



**WALIKOTA SURAKARTA**  
**PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN DAERAH KOTA SURAKARTA

NOMOR 3 TAHUN 2014

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan daerah, tenaga kerja memiliki kedudukan dan peranan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- b. bahwa sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, perlu pembangunan di bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan di daerah;
- c. bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, serta guna mewujudkan kebijakan daerah sebagai bentuk penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kota diperlukan adanya peraturan daerah sebagai norma umum dalam melaksanakan pembangunan dan 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...

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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1951 Nomor 04);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1918);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. 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);
10. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008

Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
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. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2010 tentang Perubahan Ketujuh Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5176);
16. 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);
17. 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);

18. Peraturan Pemerintah...

18. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
20. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
21. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kota Surakarta (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2008 Nomor 5);
22. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2008 Nomor 6) sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2013 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 17);
23. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 9 Tahun 2008 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2009 Nomor 2);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SURAKARTA  
dan  
WALIKOTA SURAKARTA  
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Surakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta.
4. Walikota adalah Walikota Surakarta.
5. Dinas adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang membidangi bidang ketenagakerjaan.
6. Izin adalah izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan daerah ini.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah rangkaian kegiatan pengelolaan Ketenagakerjaan yang meliputi pembinaan, pelayanan, pengawasan dan perlindungan Tenaga Kerja.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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.
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
14. 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.
15. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat

keterampilan...

- keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau Pekerjaan.
16. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara otomatis dan memuat tentang Kompetensi Kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
  17. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
  18. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
  19. Pemagangan 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/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
  20. 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.
  21. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan penempatan kerja.
  22. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan Tenaga Kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
  23. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan Tenaga Kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
  24. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
  25. Petugas Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan Antar Kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
  26. Petugas Antar Kerja adalah petugas yang memiliki pengetahuan tentang Antar Kerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan Antar Kerja.
  27. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
  28. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat Pekerja/serikat Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
  29. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah LPTKS di Daerah.

30. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta di Daerah.
31. 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.
32. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA, adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.
33. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat Pekerja/serikat Buruh dan pemerintah.
34. Penyedia Jasa Pekerja/Buruh adalah Pengusaha yang berbadan hukum dengan mempekerjakan Pekerja/Buruh yang tidak pada jenis Pekerjaan pokok/ inti (*core bisnis*).
35. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
36. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, upah, dan perintah.
37. 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.
38. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
39. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat Pekerja/serikat Buruh atau beberapa serikat Pekerja/serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat Pekerja/serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
41. 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.
42. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
43. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

44. Pengantar Kerja adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam Jabatan Fungsional dan diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan Antar Kerja yang meliputi Pelayanan, konsultasi, penempatan, perizinan dan informasi kepada instansi pemerintah/swasta.
45. Mediator Hubungan Industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB II ASAS DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan dengan berasaskan pada:
  - a. asas pemberdayaan;
  - b. asas keterbukaan;
  - c. asas kesetaraan hubungan;
  - d. asas keterpaduan;
  - e. asas akuntabilitas; dan
  - f. asas kebersamaan dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.
- (2) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:
  - a. mewujudkan harmonisasi hubungan antara Pekerja, pemberi kerja dan Pemerintah Daerah;
  - b. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan
  - c. memberikan kepastian hukum kepada Pengusaha dan perlindungan Tenaga Kerja agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

## BAB III TANGGUNGJAWAB, TUGAS DAN WEWENANG

### Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas mempunyai tugas dan wewenang untuk:
  - a. melaksanakan kebijakan, perencanaan, pembinaan, dan pengawasan Daerah;
  - b. melaksanakan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur;
  - c. melaksanakan pembinaan pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - d. melaksanakan pembinaan dan penempatan Tenaga Kerja dalam negeri dan luar negeri;

e. melaksanakan...

- e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial Tenaga Kerja; dan
  - f. melaksanakan pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- (3) Tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### BAB IV APARATUR PELAKSANA

##### Bagian Kesatu Peningkatan Kualitas Aparatur

###### Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban mengikutsertakan calon peserta pendidikan dan/atau pelatihan teknis Ketenagakerjaan di bidang pelatihan dan produktivitas, penempatan, hubungan industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- (2) Calon peserta pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipersiapkan menduduki jabatan fungsional dan telah memenuhi kriteria serta persyaratan yang ditentukan sesuai bidang masing-masing.

##### Bagian Kedua Pengangkatan dan Pemberhentian dari Jabatan

###### Pasal 5

- (1) Walikota berwenang untuk mengangkat, membina, dan memberhentikan pejabat fungsional bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Perundang-undangan.

