



SALINAN

WALIKOTA SORONG

PERATURAN DAERAH KOTA SORONG

NOMOR 5 TAHUN 2021

TENTANG

PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SORONG,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan di daerah, tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa tenaga kerja lokal belum dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan dan unit usaha yang beroperasi di wilayah kota Sorong sehingga pemerintah daerah perlu mengatur pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal;
- c. bahwa untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial serta kesenjangan ekonomi dalam masyarakat, maka perlu diatur kebijakan Pemerintah Kota Sorong yang mendukung terciptanya peningkatan produktivitas tenaga kerja lokal yang memiliki kemampuan dan/atau keahlian yang berkualitas dan berdaya saing;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 3201);

3. Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3894) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3960) sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 018/PUU-I/2003;
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2008 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4884);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
7. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. 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);

9. 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), *Telah Diubah Dengan* Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
10. 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);
11. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1570);
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SORONG

Dan

WALIKOTA SORONG

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Sorong.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Sorong.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sorong sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
5. Dinas adalah Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
8. Penduduk adalah Warga Negara Indonesia dan Orang Asing yang bertempat tinggal di Indonesia.
9. Penduduk Kota Sorong adalah penduduk yang memiliki dokumen kependudukan yang diterbitkan oleh Instansi pelaksana Pemerintah Daerah Kota Sorong yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

11. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang bertempat tinggal di Daerah yang dibuktikan dengan akta kependudukan yang mampu melakukan pekerjaan dan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
12. Perlindungan TKL adalah usaha pemerintah daerah untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa deskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan Tenaga Kerja Lokal dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliksendiri;
 - 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 mewakiliperusahaansebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
15. Pengurus Badan Usaha adalah orang yang ditunjuk untuk memimpin suatu perusahaan;
16. Badan Usaha adalah sekumpulan orang dan atau modal yang merupakan kesatuan, yang melakukan usaha meliputi Perseroan Terbatas, Perseroan Komanditer, Perseroan lainnya, Badan Usaha Milik Daerah dengan nama dan bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, perkumpulan, yayasan, lembaga dan bentuk Badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap yang beroperasi di Kota Bitung baik berbentuk kantor pusat, kantor cabang, kantor perwakilan dan/atau sebutan lainnya.
17. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
18. Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) yang selanjutnya disebut Kartu AK/I adalah Kartu resmi yang dikeluarkan oleh dinas sebagai bukti diri seorang pelamar pekerjaan dalam melakukan pelamaran kerja

pada suatu instansi atau perusahaan di wilayah Indonesia.

19. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk
20. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
21. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
22. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
23. Angkatan kerja adalah jumlah penduduk dengan usia produktif, yang sedang bekerja maupun mencari pekerjaan.
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 bidang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
25. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
26. Pemagangan Kerja adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/ atau jasa di tempat Pemberi Kerja, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
27. Inventarisasi adalah kegiatan pencatatan atau pengumpulan data berkenaan TKL.
28. Penyiapan adalah kegiatan membimbing calon tenaga kerja sehingga memiliki bekal dan kemampuan dasar untuk bekerja.

29. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
30. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
31. Basis Data adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut.
32. Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki gangguan, kelainan, kerusakan, dan/atau kehilangan fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.
33. Kesamaan Kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada Penyandang Disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat.
34. Tim Pengawasan TKL adalah Tim yang dibentuk oleh Walikota untuk melaksanakan pengawasan terhadap perlindungan TKL sesuai dengan Peraturan Daerah ini.
35. Instansi Terkait adalah Instansi yang memiliki tugas berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan penegakan hukum diantaranya Pengawas Ketenagakerjaan, Kepolisian, dan Satuan Polisi Pamong Praja.

BAB II RUANG LINGKUP, ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Ruang lingkup dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. Kualifikasi TKL;
- b. kewajiban pengisian dan pelaporan lowongan kerja
- c. inventarisasi dan pendaftaran TKL;
- d. pelatihan kerja;
- e. penempatan TKL;
- f. perlindungan TKL;
- g. kewajiban Pemerintah Daerah dan Pemberi Kerja;
- h. penyandang disabilitas; dan
- i. pengawasan.

