



WALI KOTA PADANG
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN DAERAH KOTA PADANG
NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PADANG,

- Menimbang : a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat daerah seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata;
- b. bahwa Pemerintah Daerah berupaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja yang terencana guna terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dalam menghadapi tantangan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang;
- c. bahwa dalam rangka terwujudnya pelayanan ketenagakerjaan yang adil di Daerah perlu diatur dalam Peraturan Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pelayanan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 20);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
11. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);
12. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
13. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1980 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Padang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3164);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Rpu;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);

18. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
19. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 Nomor 7);
20. Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan Dan Hak-Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Daerah Kota Padang Tahun 2015 Nomor 3);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PADANG

dan

WALI KOTA PADANG

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Padang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Padang.
4. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

8. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
9. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga latihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumni.
10. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
11. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
12. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
13. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kotamadya maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
14. Anak adalah setiap orang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun.
15. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
16. Pengusaha adalah seseorang yang menjalankan aktivitas usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan dan menanggung resiko yang mungkin saja akan terjadi dalam aktivitas usahanya.

17. Perusahaan adalah 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;
18. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
19. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang disajikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
20. 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.
21. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
22. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah instansi pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
23. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
24. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan.
25. Antar Kerja Lokal adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
26. Antar Kerja Antar Daerah adalah sistem penempatan tenaga kerja antar daerah provinsi.
27. Antar Kerja Antar Negara adalah sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri.
28. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan telah menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
29. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah 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.

30. Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan masukan (input) yang digunakan.
31. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
32. Perjanjian Kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu.
33. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
34. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
35. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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 Republik Indonesia Tahun 1945.
36. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
37. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di suatu perusahaan atau beberapa perusahaan.
38. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.
39. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pasal 2

Pelayanan ketenagakerjaan di Daerah bertujuan:

- a. mewujudkan pelaksanaan perencanaan ketenagakerjaan secara terpadu;
- b. mewujudkan pelatihan kerja dan kebijakan produktivitas kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- c. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
- d. memberikan pelayanan dan pembinaan tentang hubungan kerja dan syarat-syarat kerja;
- e. memberikan perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan kepada tenaga kerja;
- f. memberikan pelayanan dan pembinaan sarana hubungan industrial untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- g. mewujudkan deteksi dini dan pencegahan mogok kerja, unjuk rasa dan penutupan perusahaan (*lock out*);
- h. memberikan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja; dan
- i. mewujudkan kondisi harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja.

BAB II

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 3

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Dinas melaksanakan penyusunan perencanaan tenaga kerja.
- (2) Penyusunan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari PTK Makro dan PTK Mikro.

Pasal 4

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan akan tenaga kerja;
 - c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;

d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

(2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Pasal 5

(1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) paling sedikit memuat:

- a. persediaan pegawai;
- b. kebutuhan pegawai;
- c. neraca pegawai; dan
- d. program kepegawaian.

(2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:

- a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah;
- b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

Bagian Kedua

Informasi Ketenagakerjaan

Paragraf 1

Jenis

Pasal 6

Jenis informasi ketenagakerjaan terdiri dari:

a. informasi ketenagakerjaan umum, meliputi:

1. penduduk;
2. tenaga kerja;
3. angkatan kerja;
4. penduduk yang bekerja; dan
5. penganggur.

b. informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi:

1. standar kompetensi kerja;
2. lembaga pelatihan;
3. asosiasi profesi;
4. tenaga kepelatihan;
5. lulusan pelatihan;
6. kebutuhan pelatihan;
7. sertifikasi tenaga kerja;

8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktivitas.
- c. informasi penempatan tenaga kerja, meliputi:
1. kesempatan kerja;
 2. pencari kerja;
 3. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
 4. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi:
1. usaha mandiri;
 2. tenaga kerja mandiri;
 3. tenaga kerja sukarela;
 4. teknologi padat karya; dan
 5. teknologi tepat guna.
- e. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi:
1. pengupahan;
 2. perusahaan;
 3. kondisi dan lingkungan kerja;
 4. serikat pekerja/serikat buruh;
 5. asosiasi pengusaha;
 6. perselisihan hubungan industrial;
 7. pemogokan;
 8. penutupan perusahaan;
 9. pemutusan hubungan kerja;
 10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
 11. kecelakaan kerja;
 12. keselamatan dan kesehatan kerja;
 13. penindakan pelanggaran;
 14. pengawasan ketenagakerjaan; dan
 15. fasilitas kesejahteraan.