#### BAB V PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

###### Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan, Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Untuk melaksanakan Pembinaan Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas memiliki tugas dan wewenang meliputi:
  - a. pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja;
  - b. pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas serta program peningkatan produktivitas;
  - c. penyelenggaraan perizinan/pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri; dan

d. pelaksanaan...

- d. pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
- (3) Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja.
  - (4) Untuk menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pemerintah Daerah dapat mendirikan Balai Latihan Kerja.

#### Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah dan/atau swasta dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah selain Dinas berkewajiban memberitahukan kepada Dinas.
- (3) Setiap penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang dilaksanakan oleh swasta wajib memiliki Izin dari Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberitahuan dan tata cara memperoleh Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Walikota.

#### Pasal 8

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan berkewajiban menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan.
- (2) LPK swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas.

#### Pasal 9

- (1) Setiap Perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Daerah berkewajiban melatih Tenaga Kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan Tenaga Kerjanya.
- (2) Pelatihan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh Perusahaan/investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan Tenaga Kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

#### Pasal 10

- (1) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) adalah Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan.
- (2) Apabila Perusahaan tidak memiliki Unit Pelatihan dapat bekerjasama dengan LPKS atau Unit Pelatihan lainnya.

BAB VI  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN  
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 11

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh Pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan.

Paragraf 1  
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 12

Pelaksana penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:

- a. Dinas;
- b. Lembaga swasta berbadan hukum; atau
- c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.

Pasal 13

Lembaga Swasta Berbadan Hukum dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b dan huruf c, wajib memiliki Izin dari Dinas.

Pasal 14

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
  - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
  - b. golongan Supervisi dengan jabatan Supervisor atau sederajat;
  - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; atau
  - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.

(4) Golongan...

- (4) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah paling sedikit 3 (tiga) kali upah minimum yang berlaku di wilayah penempatan.
- (5) Besarnya pungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan sesuai kesepakatan antara Pemberi Kerja dan LPTKS.
- (6) Besarnya biaya penempatan Tenaga Kerja yang dipungut dari Tenaga Kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

#### Pasal 15

- (1) Lembaga Swasta Berbadan Hukum dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 wajib menyampaikan laporan kegiatan penempatan Tenaga Kerja secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Lembaga Swasta Berbadan Hukum dan Bursa Kerja Khusus dalam melaksanakan kegiatan penempatan Tenaga Kerja wajib melaksanakan koordinasi dengan Dinas dan didampingi oleh petugas fungsional Pengantar Kerja.

#### Pasal 16

- (1) Pelayanan Penempatan yang dilaksanakan oleh Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c, adalah pelayanan penempatan khusus bagi lulusan, siswa yang putus sekolah dan siswa yang masih aktif.
- (2) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang melaksanakan kerjasama langsung dengan PPTKIS maupun Cabang PPTKIS untuk penempatan Tenaga Kerja ke luar negeri tanpa adanya rekomendasi atau surat pengantar dari Dinas.

#### Pasal 17

Selain kegiatan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang dilakukan oleh LPTKS dan Bursa Kerja Khusus, pameran kesempatan kerja dapat dilakukan oleh badan hukum lainnya.

#### Pasal 18

- (1) Penyelenggara kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 harus memperoleh rekomendasi dari Dinas.
- (2) Penyelenggara kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
  - a. melaporkan hasil Penempatan Tenaga Kerja paling lama 3 (tiga) bulan sejak berakhirnya pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja; dan
  - b. menjaga ketertiban umum.

(3) Penyelenggara...

- (3) Penyelenggara kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.
- (4) Setiap penyelenggara kegiatan pameran kesempatan kerja yang melanggar ketentuan pada ayat (2) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. Peringatan tertulis;
  - b. Penghentian pelaksanaan pameran; atau
  - c. Tidak mendapat rekomendasi penyelenggaraan kegiatan pameran lagi.

Paragraf 2  
Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri

Pasal 19

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dilaksanakan melalui mekanisme AKL dan AKAD.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKL, dilaksanakan oleh:
  - a. Dinas;
  - b. Lembaga Swasta Berbadan Hukum; atau
  - c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKAD, dilaksanakan oleh:
  - a. Perusahaan pemberi kerja; atau
  - b. LPTKS untuk keperluan sendiri dan/atau memenuhi kebutuhan Perusahaan pemberi kerja.
- (4) Tata cara penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKL dan mekanisme AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Tata kerja Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKL dan AKAD pada dasarnya ditujukan kepada pencari kerja dan pemberi kerja.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual dan/atau sistem jaringan (*On-Line system*).