Pasal 3

Peraturan Daerah ini diselenggarakan berdasarkan pada asas :

- a. keterbukaan;
- b. perlindungan;
- c. keseimbangan;
- d. manfaat;
- e. kemitraan;
- f. kearifan lokal; dan
- g. kedayagunaan.

Pasal 4

Peraturan Daerah ini bertujuan:

- a. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- b. mewujudkan sumber daya manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- c. memenuhi kebutuhan sektor usaha terhadap penyediaan TKL;
- d. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya;
- e. memberdayakan dan mendayagunakan TKL secara optimal dan manusiawi;
- f. menyediakan sarana dan prasarana penunjang penyiapan TKL;
- g. membina, mengawasi dan menata sistem penyaluran dan penempatan TKL;
- h. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah khususnya masyarakat di lokasi sekitar tempat usaha;
- i. terciptanya keseimbangan yang kompetitif antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan serta penggunaan TKL pada lapangan kerja di daerah; dan
- j. memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi TKL dalam mendapatkan fasilitas keselamatan kerja.

BAB III

KUALIFIKASI TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 5

- (1) Setiap Penduduk Kota Sorong dapat menjadi TKL.
- (2) Untuk menjadi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi klasifikasi sebagai berikut:

- a. Usia paling rendah 18 (delapan belas) Tahun.
- b. memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Sorong atau surat keterangan kependudukan; dan
- c. memiliki Kartu Keluarga (KK) Kota Sorong.

Pasal 6

TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, terdiri atas:

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

BAB IV KEWAJIBAN PENGISIAN DAN PELAPORAN LOWONGAN KERJA

Bagian Kesatu Pengisian Lowongan Pekerjaan

Pasal 7

- (1) Setiap pengusaha dan/atau pengurus badan usaha wajib yang terbuka di perusahaan diisi oleh TKL.
- (2) Pengisian lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan cara mendayagunakan TKL yang berdomisili di tempat domisili Badan Usaha, meliputi antara lain Rukun Tetangga, Rukun Warga, Kelurahan dan Kecamatan tempat domisili operasional Badan Usaha.
- (3) Apabila pengisian lowongan kerja oleh TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) jumlahnya belum terpenuhi dapat dilakukan antar Distrik dalam Kota Sorong.
- (4) Apabila pengisian lowongan kerja oleh TKL antar Distrik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum memenuhi lowongan pekerjaan dapat di isi Tenaga Kerja pemegang kartu AK/I sesuai dengan formasi yang tersedia.
- (5) Apabila pengisian lowongan kerja Tenaga Kerja pemegang kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (4) belum juga dapat memenuhi lowongan pekerjaan, maka pengusaha dan/atau pengurus badan usaha dapat mengisi dengan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD.

Bagian Kedua Pelaporan Lowongan Pekerjaan

Pasal 8

- (1) Setiap pengusaha dan/atau badan usaha wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.

- (2) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum dilaksanakannya penerimaan lowongan pekerjaan.
- (3) Bentuk laporan, prosedur dan tata cara pengisian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB V
INVENTARISASI DAN PENDAFTARAN
TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu
Inventarisasi

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melakukan Inventarisasi TKL paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) Tahun.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat(1) meliputi:
 - a. jumlah TKL yang belum bekerja dan yang sudah bekerja;
 - b. Kompetensi TKL; dan
 - c. proyeksi penyerapan TKL yang didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja pada Pemberi Kerja.
- (3) Inventarisasi sebagaimana di maksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan melibatkan Badan Usaha, Distrik, Kelurahan dan masyarakat.

