



**WALIKOTA MALANG
PROVINSI JAWA TIMUR**

**RANCANGAN
PERATURAN DAERAH KOTA MALANG
NOMOR.... TAHUN 2018**

**TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MALANG,

- Menimbang :
- a. bahwa memperoleh pekerjaan yang layak merupakan hak asasi manusia yang harus terpenuhi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan agar mendukung pemenuhan nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, serta nilai keadilan sosial dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Malang;
 - b. bahwa peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan diperlukan untuk mengatasi masalah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan guna mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan Kota Malang, perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak dasar tenaga kerja/buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan maupun perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan

kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;

- c. bahwa untuk menciptakan kepastian hukum, kemanfaatan hukum serta mengisi kekosongan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Malang, perlu adanya pengaturan dalam Peraturan Daerah mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat** :
- 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
 - 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 - 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 - 5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang

Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);

6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
7. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4279);

11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
13. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
14. 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);
15. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

Nomor 5679);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 92 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 290, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5772);
17. Peraturan Pemerintah 15 Tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Malang dan Kota Daerah Tingkat II Malang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3354);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

21. 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 Republik Indonesia Nomor 4701);

22. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);

23. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);

24. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187);

25. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);

26. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);

27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor: PER.19/MEN/IX/2009 tentang Pembangunan dan Pengembangan Informasi Ketenagakerjaan (Berita Negara Tahun 2009 Nomor 303);

30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1599);

31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di Perusahaan

(Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375);

32. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.
33. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.
34. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri (Lembaran Daerah Propinsi Jawa Timur 2004 Nomor 1 Tahun 2004 Seri E);
35. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2016 Seri D);
36. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 30).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MALANG

dan

WALIKOTAMALANG

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Malang.
2. Walikota adalah Walikota Malang.
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
4. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
5. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat yang diberi tugas tertentu di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
8. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
9. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan

pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

10. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
11. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
12. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
13. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
14. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.
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 Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. 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.
18. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
19. 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.
20. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja/buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.
21. 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.
22. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
23. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.

24. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
25. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
26. 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 ketrampilan atau keahlian tertentu.
27. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
28. 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.
29. 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.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
31. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

32. 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.
33. 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.
34. Jaminan Sosial Tenaga Kerja 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.
35. 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.
36. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Malang.
37. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
38. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

39. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
40. 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.
41. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
42. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
43. 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.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang Lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. Perencanaan Tenaga Kerja;
- b. Pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja;
- c. Penempatan tenaga kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. Hubungan industrial; dan
- e. Laporan informasi ketenagakerjaan.

BAB III

ASAS DAN TUJUAN

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral;
- b. pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja dilakukan secara terpadu;
- e. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah; dan
- f. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan PTK daerah sesuai dengan PTK Nasional.
- (2) PTK daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan acuan kebijakan oleh Organisasi Perangkat Daerah;
- (4) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh suatu Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 6

- (1) PTK Daerah disusun berdasarkan sistem informasi ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Sistem Informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum, meliputi:
 1. penduduk;
 2. tenaga kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. penganggur.
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi:
 1. standar kompetensi kerja;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga kepelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;

7. sertifikasi tenaga kerja;
 8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktivitas.
- c. informasi penempatan tenaga kerja, meliputi:
1. kesempatan kerja;
 2. pencari kerja;
 3. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
 4. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi:
1. usaha mandiri;
 2. tenaga kerja mandiri;
 3. tenaga kerja sukarela;
 4. teknologi padat karya; dan
 5. teknologi tepat guna.
- e. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi:
1. pengupahan;
 2. perusahaan;
 3. kondisi dan lingkungan kerja;
 4. serikat pekerja/serikat buruh;
 5. asosiasi pengusaha;
 6. perselisihan hubungan industrial;
 7. pemogokan;
 8. penutupan perusahaan;
 9. pemutusan hubungan kerja;
 10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
 11. kecelakaan kerja; dan
 12. keselamatan.
- (3) Sumber informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperoleh dari sumber antara lain:
- a. kementerian negara, kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian di tingkat pusat;
 - b. instansi vertikal di provinsi dan kabupaten/Kota;

- c. instansi pemerintah provinsi dan kabupaten/Kota;
 - d. badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah;
 - e. perguruan tinggi;
 - f. lembaga swadaya masyarakat;
 - g. perusahaan swasta;
 - h. asosiasi pengusaha; dan
 - i. serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