Pasal 21

Pelayanan terhadap pencari kerja dan pemberi kerja harus dilayani oleh pegawai fungsional Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja.

## Pasal 22

- (1) Pemberi kerja/Perusahaan atau LPTKS yang membutuhkan Tenaga Kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan Pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Setiap Perusahaan yang ada di Daerah, wajib mengutamakan penempatan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah.
- (3) Pemberi kerja/Perusahaan atau LPTKS yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. penghentian kegiatan usaha; atau
  - d. pencabutan Izin Usaha.

## Pasal 23

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) dan ayat (3) dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Selain dikenakan ancaman pidana, Pemberi kerja/Perusahaan atau LPTKS selain Dinas yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatalan persetujuan; atau
  - d. pencabutan Izin Usaha.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 24

Dinas mengupayakan pendayagunaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

## Pasal 25

Dalam rangka penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Dinas memiliki tugas dan wewenang melakukan:

- a. penyebarluasan informasi pasar kerja dan pendaftaran pencari kerja serta lowongan kerja;
- b. penyusunan, pengolahan dan penganalisisan data pencari kerja serta data lowongan kerja;
- c. pemberian pelayanan informasi pasar kerja, bimbingan jabatan kepada pencari kerja dan pengguna Tenaga Kerja;
- d. pembinaan pejabat fungsional Pengantar Kerja dan penilaian angka kredit jabatan fungsional Pengantar Kerja;

e. penerbitan...

- e. penerbitan rekomendasi untuk perizinan dan pengendalian Izin pendirian Lembaga Bursa Kerja/LPTKS dan Lembaga Jasa Psikologis;
- f. pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/*job fair*;
- g. fasilitas penempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas, lanjut usia dan perempuan;
- h. penyuluhan, rekrutmen, seleksi dan pengesahan peranan kerja , dan penempatan Tenaga Kerja AKL/AKAD serta Penerbitan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKL;
- i. penerbitan rekomendasi Izin operasional Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Luar Negeri, TKS Indonesia, lembaga sukarela Indonesia yang akan beroperasi dan pelaksanaan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pendayagunaan TKS dan lembaga sukarela di Daerah; dan
- j. pendaftaran dan fasilitasi pembentukan Tenaga Kerja Mandiri (TKM).

Paragraf 3  
Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri

Pasal 26

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, dilaksanakan oleh:
  - a. Pemerintah; atau
  - b. Pelaksana Penempatan TKI Swasta.
- (2) Selain oleh Pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta, Perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan Perusahaannya sendiri atas dasar Izin tertulis Menteri.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan melalui mekanisme AKAN.
- (4) Tata cara penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKAN dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) PPTKIS dalam setiap tahapan kegiatannya wajib melapor ke Dinas dan didampingi oleh Petugas Pengantar Kerja/Petugas Antar Kerja.
- (2) Proses perekrutan didahului oleh proses memberikan informasi kepada calon TKI dan informasi yang diberikan wajib mendapatkan persetujuan dari Dinas.
- (3) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada Dinas.
- (4) Selain dikenakan ancaman pidana, PPTKIS yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatalan kegiatan usaha;
  - d. penghentian kegiatan usaha;

e. pembatalan...

- e. pembatalan persetujuan;
- f. pencabutan Izin Usaha.

#### Pasal 28

- (1) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri membiayai dirinya sendiri sesuai dengan komponen biaya yang telah ditentukan.
- (2) Komponen biaya dan besaran biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 29

Dalam rangka pembinaan dan penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, Dinas memiliki tugas dan wewenang:

- a. pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon TKI di Daerah;
- b. fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral penempatan TKI yang dilaksanakan Daerah;
- c. penerbitan rekomendasi Izin pendirian kantor PPTKIS dan kantor cabang PPTKIS;
- d. penerbitan rekomendasi paspor TKI di wilayah Daerah berdasarkan asal/alamat calon TKI;
- e. penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyaluran dan perlindungan TKI;
- f. sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri serta penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan TKI ke luar negeri;
- g. penerbitan rekomendasi perizinan tempat penampungan; dan
- h. pelayanan kepulangan TKI yang berasal dari Daerah.

### Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab mengupayakan adanya perluasan kesempatan kerja sebagai upaya antisipasi keterbatasan peluang kerja di sektor formal.
- (2) Upaya perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
  - a. pembentukan Wira Usaha Baru (WUB);
  - b. Teknologi Tepat Guna (TTG);
  - c. Padat Karya Produktif/Infrastruktur;
  - d. Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP);
  - e. Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT);
  - f. Tenaga Kerja Sukarela (TKS); dan/atau
  - g. Pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

## Pasal 31

Dalam rangka Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 Dinas memiliki tugas dan wewenang melakukan:

- a. pendaftaran dan fasilitasi pembentukan Wira Usaha Baru (WUB), Teknologi Tepat Guna (TTG), Padat Karya Produktif/Infrastruktur, Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP), Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT), Tenaga Kerja Sukarela (TKS), dan Pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja dan
- b. monitoring dan pendampingan terhadap Wira Usaha Baru (WUB), Teknologi Tepat Guna (TTG), Padat Karya Produktif/Infrastruktur, Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP), Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT), Tenaga Kerja Sukarela (TKS), dan Pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Bagian Ketiga  
Penggunaan TKA

## Pasal 32

Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.

## Pasal 33

- (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan dan dapat diperpanjang.
- (3) Perusahaan yang berbentuk persekutuan perdata, Firma (Fa), Persekutuan Komanditer dan Usaha Dagang (UD) dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (4) Perpanjangan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk lokasi kerjanya hanya di Daerah diberikan oleh Dinas dan wajib membayar retribusi/dana kompensasi.
- (5) Besarnya kompensasi/retribusi, prosedur, tata cara pembayaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Daerah tersendiri.
- (6) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), tidak berlaku bagi Instansi pemerintah, perwakilan Negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (7) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 34

- (1) Pemberi kerja yang akan menggunakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi pemberi kerja instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan Internasional.
- (3) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) menjadi dasar pemberian izin mempergunakan Tenaga Kerja asing.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara pengesahan, Perubahan dan/atau perpanjangan RPTKA sesuai dengan peraturan perundang-perundangan.

## Pasal 35

- (1) Pemberi Kerja TKA Daerah wajib:
  - a. melaporkan keberadaan TKA di Perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan IMTA Baru dan/atau IMTA perpanjangan; dan
  - b. melaporkan penggunaan TKA dan laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Indonesia pendamping secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (2) Pemberi kerja TKA yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. penghentian kegiatan usaha; atau
  - d. pencabutan Izin Usaha.

BAB VII  
PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA

## Pasal 36

- (1) Perusahaan Penyedia jasa Pekerja/Buruh sebelum melakukan kegiatan harus memiliki izin yang dikeluarkan oleh Dinas yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan di tingkat Provinsi dengan syarat sebagai berikut :
  - a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
  - b. memiliki tanda daftar Perusahaan;
  - c. memiliki izin usaha;
  - d. memiliki bukti wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
  - e. memiliki izin operasional;
  - f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
  - g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama Perusahaan.

(2) Perusahaan...

- (2) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang melaksanakan kegiatan operasional di Daerah.
- (3) Perusahaan Penyedia jasa Pekerja/Buruh yang melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
  - a. memberikan kejelasan status hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh;
  - b. memberikan surat perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama kepada Pekerja;
  - c. memberikan upah minimal sebesar UMK;
  - d. memberikan kesejahteraan yang sama seperti Pekerja Perusahaan pemberi kerja;
  - e. memberikan segala hak yang timbul pada saat dan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan; dan
  - f. mendaftarkan perjanjian kerja dengan Perusahaan pemberi kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan kontrak kepada Dinas.
- (4) Pemberi kerja dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (5) Jenis Pekerjaan yang diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah:
  - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh (*catering*);
  - c. usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan);
  - d. usaha jasa penunjang pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. usaha penyedia angkutan bagi Pekerja/Buruh.
- (6) Jika ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf f, ayat (4) dan ayat (5) tidak dilaksanakan maka demi hukum status hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh beralih status hubungan kerja menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan pemberi kerja.
- (7) Pekerja/Buruh Perusahaan Penyedia jasa Pekerja/Buruh memiliki kesempatan prioritas menjadi Pekerja Perusahaan pemberi kerja.

BAB VIII  
PEMBINAAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 37

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja berjumlah minimal 10 (sepuluh) orang Tenaga Kerja wajib membuat Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh Dinas.
- (2) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan naskah Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk diteliti sebelum disahkan oleh Dinas.

- (3) Naskah Peraturan Perusahaan paling sedikit mencakup:
  - 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.
- (4) Selain dikenakan ancaman pidana, Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis; atau
  - c. pencabutan Izin Usaha.