Bagian Kedua
Pendaftaran Tenaga Kerja Lokal

Pasal 10

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

- e. fotocopy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.
- (3) TKL yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kartu AK/I.
 - (4) Penerbitan kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh Dinas.
 - (5) Dinas dapat melimpahkan kewenangan penerbitan kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Distrik dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas pelayanan berdasarkan :
 - a. jumlah penduduk pada suatu wilayah yang berpotensi menjadi TKL;
 - b. luas wilayah;
 - c. jarak wilayah; dan
 - d. tingkat kesulitan geografis.

Pasal 11

- (1) Kartu AK/I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) dan ayat (5) berlaku selama 2 (dua) tahun.
- (2) TKL yang telah memiliki kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) namun belum memiliki pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal penerbitan kartu AK/I.
- (3) TKL yang memiliki kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi sudah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas paling lambat 10 (sepuluh) hari sejak diterima bekerja.

BAB VI PELATIHAN KERJA

Pasal 12

- (1) TKL harus diberi kesempatan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Pengusaha wajib meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi TKL melalui pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 13

Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dapat diselenggarakan secara mandiri atau bekerjasama dengan :

- a. Pemerintah Daerah;
- b. lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum;
- c. sekolah kejuruan; dan/atau

d. Badan Usaha.

Pasal 14

Pelaksanaan pelatihan kerja TKL yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dapat dilakukan melalui Balai Latihan Kerja.

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Materi pelatihan kerja TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, disesuaikan dengan:
 - a. ketentuan peraturanperundang-undangan;
 - b. kearifan lokal;dan
 - c. bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh pemberi kerja khususnya disekitar lokasi TKL berdomisili.
- (2) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. keterampilan dan peningkatan kompetensi TKL;
 - b. hak dan kewajiban tenaga kerja;
 - c. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. pembentukan karakter dan mental;dan
 - e. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (3) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengalokasikan paling sedikit 40% waktu pelatihan untuk materi pembentukan karakter dan mental TKL.

Pasal 17

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

BAB VII PENEMPATAN TKL

Pasal 18

- (1) Pelayanan penempatan TKL dilakukan terhadap TKL yang memiliki Kartu AK/I.
- (2) Pelayanan penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan berdasarkan bakat, minat dan kemampuan TKL serta ketersediaan lowongan pekerjaan.
- (3) Selain berdasarkan bakat, minat dan kemampuan TKL serta lowongan pekerjaan pada Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelayanan penempatan TKL didasarkan juga pada analisis berdasarkan:
 - a. jumlah pekerjaan dan proyeksi kebutuhan pekerjaan di masa depan;
 - b. jumlah TKL yang belum dan sudah bekerja;
 - c. usia tenaga kerja;
 - d. potensi tenaga kerja;
 - e. permasalahan yang ada dan mungkin muncul dalam hubungan ketenagakerjaan; dan
 - f. kualifikasi keahlian.

Pasal 19

- (1) Pelayanan penempatan TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dilaksanakan oleh :
 - a. Dinas; dan/atau
 - b. LPTKS.
- (2) Pelayanan penempatan TKL oleh Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat melibatkan Pemerintah distrik dan kelurahan.

Pasal 20

- (1) Pelayanan penempatan TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, paling sedikit terdiri dari:
 - a. pemberian informasi lowongan pekerjaan secara elektronik dan/atau non-elektronik;
 - b. pendaftaran lowongan pekerjaan;
 - c. bimbingan dan pembekalan;
 - d. pemagangan/praktek kerja; dan/atau
 - e. penyaluran dan penempatan.

- (2) Pemagangan/praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pelatihan kerja untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada Badan Usaha berdasarkan pada prinsip kemitraan.

