV

KETENTUAN PIDANA

Pasal 66

- (1) Setiap pengusaha yang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan larangan mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun dan/atau mempekerjakan TKL perempuan pada malam hari di saat menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (3) Setiap pengusaha yang melanggar ketentuan larangan melakukan PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) adalah pelanggaran.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 67

Peraturan Wali Kota sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 68

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal 1 Agustus 2019. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Palu.

Ditetapkan di Palu
pada tanggal 20 Agustus 2019

WALI KOTA PALU,

ttd

HIDAYAT

Diundangkan di Palu
pada tanggal 20 Agustus 2019

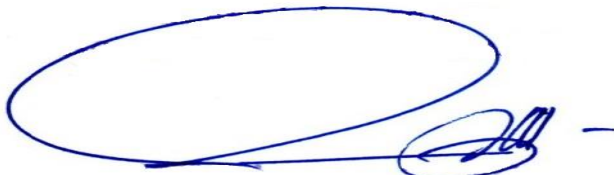
SEKRETARIS DAERAH KOTA PALU,

ttd

A S R I

LEMBARAN DAERAH KOTA PALU TAHUN 2019 NOMOR 1

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,



ROMY SANDI AGUNG
NIP.19740227 199903 1 004

**NOREG 51 PERATURAN DAERAH KOTA PALU, PROVINSI SULAWESI
TENGAH: 02 / 2019**

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA PALU
NOMOR 1 TAHUN TAHUN 2019
TENTANG
PEMBERDAAYAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA

I. UMUM.

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.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, sebagai sub sistem dari sistem hubungan industrial, pemerintah sebagai regulator memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Peranan pemerintah diwujudkan melalui pembentukan

peraturan perundang-undangan yang berpihak pada penciptaan harmonisasi, dengan menetapkan norma-norma hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan.

Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan kemajuan dunia usaha di daerah.

Dalam pembangunan daerah Kota Palu, tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai modal dasar, pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk meningkatkan peranan tenaga kerja lokal, perlu dilakukan perlindungan tenaga kerja lokal secara menyeluruh dan terpadu yang meliputi pemberdayaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan guna meningkatkan produktivitas, daya saing dan kesejahteraan masyarakat di Kota Palu.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan yang didesentralisasikan kepada Daerah. Urusan pemerintahan bidang “tenaga kerja” merupakan urusan wajib yang menjadi kewenangan Daerah, sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal diselenggarakan dengan berdasarkan pada asas :

- a. keterpaduan adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Daerah, pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat
- b. persamaan hak adalah bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.
- c. demokrasi adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan

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

- d. keadilan sosial adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materil maupun spiritual.
- e. kesetaraan dan keadilan gender adalah bahwa ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.
- f. tanpa diskriminasi adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Merujuk pada ketentuan Pasal 17 ayat 1 UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa daerah berhak menetapkan kebijakan daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Adapun yang dimaksud dengan “Kebijakan Daerah” dalam ketentuan ini adalah Peraturan Daerah (Perda), Peraturan Kepala Daerah (Perkada) dan Keputusan Kepala Daerah. Hal ini apat dipahami bahwa dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, Kepala Daerah dan DPRD selaku Penyelenggara Pemerintahan Daerah berwenang membentuk Perda sebagai dasar hukum bagi daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL.

Pasal 1

Cukup Jelas.

Pasal 2

Cukup Jelas.

Pasal 3

Cukup Jelas.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses publik.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Pasal 6

Cukup Jelas.

Pasal 7

Cukup Jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Bagi perusahaan yang telah memberikan uang saku dan/atau uang transpor lebih besar dari 60% (enam puluh persen) dari besaran Upah Minimum Kota Palu kepada peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, maka bagi peserta pemagangan tetap diberikan uang saku dan/atau uang transpor sebesar yang telah diberikan sebelumnya.

Ayat (3)

Cukup Jelas.

Ayat (4)

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

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Pasal 29

Cukup Jelas.

Pasal 30

Yang dimaksud dengan keadaan atau kejadian tertentu adalah keadaan kahar/force majeure.

Pasal 31

Dokumen asli yang dimaksud adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat.

Pasal 32

Cukup Jelas.

Pasal 33

Yang dimaksud dengan hak non-diskriminasi mendapatkan pekerjaan adalah hak di perlakukan secara adil dalam mendapatkan pekerjaan dengan tidak memandang suku, antargolongan, kelamin, ras, agama, politik, dan kondisi fisik.

Pasal 34

Cukup Jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Sarana dan prasarana produksi adalah mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Ayat (3)

Cukup Jelas.

Ayat (4)

Cukup Jelas.

Pasal 36

Cukup Jelas.

Pasal 37

Cukup Jelas.

Pasal 38

Cukup Jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Ayat (3)

Cukup Jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan Upah Minimum Sektoral adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah Kota.

Yang dimaksud dengan sektoral di sini adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia.

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA PALU NOMOR 1