#### Pasal 38

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh pemegang izin operasional dari luar Provinsi Jawa Tengah dan akan melakukan Pekerjaan di wilayah Daerah harus memperoleh izin operasional dari Dinas yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah.
- (2) Setiap Perusahaan pengguna Perusahaan jasa penyedia jasa Pekerja/Buruh dalam menyerahkan sebagian Pekerjaan wajib menggunakan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang memenuhi persyaratan ketentuan peraturan Ketenagakerjaan.
- (3) Perusahaan penerima sebagian pelaksanaan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruhnya dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Daerah.
- (4) Selain dikenakan ancaman pidana, setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis; atau
  - c. pencabutan Izin.

#### Pasal 39

- (1) Setiap perjanjian penyerahan Pekerjaan dari Perusahaan pemberi kerja kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang berada di Daerah wajib didaftarkan kepada Dinas.
- (2) Perusahaan penyedia jasa wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan Pekerjajanya.
- (3) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dicatatkan di Dinas.
- (4) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:

a. teguran...

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis; atau
- c. pencabutan Izin.

#### Pasal 40

- (1) Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja, Dinas melakukan:
  - a. pembinaan kepesertaan jaminan sosial Tenaga Kerja di Daerah;
  - b. pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial skala Daerah;
  - c. pembinaan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit;
  - d. verifikasi atas keanggotaan Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) Skala Daerah;
  - e. pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di Perusahaan Skala Daerah;
  - f. Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar penetapan upah minimum;
  - g. deteksi dini dengan menghimpun data/informasi ke Perusahaan dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan;
  - h. upaya penyelesaian keresahan dan mogok kerja;
  - i. mediasi perselisihan hubungan industrial; dan
  - j. pembinaan koperasi karyawan Perusahaan.
- (2) Pengusaha berkewajiban mendukung dan membantu usaha produktif untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja dan/atau organisasi Pekerja.
- (3) Usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah usaha lain dalam bentuk koperasi yang kegiatannya tidak mengganggu kegiatan pokok Perusahaan.
- (4) Dukungan dan bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pemberian fasilitas berupa ruangan dan/atau penyertaan modal.

#### Pasal 41

Setiap organisasi Pekerja/Buruh harus dicatatkan pada Dinas.

#### Pasal 42

- (1) Setiap organisasi Pekerja/Buruh yang duduk dalam lembaga Ketenagakerjaan Daerah adalah organisasi Pekerja/Buruh yang telah dicatatkan pada Dinas.
- (2) Setiap organisasi Pengusaha yang duduk dalam lembaga Ketenagakerjaan Daerah adalah organisasi Pengusaha yang telah diberitahukan ke Dinas.

#### Pasal 43

- (1) Perusahaan berkewajiban menindaklanjuti usulan Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya yang telah memenuhi syarat untuk meningkatkan Peraturan Perusahaannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama.

(2) Perjanjian...

- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
  - a. nama, tempat kedudukan serta alamat Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - b. nama, tempat kedudukan serta alamat Perusahaan;
  - c. nomor serta tanggal pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Dinas;
  - d. hak dan kewajiban Pengusaha;
  - e. hak dan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Pekerja/Buruh;
  - f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
  - g. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama; dan
  - h. ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf h tidak terpenuhi dan/atau terdapat materi perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka Dinas memberi catatan pada Surat Keputusan Pendaftaran.
- (6) Pengusaha berkewajiban mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama ke Dinas paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruhnya.

## BAB IX JABATAN FUNGSIONAL

### Pasal 44

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan urusan Ketenagakerjaan di Daerah dibentuk jabatan fungsional yang terdiri:
  - a. Pengantar Kerja;
  - b. Mediator Hubungan Industrial; dan
  - c. Pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang telah diangkat dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang.
- (3) Pegawai Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tunjangan fungsional, sarana dan prasarana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB X PENGUPAHAN

### Pasal 45

- (1) Setiap Pekerja berhak memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak.
- (2) Walikota setiap tahun mengusulkan penetapan Upah Minimum Kota kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah membentuk Dewan Pengupahan Kota.
- (2) Susunan dan anggota Dewan Pengupahan Kota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pembentukan Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Walikota.

## BAB XI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

### Pasal 47

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi meliputi:
  - a. Unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan;
  - b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan
  - c. tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan oleh pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas.

### Pasal 48

Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan melalui konsultasi langsung dan mengikuti rapat koordinasi baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional yang dilaksanakan minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

### Pasal 49

- (1) Dalam rangka memenuhi kebutuhan pengawas Ketenagakerjaan dilakukan pengadaan pengawas Ketenagakerjaan melalui pengadaan Pegawai Negeri Sipil baru atau pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil menjadi pengawas Ketenagakerjaan.

(2) Pengadaan...