Pasal 21

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun basis data TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) Basis data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya kepada Badan Usaha yang membutuhkan.
- (3) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh Pemberi Kerja untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

BAB VIII

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 22

- (1) Setiap TKL berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap pengusaha dan/atau Badan Usaha wajib melaksanakan perlindungan TKL yang terdiri:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kesehatan kerja; dan
 - c. norma kerja anak dan perempuan.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) Setiap TKL berhak mendapat perlindungan Hak Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Hak Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. jaminan sosial:
 1. jaminan kesehatan, yakni perlindungan dan pemeliharaan kesehatan baik medis maupun non medis bagi TKL dan anggota keluarganya yang

didaftarkan oleh Pemberi Kerja dan pembayaran iurannya dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

2. jaminan kecelakaan kerja, yakni pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan berkenaan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari kediaman ke tempat kerja dan dilaksanakan sesuai ketentuan jaminan Ketenagakerjaan; dan
 3. jaminan kematian, yakni dengan memberikan santunan kepada ahli waris pekerja dan biaya pemakaman yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. upah yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. tunjangan hari raya;
 - d. waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. perjanjian kerja/kontrak kerja;
 - f. peningkatan kompetensi TKL; dan
 - g. hak lainnya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 24

Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKL Perempuan dan tenaga kerja anak wajib berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Kewajiban Pemerintah Daerah

Pasal 25

Pemerintah Daerah wajib :

- a. menyelenggarakan pelatihan kerja TKL setiap tahunnya paling sedikit 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah TKL yang ada;
- b. menyediakan tempat pemagangan terhadap TKL yang telah mengikuti pelatihan kerja;
- c. menyediakan anggaran untuk pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja;

- d. memfasilitasi antara pemenuhan kebutuhan tenaga kerja Pemberi Kerja dan kebutuhan kerja TKL pencari kerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian;
- e. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat melalui media elektronik dan cetak;
- f. menyampaikan informasi lowongan kepada Distrik dan Lurah, terutama yang berada di sekitar wilayah Pemberi Kerja beroperasi;
- g. memprioritaskan penyaluran TKL yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja;
- h. menyelenggarakan bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun;
- i. menerbitkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan untuk Pemberi Kerja yang telah melaporkan secara tertulis adanya lowongan pekerjaan; dan
- j. memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang berperan aktif dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Daerah ini.

Bagian kedua
Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal 26

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis Dinas dengan tembusan kepada Distrik dan Lurah, apabila:
 - a. setiap akan ada lowongan pekerjaan, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2); dan
 - b. setiap terpenuhinya lowongan pekerjaan maupun belum, paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. nama dan alamat Pemberi Kerja;
 - b. jenis pekerjaan, nama Jabatan dan jumlah Jabatan;
 - c. jumlah Tenaga Kerja yang diperlukan;
 - d. syarat-syarat pengisian Jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian dan pengalaman kerja; dan
 - e. upah yang akan dibayarkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Syarat pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d, wajib memprioritaskan penerimaan TKL yang telah memenuhi persyaratan administratif antara lain:
 - a. Kartu AK/I;
 - b. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Pihak Kepolisian pada setiap persyaratan administratif formasi jabatan yang dibutuhkan; dan
 - c. Sertifikat peserta pendidikan dan keahlian yang linear dengan jabatan pada lowongan pekerjaan.
- (2) Selain prioritas yang dilakukan secara urut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penerimaan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan mengutamakan juga TKL yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
- (3) Pemberi kerja wajib memprioritaskan TKL Minimal 60% (enam puluh perseratus) dari kebutuhan yang akan dipekerjakan.
- (4) Pemberi Kerja dapat merekrut Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten / Kota lain untuk mengisi lowongan pekerjaan, baik yang berada di dalam maupun luar daerah, apabila persyaratan administratif lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dipenuhi oleh TKL.
- (5) Pemberi Kerja yang mendatangkan Tenaga Kerja dari luar Daerah harus dilakukan melalui mekanisme AKL dan AKAD.

Pasal 28

Pemberi Kerja dapat menyelenggarakan pelatihan kerja terhadap TKL yang berada di sekitar domisili Badan Usaha, baik secara langsung maupun bekerjasama dengan Pemerintah Daerah melalui Dinas dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan kerja swasta berbadan hukum.