Pasal 7

- (1) PTK terdiri atas PTK Makro dan PTK Mikro.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PTK Makro lingkup kewilayahan Kota; dan
 - b. PTK Makro lingkup sektor dan sub sektor Kota.
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB V
PELATIHAN KERJA DAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak memperoleh pelatihan dalam rangka meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan, keahlian, dan produktivitas kerja.
- (2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai bakat, minat dan kemampuan tenaga kerja dengan memperhatikan kebutuhan pasar

kerja dan dunia usaha melalui pelatihan Kerja, pemagangan, dan produktivitas.

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah **wajib** menyiapkan tenaga Kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan Kerja di dalam dan di luar negeri.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui peningkatan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja.

Pasal 10

- (1) Dinas berwenang melakukan Pelatihan dan pengembangan berdasarkan unit kompetensi dilakukan secara berkelanjutan.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mengikuti perkembangan terakhir unit kompetensi dalam bidang tenaga kerja guna menunjang pertumbuhan pribadi tenaga kerja.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk:
 - a. calon tenaga kerja;
 - b. tenaga kerja non manajerial; dan/atau
 - c. tenaga kerja manajerial.

Pasal 11

- (1) Selain Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), Perusahaan wajib melakukan pelatihan kepada tenaga kerja berdasarkan unit kompetensi meliputi:
 - a. pelatihan tenaga kerja baru; dan
 - b. pelatihan tenaga kerja lama.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan paling singkat 20 (dua puluh) hari kerja dan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Unit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (4) Pelatihan dengan perusahaan dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan swasta dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 14

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja wajib:
 - a. menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan;
 - b. memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan;
 - c. memiliki sarana, prasarana, tenaga teknis dan silabus sesuai bidangnya; dan
 - d. memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri serta pasar tenaga kerja dengan komposisi 25% (dua puluh lima persen) teori dan 75% (tujuh puluh lima persen) praktek.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (3) Peserta pelatihan kerja atau pemagangan boleh dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produksi.

- (4) Jangka waktu kerja peserta pelatihan dan/atau pemagangan paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 15

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua

Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 16

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Lembaga Pelatihan Kerja bentukan Pemerintah Daerah;
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja Swastayang berbentuk Badan Hukum; dan
 - c. Lembaga Pelatihan Perusahaan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Walikota atau Dinas.
- (3) Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan Kerja wajib memiliki tanda daftar dan izin tertulis dari Walikota atau Dinas.
- (4) Pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga.

Pasal 17

- (1) Walikota mendelegasikan pemberian perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta kepada Dinas.
- (2) Prosedur penerbitan izin dan persyaratan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.
- (3) Kurikulum pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti standar yang ditetapkan oleh Kementerian **Transmigrasi dan** Tenaga Kerja dan/atau Dinas.

Bagian Ketiga
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Pasal 18

- (1) Dinas berwenang melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja berupa bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. program pelatihan;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. fasilitas atau sarana dan prasarana; dan
 - d. sistem dan metode.
- (3) Tahapan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. seminar, lokakarya, rapat konsultasi; dan
 - c. kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Pasal 19

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin berhak mendapatkan penilaian teknis dari Dinas.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim penilai, paling rendah 5 (lima) orang anggota terdiri dari unsur:
 - a. Dinas; dan
 - b. organisasi lembaga pelatihan kerja.
- (3) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 20

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif dan efisien sesuai standar kompetensi dan kebutuhan pasar kerja
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan :
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan

- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 21

Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 22

- (1) Pelatihan yang dilaksanakan pemerintah daerah, perusahaan maupun swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima pasar kerja.
- (2) Lembaga pelatihan baik yang dikelola swasta maupun yang dikelola pemerintah, dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pelatihan perlu adanya pembinaan dan pengembangan dari pemerintah daerah.
- (3) Lembaga pelatihan baik yang dikelola pemerintah daerah atau swasta wajib mendaftarkan/melaporkan program kegiatan pelatihannya pada Dinas.

Pasal 23

Pemerintah Daerah berwenang melaksanakan pembinaan, pelatihan Kerja dan pemagangan.