- (2) Pengadaan pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan persyaratan khusus.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan khusus calon pengawas Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Walikota.
- (4) Pegawai Negeri Sipil yang telah diangkat menjadi calon pengawas Ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat dapat diusulkan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pengawas Ketenagakerjaan kepada Pemerintah.
- (5) Calon Pengawas Ketenagakerjaan yang telah selesai mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pengawas Ketenagakerjaan yang dinyatakan lulus, serta telah ditunjuk oleh Menteri, diangkat sebagai pengawas Ketenagakerjaan dalam jabatan fungsional oleh Walikota.
- (6) Pengawas Ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat diusulkan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pengawas Spesialis sesuai bidang masing-masing.
- (7) Pengawas Ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat diusulkan untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

#### Pasal 50

Pengawas Ketenagakerjaan melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ke Dinas dan Walikota.

### BAB XII PERLINDUNGAN

#### Pasal 51

- (1) Pengusaha wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri:
  - a. norma kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. norma kerja perempuan dan anak; dan
  - d. program BPJS Ketenagakerjaan dan Program BPJS Kesehatan.
- (2) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 52

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan:
  - a. mempekerjakan...

- a. mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
  - b. mempunyai tingkat potensi bahaya yang tinggi.
- (3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 53

Dinas memberikan pelayanan, pelatihan dan pembinaan bidang norma Ketenagakerjaan termasuk keselamatan dan kesehatan kerja.

### BAB XIII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Pasal 54

- (1) Walikota bertanggungjawab melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan Peraturan Daerah ini.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara Pembinaan dan Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

### BAB XIV KETENTUAN PENYIDIKAN

#### Pasal 55

- (1) Selain Penyidik Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah (PPNSD) berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam melaksanakan tugas, mempunyai wewenang:
  - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang mengenai adanya dugaan tindak pidana atas pelanggaran Peraturan Daerah;
  - b. melakukan tindakan pertama dan pemeriksaan di tempat kejadian;
  - c. menyuruh berhenti seseorang dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
  - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
  - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
  - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
  - g. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara; dan

h. mengadakan...

- h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari Penyidik POLRI bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui Penyidik POLRI memberitahukan hal tersebut pada penuntut umum, tersangka atau keluarganya.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berwenang melakukan penangkapan dan/atau penahanan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan tugasnya mempunyai kewajiban:
- a. menerima laporan dan pengaduan, melakukan penyidikan mengenai terjadinya pelanggaran atas Peraturan Daerah;
  - b. menyerahkan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Penyidik POLRI dalam wilayah hukum yang sama;
  - c. membuat Berita Acara setiap tindakan dalam hal:
    1. pemeriksaan tersangka;
    2. pemasukan rumah;
    3. penyitaan benda atau surat;
    4. pemeriksaan saksi; dan/atau
    5. pemeriksaan tempat kejadian.
  - d. membuat laporan pelaksanaan tugas kepada Walikota melalui Tim Pembina PPNSD.

## BAB XV KETENTUAN PIDANA

### Pasal 56

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3), Pasal 13, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 16 ayat (2) dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 23 ayat (1), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 36 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 37 ayat (1), Pasal 38 ayat (2) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (3) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja/Buruh.
- (4) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disetorkan ke Kas Negara.

BAB XVI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 57

- (1) Tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (4), Pasal 22 ayat (3), Pasal 23 ayat (2), Pasal 27 ayat (4), Pasal 35 ayat (2), Pasal 37 ayat (4), Pasal 38 ayat (4), Pasal 39 ayat (4), diatur dalam Peraturan Walikota
- (2) 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 XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 58

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Surakarta  
pada tanggal 9 Juni 2014

WALIKOTA SURAKARTA,



FX. HADI RUDYATMO

Diundangkan di Surakarta  
pada tanggal 10 Juni 2014

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURAKARTA



BUDI SUHARTO

LEMBARAN DAERAH KOTA SURAKARTA TAHUN 2014 NOMOR 3..

## PENJELASAN

## ATAS

PERATURAN DAERAH KOTA SURAKARTA  
NOMOR **3** TAHUN **2014**  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

## I. Umum

Peranan Tenaga Kerja menduduki posisi yang penting dalam pelaksanaan pembangunan daerah, selain itu Tenaga Kerja memiliki kedudukan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini disebabkan bahwa pada skala makro, sistem pembangunan ekonomi di Indonesia masih menempatkan Tenaga Kerja sebagai salah satu faktor pendukung pertumbuhan ekonomi melalui kapitalisasinya yang cukup besar dalam menunjang industrialisasi.