Pasal 29

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, pemberi kerja memberikan kesempatan terhadap TKL dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- (2) Mekanisme penerimaan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh pemberi kerja.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

Pasal 30

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial masyarakat yang berdomisili di sekitar Badan Usaha, Pemberi Kerja memprioritaskan untuk menerima TKL dengan penempatan pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus, antara lain :

- a. petugas kebersihan;
- b. pembantu rumah tangga pada rumah fasilitas Perusahaan;
- c. penjaga malam; dan
- d. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

Pasal 31

- (1) Setiap Pemberi Kerja dengan jumlah tenaga kerja 100 (seratus) orang pada Badan Usaha yang dimilikinya, wajib membuat program:
 - a. penempatan TKL pada jabatan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki dan dapat dibuktikan dengan Sertifikat;
 - b. pengembangan kompetensi TKL melalui pelatihankerja; dan
 - c. Wajib menyerap minimal 1 (satu) orang tenaga kerja lokal penyandang disabilitas dibidang pekerjaan yang tidak menghalangi hasil maupun pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.
- (2) Penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, disusun dengan membuat perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan pada Perusahaan yang dimilikinya paling sedikit 30 % (tiga puluh persen) dari seluruh jumlah posisi jabatan dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (3) Pemberi Kerja wajib membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan presentase perkembangan komposisi pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan pada Perusahaan yang dimilikinya kepada Dinas.
- (4) Bentuk laporan pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 32

Pemberi kerja wajib memiliki Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disahkan oleh Dinas.

BAB X KEWAJIBAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 33

TKL yang telah mendapatkan pekerjaan dan/atau telah bekerja pada perusahaan wajib mematuhi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disahkan oleh Dinas.

BAB XI PENYANDANG DISABILITAS

Pasal 34

TKL Penyandang disabilitas memperoleh hak sebagai berikut:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Badan Usaha tanpa Diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; dan
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat didalamnya.

BAB XII PENGAWASAN

Pasal 35

- (1) Pengawasan terhadap pelaksanaan Perlindungan TKL dilakukan oleh Tim Pengawasan TKL.
- (2) Tim pengawasan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari Dinas, Perangkat Daerah dan Instansi Terkait lainnya.
- (3) Tim Pengawasan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Walikota dengan Keputusan Walikota.
- (4) Pembentukan Tim Pengawasan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di koordinasikan oleh Dinas.

Pasal 36

TKL dapat melaporkan pelanggaran terhadap pelaksanaan perda ini kepada Tim Pengawasan TKL.

BAB XII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 37

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 26 ayat (1), Pasal 31 dan Pasal 32 dapat dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa:
 - a. peringatan lisan/teguran;
 - b. apabila peringatan lisan/teguran tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan peringatan tertulis;
 - c. apabila peringatan tertulis tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan pembatasan kegiatan usaha;
 - d. apabila pembatasan kegiatan usaha tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan pembekuan kegiatan usaha;
 - e. apabila pembekuan kegiatan usaha tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha;
 - f. apabila pembekuan kegiatan usaha tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari dilakukan pencabutan izin usaha sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah.
- (3) Kewenangan pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh Walikota melalui Dinas bekerjasama dengan Instansi Terkait sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua produk Hukum Daerah berkenaan Tenaga Kerja, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 39

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

Pasal 40

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di sorong
pada tanggal 15 - 3 - 2021
WALIKOTA SORONG,
CAP/TTD
LAMBERTHUS JITMAU

Diundangkan di Sorong
pada tanggal 15 - 3 - 2021

SEKRETARIS DAERAH
CAP/TTD
YAKOB KARET

LEMBARAN DAERAH KOTA SORONG TAHUN 2021 NOMOR 5

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA SORONG PROVINSI PAPUA BARAT NOMOR :
(9/12/2020)

Salinan sesuai dengan aslinya
Pit. KEPALA BAGIAN HUKUM



LODWIG CHRISTOVEL ANDREW MALASEME
PENATA (III/c)