Pasal 24

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 25

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan LPK yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (3) Unit Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki:
 - a. susunan kepengurusan unit pelatihan;
 - b. tenaga pelatihan dan Pembimbing Pemagangan yang berasal dari karyawan perusahaan yang kompeten;
 - c. ruangan teori dan praktik; dan
 - d. skema program pemagangan yang akan diselenggarakan.

Pasal 26

Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan.

Pasal 27

- (1) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan Kerja dan produktivitas.
- (2) Tenaga Kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan Kerja dan/atau pemagangan berhak memperoleh :
 - a. Sertifikat pelatihan kerja;
 - b. Sertifikat kompetensi; dan
 - c. pengakuan kompetensi dan atau kualifikasi keterampilan/keahlian Kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau keterampilan/keahlian Kerja.
- (3) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja.

Bagian Keempat
Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil

Pasal 28

- (1) Dinas bertanggungjawab melakukan konsultasi produktivitas kerja pada perusahaan kecil.
- (2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. bahan baku;
 - b. pendidikan;
 - c. keterampilan;
 - d. sikap dan etika;
 - e. tingkat penghasilan;
 - f. jaminan sosial;
 - g. tingkat sosial dan iklim kerja;
 - h. motivasi;
 - i. gizi dan kesehatan;
 - j. hubungan individu; dan
 - k. teknologi.
- (3) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara berkelanjutan paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.

Bagian Kelima
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah

Pasal 29

- (1) Dinas berwenang melakukan pengukuran produktivitas kerja di daerah meliputi :
 - a. kuantitas atau jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai;
 - b. kualitas atau mutu yang harus dihasilkan; dan
 - c. ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan.
- (2) Pengukuran produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan oleh Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

- (3) Indikator pengukuran produktivitas kerja meliputi:
 - a. Modal;
 - b. Tenaga Kerja; dan
 - c. Manajemen dan Organisasi.
- (4) Mekanisme pengukuran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. perencanaan;
 - b. pelaksanaan; dan
 - c. evaluasi dan pelaporan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan mekanisme pengukuran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Pelayanan Antar Kerja di Daerah

Pasal 30

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Penempatan tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. penempatan tenaga Kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 31

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Bursa Kerja Daerah;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal;
 - c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah;

- d. Bursa Kerja Khusus Pemerintah;
 - e. Bursa Kerja Khusus Swasta.
- (3) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan hasil perekrutan kepada Dinas.

Pasal 32

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal dan Bursa Kerja Khusus dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga Kerja wajib memperoleh rekomendasi/izin tertulis dari Walikota.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga Kerja wajib memperoleh izin dari Walikota.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara dalam melaksanakan penempatan tenaga Kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya pada
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah dari Daerah penerima.

Pasal 33

- (1) Bursa Kerja Daerah dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga Kerja dan pengguna tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga Kerja dari pengguna tenaga Kerja dan dari tenaga Kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 34

- (1) Setiap tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas.
- (2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan memperkerjakan penyandang disabilitas diperusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.

Pasal 35

- (1) Setiap pengusaha dapat mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (Seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (2) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga Kerja Penyandang disabilitas kepada Walikota.
- (3) Penempatan tenaga Kerja penyandang disabilitas selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga Kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga Kerja penyandang disabilitas yang memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib berbadan hukum.

Pasal 36

- (1) Lembaga penempatan tenaga Kerja penyandang disabilitas hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga Kerja dari pengguna tenaga Kerja dan dari tenaga Kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga Kerja penyandang disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan Kerja.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara wajib menyediakan tempat penampungan tenaga Kerja yang memperoleh izin/rekomendasi dari Walikota.

Pasal 37

- (1) Tempat penampungan tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3), wajib memenuhi standar dan persyaratan teknis.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar dan persyaratan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

Bagian Kedua
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Paragraf 1

Umum

Pasal 38

Dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;
- d. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah;
- f. menjadi tugas dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di Daerah;
- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi bekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat daerah.

Paragraf 2

Pra Penempatan

Pasal 39

- (1) Dinas berwenang menerbitkan rekomendasi paspor kepada setiap Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan mengurus paspor.

- (2) Prosedur penerbitan rekomendasi dan persyaratan menerbitkan rekomendasi paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan walikota.