Pada satu sisi, hal itu akan mengarah kepada pengerahan Tenaga Kerja sebagai penopang pembangunan, akan tetapi pada sisi yang lain, tidak bisa dihindari munculnya berbagai permasalahan ketenagakerjaan seperti upah, pemutusan hubungan kerja, penempatan Tenaga Kerja, kontrak kerja, hak berserikat dan sebagainya. Permasalahan ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan hal-hal yang telah disebutkan, sering menimbulkan perselisihan atau sengketa hubungan industrial. Dalam konteks ini, kewajiban pemerintah untuk memberikan kepastian hukum akan pemenuhan Tenaga Kerja bagi kebutuhan pembangunan ekonomi mempunyai nilai yang sama penting terhadap kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum serta jaminan kesejahteraan bagi para Tenaga Kerja.

Dengan penyelenggaraan sistem pemerintahan daerah yang bertumpu kepada asas otonom dan asas tugas pembantuan maka, pemenuhan kewajiban pemerintah tadi tidak hanya menjadi beban pemerintah, akan tetapi juga menjadi kewajiban Pemerintah Daerah. Pemerintah berkewajiban membentuk peraturan perundang-undangan sebagai norma, prosedur, standar dan kriteria yang berlaku secara umum. Sehubungan dengan hal tersebut Pemerintah Daerah dituntut untuk menciptakan regulasi sebagai pedoman dalam melaksanakan kebijakan penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

Pembebanan kewajiban kepada Pemerintah Daerah dipandang tepat mengingat bukan saja potensi pembangunan daerah yang antara satu dengan yang lain bermacam-macam, tetapi juga menyangkut peluang munculnya persoalan ketenagakerjaan kepada setiap daerah tidak sama.

Dalam rangka melaksanakan otonomi daerah berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah khususnya di bidang ketenagakerjaan dan

sejalan dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, serta untuk mewujudkan iklim usaha yang kondusif diperlukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. sesuai dengan peranan dan kedudukan Tenaga Kerja diperlukan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja dan peran sertanya dalam pembangunan di Daerah

Berdasarkan pokok-pokok pikiran tadi, sesuai dengan peranan dan kedudukan Tenaga Kerja diperlukan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja dan peran sertanya dalam pembangunan di Daerah, maka dipandang perlu untuk membentuk peraturan daerah tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam arah kebijakan penyelenggaraan pembangunan sektor Ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini berisi ketentuan-ketentuan yang merupakan pedoman bagi Daerah dalam kebijakan pelayanan, pembinaan dan pengawasan di bidang Ketenagakerjaan.

## II. Pasal Demi Pasal

### Pasal 1

#### Angka 1

Cukup jelas.

#### Angka 2

Cukup jelas.

#### Angka 3

Cukup jelas.

#### Angka 4

Cukup jelas.

#### Angka 5

Cukup jelas.

#### Angka 6

Cukup jelas.

#### Angka 7

Cukup jelas.

#### Angka 8

Cukup jelas

#### Angka 9

Cukup jelas.

- Angka 10  
Cukup jelas.
- Angka 11  
Cukup jelas.
- Angka 12  
Cukup jelas.
- Angka 13  
Cukup jelas.
- Angka 14  
Cukup jelas.
- Angka 15  
Cukup jelas.
- Angka 16  
Cukup jelas.
- Angka 17  
Cukup jelas.
- Angka 18  
Cukup jelas.
- Angka 19  
Cukup jelas.
- Angka 20  
Cukup jelas.
- Angka 21  
Cukup jelas.
- Angka 22  
Cukup jelas.
- Angka 23  
Cukup jelas.
- Angka 24  
Cukup jelas.
- Angka 25  
Cukup jelas.
- Angka 26  
Cukup jelas.
- Angka 27  
Cukup jelas.
- Angka 28  
Cukup jelas.

Angka 29

Cukup jelas.

Angka 30

Cukup jelas.

Angka 31

Cukup jelas.

Angka 32

Cukup jelas.

Angka 33

Cukup jelas.

Angka 34

Cukup jelas.

Angka 35

Cukup jelas.

Angka 36

Cukup jelas.

Angka 37

Cukup jelas.

Angka 38

Cukup jelas.

Angka 39

Cukup jelas.

Angka 40

Cukup jelas.

Angka 41

Cukup jelas.

Angka 42

Cukup jelas.

Angka 43

Cukup jelas.

Angka 44

Cukup jelas.