NIP. 19850511 201104 1 001

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA SORONG
NOMOR 5 TAHUN 2021
TENTANG
PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan Kota Sorong sebagai bagian dari upaya pembangunan daerah harus dilaksanakan sesuai dengan kewenangan dan strategi pembangunan nasional demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata berdasarkan Pancasila dan alinea ke-IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, Pemerintah Kota Sorong melalui Dinas yang membidangi tenaga kerja beserta Pemberi Kerja, swasta dan masyarakat tentunya mempunyai tanggung jawab dalam melakukan Perlindungan TKL. Perlindungan TKL yang dimaksud dalam Peraturan Daerah ini diarahkan terhadap tenaga kerja yang berada di Kota Sorong dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam Peraturan Daerah ini.

Yang diharapkan dengan adanya pengaturan terhadap Perlindungan TKL, maka akan terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penduduk Kota Sorong dalam menghadapi persaingan global. Sehingga, pada akhirnya nanti kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi yang muncul dalam masyarakat akan berkurang dan menghilang seiring dengan terciptanya peningkatan produktivitas TKL yang memiliki kemampuan dan/atau keahlian yang berkualitas dan berdayasaing.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Huruf a

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

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Asas perlindungan” adalah asas yang menjamin terhadap perlindungan dan pelaksanaan perlindungan TKL oleh Daerah.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Asas keseimbangan” adalah bahwa setiap pelaksanaan TKL harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, golongan, pelaku usaha dan kepentingan daerah.

Huruf d

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

Huruf e

Yang dimaksud dengan “Asas kemitraan” adalah dalam menangani masalah TKL diperlukan kemitraan dan kerja sama antara Pemerintah Daerah dan masyarakat serta Badan Usaha/Perusahaan/Pemberi Kerja.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “Asas kearifan lokal” adalah bahwa dalam perlindungan TKL harus memperlihatkan nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tata kehidupan masyarakat.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan” adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5

Ayat(1)

Cukup jelas

Ayat(2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun adalah Tenaga kerja yang telah dikategorikan dewasa.

Huruf b

Cukup Jelas

Pasal 6

Huruf a

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

Huruf b

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

Pasal 7

Cukup Jelas.

Pasal 8

Cukup Jelas.

Pasal 9

Cukup Jelas.

Pasal 10

Cukup Jelas.

Pasal 11

Cukup Jelas.

Pasal 12

Cukup Jelas.

Pasal 13

Cukup Jelas.

Pasal 14

Cukup Jelas.

Pasal 15

Cukup Jelas.

Pasal 16

Cukup Jelas.

Pasal 17

Cukup Jelas.

Pasal 18

Cukup Jelas

Pasal 19

Cukup Jelas.

Pasal 20

Cukup Jelas

Pasal 21

Cukup Jelas.

Pasal 22

Cukup Jelas.

Pasal 23

Cukup Jelas.

Pasal 24

Yang dimaksud dengan “Anak” adalah semua orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan harus mendapat izin tertulis dari orang tua atau wali, untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial, serta tidak mengganggu waktu sekolah.

Pasal 25

Cukup Jelas

Pasal 26

Cukup Jelas.

Pasal 27

Cukup Jelas.

Pasal 28

Cukup Jelas.

Pasal 29

Cukup Jelas.

Pasal 30

Cukup Jelas.

Pasal 31

Cukup Jelas.

Pasal 32

Pemberi kerja wajib memiliki Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah Pemberi Kerja diwajibkan untuk memiliki syarat-syarat kerja sebagaimana yang dimaksud dan wajib untuk disahkan oleh Dinas.

Pasal 33

Cukup Jelas.

Pasal 34

Cukup Jelas.

Pasal 35

Cukup Jelas.

Pasal 36

Cukup Jelas.

Pasal 37

Cukup Jelas.

Pasal 38

Cukup Jelas

Pasal 39

Cukup Jelas.

Pasal 40

Cukup Jelas.