Paragraf 3

Purna Penempatan

Pasal 40

- (1) Dalam hal telah berakhir perjanjian kerjanya, Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri diwajibkan kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta melaporkan kepulangannya kepada Dinas.
- (2) Dinas bertanggung jawab fasilitasi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk memperoleh layanan kesehatan fisik maupun psikis.

Pasal 41

Dinas berwenang menyelenggarakan pelatihan skill dan pendayagunaan TKI purna penempatan.

Bagian Ketiga

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 42

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

Pasal 43

- (4) Pemerintah Daerah, masyarakat, dunia usaha dan perguruan tinggi, bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (5) Upaya perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) salah satunya melalui Bursa Kerja khusus yang penyelenggaraanya wajib memperoleh izin dari Dinas.
- (6) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib menyerap tenaga kerja dari warga lokal Kota Malang untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (7) Ketentuan mengenai pelaksanaan Bursa Kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan penyerapan tenaga kerja dari warga lokal Kota Malang sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

BAB VII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 44

- (1) Kecuali perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama, Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang karyawan wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai berlaku terhitung sejak tanggal pengesahan oleh Dinas.

Pasal 45

- (1) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban Pengusaha;
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh/pekerja/buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 46

- (1) Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja Bersama disusun dengan memperhatikan aspirasi pekerja/buruh/serikat pekerja bagi yang akan menyusun Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Draft Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) turut ditandatangani oleh wakil Pekerja/wakil serikat buruh.

Pasal 47

- (1) Proses pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 meliputi :
 - a. Perusahaan mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan melampirkan draf sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2);
 - b. Dalam jangka waktu paling lama 8 (delapan) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan, Dinas melakukan koreksi dan penelitian terhadap kesesuaian draft dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Hasil koreksi sebagaimana dimaksud pada huruf b diserahkan kepada perusahaan untuk diperbaiki;
 - d. paling lama 9 (sembilan) hari kerja terhitung sejak tanggal penyerahan koreksi, perusahaan mengembalikan perbaikan draft peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama kepada Dinas dalam 3 (tiga) rangkap; dan
 - e. Paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan perbaikan, Kepala Dinas menetapkan keputusan pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

Bagian Kedua
**Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok
Kerja dan Penutupan Perusahaan**

Paragraf 1

Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 48

Jenis perselisihan hubungan Industrial meliputi :

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan PHK; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang hanya ada dalam satu perusahaan.

Pasal 49

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (4) Apabila bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Pasal 50

- (1) Setelah menerima pencatatan penyelesaian perselisihan industrial dari salah satu pihak atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

- (2) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (3) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 51

- (1) Serikat pekerja/pekerja/buruh berhak melakukan Mogok kerja sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara damai dan tidak melanggar hukum.
- (3) Serikat pekerja/pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja wajib menyampaikan pemberitahuan rencana mogok kerja secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sebelum tanggal pelaksanaan mogok kerja.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat :
 - a. waktu dimulai dan diakhirinya mogok;
 - b. tempat mogok;
 - c. alasan; dan
 - d. tanda tangan penanggung jawab/koordinator.

Pasal 52

- (1) Dinas bertanggung jawab menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya aksi mogok.
- (2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara mempertemukan para pihak yang berselisih.
- (3) Cara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 2 (dua) hari setelah diterima surat pemberitahuan mogok.
- (4) Jika ada kata sepakat antara para pihak maka diadakan perjanjian bersama para pihak.
- (5) Dalam hal tidak menemui kesepakatan maka masalah dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan

Pasal 53

- (1) Pengusaha berhak melakukan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) untuk menolak sebagian atau seluruh pekerja menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalannya perundingan.
- (2) Dalam hal penutupan perusahaan, pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada pekerja dan Dinas tentang rencana penutupan perusahaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat:
 - a. waktu dimulai dan diakhirnya penutupan perusahaan; dan
 - b. alasan dan sebab melakukan penutupan perusahaan (*Lock Out*).

Pasal 54

- (1) Dinas bertanggung jawab menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*Lock Out*).
- (2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertemukan para pihak yang berselisih paling lambat 2 (dua) hari terhitung sejak tanggal diterimanya surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*Lock Out*).
- (3) Jika ada kata sepakat antara para pihak maka diadakan perjanjian bersama para pihak.