Angka 45

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

huruf a

Asas pemberdayaan adalah asas yang meletakkan arah kebijakan dan skala prioritas penyelenggaraan

Ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan ditujukan untuk dan berdasarkan alokasi kewenangan dan sumber daya pemangku kepentingan.

huruf b

Asas keterbukaan adalah asas yang meletakkan arah kebijakan dan skala prioritas penyelenggaraan Ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan dilaksanakan secara jelas, transparan, dan dapat diakses oleh para pemangku kepentingan.

huruf c

Asas kesetaraan adalah asas yang meletakkan arah kebijakan dan skala prioritas penyelenggaraan Ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan didasarkan kepada kesetaraan hubungan antara pemerintah, Pemerintah Daerah, masyarakat, pelaku usaha, dan pekerja.

huruf d

Asas keterpaduan adalah asas yang meletakkan arah kebijakan dan skala prioritas penyelenggaraan Ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi instansi yang berwenang serta terkait dengan bidang-bidang pembangunan yang lain.

huruf e

Asas akuntabilitas adalah asas yang meletakkan arah kebijakan dan skala prioritas penyelenggaraan Ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan dapat diberikan tanggung jawab dan tanggung gugat terhadap para pemangku kepentingan.

huruf f

Asas kebersamaan dalam mencapai kesejahteraan masyarakat adalah asas yang meletakkan arah kebijakan dan skala prioritas penyelenggaraan Ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan guna mencapai tujuan-tujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 3

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan tugas dan wewenang sesuai dengan perundang-undangan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan

Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 5 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kota Surakarta.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Bursa Kerja Khusus adalah bursa kerja disatuan pendidikan Menengah, di satuan pendidikan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, meliputi pendaftaran pencari kerja; mencari dan mendaftarkan lowongan pekerjaan; memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta penempatan pencari kerja bagi tamatan satuan pendidikan / lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan; dan Melakukan penawaran kepada pengguna Tenaga Kerja mengenai persediaan Tenaga Kerja. Bursa Kerja Khusus dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja wajib memiliki Izin dari Walikota/Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

huruf a

Laporan hasil penempatan Tenaga Kerja meliputi jumlah perusahaan peserta pameran, lowongan kerja yang tersedia, jumlah pencari kerja yang terdaftar, dan pencari kerja yang telah ditempatkan.

huruf b

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Cukup jelas.

huruf e

Cukup jelas.

huruf f:

Cukup jelas.

huruf g:

Cukup jelas.

huruf h:

Pelayanan kepulangan TKI bersifat koordinatif dan administratif. Pembiayaan pemulangan diberikan kepada TKI yang mengalami masalah.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

memperhatikan hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui.

huruf d

Cukup jelas.

huruf e

Cukup jelas.

huruf f

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Ayat (1)

Pengusaha yang dimaksud adalah Pengusaha yang perusahaannya hanya ada di Daerah.

Ayat (2)

Penelitian Naskah Peraturan Perusahaan oleh Dinas melibatkan Pengawas Ketenagakerjaan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)

Pengusaha yang dimaksud adalah Pengusaha yang perusahaannya hanya ada di Daerah.

Ayat (2)

Penelitian Naskah Peraturan Perusahaan oleh Dinas melibatkan Pengawas Ketenagakerjaan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Izin yang dimaksud adalah segala bentuk perizinan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah.

Pasal 39

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Izin yang dimaksud adalah segala bentuk perizinan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat (1)

huruf a

Yang dimaksud Pengantar Kerja adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan antar kerja yang meliputi Pelayanan, konsultasi, penempatan, perizinan dan informasi kepada instansi pemerintah/swasta.

huruf b

Yang dimaksud Mediator Hubungan Industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

huruf c

Yang dimaksud dengan Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

huruf a

Yang termasuk Norma Kerja:

1. Wajib Lapor Ketenagakerjaan;
2. Waktu kerja dan waktu istirahat;
3. Hubungan Kerja;
4. Pengupahan;
5. Kebebasan Berserikat;
6. Penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar Negeri;
7. Pelatihan Kerja;
8. Tenaga Kerja Asing;
9. Tenaga Kerja Cacat;
10. Pekerja Perempuan;
11. Pekerja Anak;
12. BPJS Ketenagakerjaan; dan
13. BPJS Kesehatan.

huruf b

Yang termasuk Norma Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K.3):

1. K.3 Mekanik;
2. K.3 listrik;
3. K.3 Bejana Uap;

4. K.3 Bejana Tekan;
5. K.3 Angkat Angkut;
6. K.3 Penanggulangan Kebakaran;
7. K.3 Konstruksi Bangunan;
8. K.3 Bahan Kimia Berbahaya;
9. K.3 Lingkungan Kerja; dan
10. Kesehatan Kerja.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA SURAKARTA NOMOR **27** .....