- (4) Apabila tidak menemui kesepakatan maka masalah dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB VIII

LAPORAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 55

- (1) Pengurus perusahaan/pemberi kerja wajib menyampaikan informasi ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas, termasuk informasi tenaga kerja warga negara asing pendatang.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat :
- a. identitas perusahaan dan pelaksana konstruksi;
 - b. penanggung jawab perusahaan dan pelaksana konstruksi;
 - c. perlindungan Jaminan Sosial;
 - d. jenis pekerjaan;
 - e. waktu pelaksanaan setiap jenis pekerjaan;
 - f. jumlah pekerja;
 - g. fasilitas dan perlengkapan kerja;
 - h. bahan-bahan berbahaya;
 - i. fasilitas K3 yang tersedia;
 - j. panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3); dan
 - k. usaha K3 yang akan dilakukan.
- (3) Ketentuan mengenai Tata Cara penyampaikan informasi ketenagakerjaan dan persyaratannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

Pasal 56

- (1) Untuk mendapatkan rekomendasi pendirian kantor cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, Direksi harus mengajukan permohonan kepada Dinas.
- (2) Ketentuan untuk mendapatkan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan persyaratannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

Pasal 57

- (1) Kantor cabang wajib membuka tempat balai pelatihan kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- (2) Kantor cabang yang menampung sementara Calon Tenaga Kerja Indonesia dari luar Daerah wajib melaporkan kepada pemerintah setempat dan Dinas dalam jangka waktu paling lama 1x 24 Jam.
- (3) Kantor cabang yang telah memiliki izin dilarang untuk menampung sementara Calon Tenaga Kerja Indonesia dari wilayah daerah atau luar kota daerah lebih dari 7 (tujuh) hari.
- (4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang tidak membuka kantor cabang di daerah dilarang untuk merekrut Calon Tenaga Kerja dari wilayah daerah.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi berupa Peringatan tertulis.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) dikenakan sanksi berupa penghentian sementara kegiatan perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

BAB IX

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 58

- (1) Penggunaan TKA dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA; dan
 - c. memfasilitasi pendidikan dan Pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (5) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan TKA di Daerah wajib mengajukan permohonan perpanjangan IMTA kepada Dinas.
- (6) Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Tata cara dan persyaratan memperpanjang penggunaan TKA diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

BAB X

KESEMPATAN BERIBADAH

Pasal 59

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keleluasaan kepada pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/jilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban dan/atau keyakinan terhadap agamanya dengan tetap mempertimbangkan keselamatan kerja.

BAB XI

PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 60

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. tenaga kerja;
 - b. pekerja/buruh dan/atau Serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
 - d. lembaga atau instansi terkait; dan
 - e. organisasi terkait.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dalam bentuk:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - d. sosialisasi; dan
 - e. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 61

- (1) Dalam rangka pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1), Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Dinas.
- (2) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB XII KETENTUAN SANKSI

Bagian Kesatu Sanksi Administratif

Pasal 62

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 15 ayat (1), Pasal 16 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 31 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 32 ayat (1), ayat (2) ayat (3) dan ayat (4), Pasal 33 ayat (1), Pasal 34 ayat (2), Pasal 35 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 43 ayat (3), Pasal 55 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), dan ayat (3), dikenakan Sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. penghentian sementara kegiatan perusahaan; dan
 - c. pencabutan izin perusahaan.
- (3) Pemberian sanksi administratif berupa penghentian sementara kegiatan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, apabila 2 (dua) kali teguran tertulis tidak diindahkan.
- (4) Pemberian sanksi administratif berupa pencabutan izin perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, setelah penghentian sementara kegiatan perusahaan dijatuhkan, masih juga belum menjalankan kewajibannya.

Bagian Kedua Sanksi Pidana

Pasal 63

- (1) Setiap orang atau pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dan ayat (3) dan Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2), dikenakan sanksi pidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 64

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XIV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 65

Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 16 tahun 2002 tentang Pengaturan dan Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Malang tahun 2002 Nomor 08/C) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 13 tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 16 tahun 2002 tentang Pengaturan dan Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 66

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Malang
pada tanggal2018

WALIKOTA MALANG,

Ttd

Sutiaji

Diundangkan di Malang, pada tanggal,
SEKRETARIS DAERAH KOTA MALANG

ttd

Wasto

LEMBARAN DAERAH KOTA MALANGTAHUN 2018 NOMOR...