Paragraf 2

Sumber Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 7

- (1) Informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh dari sumber antara lain:
- a. Kementerian Negara, lembaga pemerintah non departemen di tingkat pusat;
 - b. Instansi vertikal di propinsi dan Daerah;

- c. Instansi pemerintah provinsi dan Daerah;
 - d. badan usaha milik negara dan badan usaha milik Daerah;
 - e. perguruan tinggi;
 - f. lembaga swadaya masyarakat;
 - g. perusahaan swasta;
 - h. asosiasi pengusaha; dan
 - i. serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survey, media cetak dan elektronik.

BAB III

PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja

Paragraf 1

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh :
- a. LPK Swasta;
 - b. LPK Pemerintah daerah; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan harus terdaftar di Dinas.
- (3) Izin LPK Swasta diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padang berdasarkan rekomendasi Dinas.
- (4) Selain terdaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), LPK harus memenuhi persyaratan :
- a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja;
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja; dan
 - e. melaporkan hasil kegiatan pelatihan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (5) Penyelenggaraan pelatihan kerja oleh Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan dan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah harus sesuai dengan sistem pelatihan kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

- (6) Lembaga Pelatihan kerja swasta dan/atau perusahaan dan/atau pemerintah yang menyelenggarakan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk mendapatkan kemudahan dalam bentuk pendampingan dan bimbingan pengurusan kompetensi lembaga pelatihan kerja maupun sertifikasi peserta pelatihan kerja.
- (7) Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 9

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang tenaga kerja atau lebih wajib menyelenggarakan pelatihan kerja.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diikuti oleh tenaga kerja paling rendah 5% (lima perseratus) dari 100 (seratus) orang tenaga kerja atau lebih.
- (3) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Paragraf 2

Pemagangan

Pasal 10

- (1) Pemagangan merupakan bahagian dari sistem pelatihan kerja.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- (3) Peserta pemagangan adalah pencari kerja.
- (4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- (5) Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling tinggi 30% (tiga puluh per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Pasal 11

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan yang di buat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (2) Dalam hal perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diketahui dan tidak disahkan oleh Dinas maka pemagangan tidak dapat dilaksanakan.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. ketentuan hak dan kewajiban peserta dan penyelenggara pemagangan;
 - b. jangka waktu pemagangan; dan
 - c. besaran uang saku.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.
- (5) Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pelaksanaan pemagangan antara penyelenggara pemagangan dengan peserta pemagangan maka diselesaikan oleh Dinas.

Paragraf 3

Hak dan Kewajiban Peserta dan Penyelenggara Pemagangan

Pasal 12

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) huruf a berhak untuk :
 - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - b. memperoleh bantuan uang saku dan/atau uang transportasi;
 - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) berkewajiban untuk :
 - a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan

d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 13

- (1) Peserta dan penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf a berhak untuk :
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) berkewajiban untuk :
 - a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. menyediakan alat perlindungan diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang;
 - e. memberikan uang saku dan/atau uang transportasi peserta;
 - f. mengawasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 14

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki :
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana dan prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - d. pendanaan.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat :
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
 - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. kurikulum dan silabus; dan
 - g. sertifikasi.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui oleh Dinas.

Pasal 15

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b, harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan :

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

Pasal 16

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c, membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 17

(1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
- b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
- c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.

(2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

Pasal 18

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sejak ditandatangani perjanjian pemagangan, dan dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu yang memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan baru dan dilaporkan kepada Dinas.

Bagian Kedua

Produktivitas Tenaga Kerja

Paragraf 1

Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil

Pasal 19

(1) Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kecil, Pemerintah Daerah memberikan konsultasi.

- (2) Konsultasi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah dengan membuka ruang konsultasi dan memberikan informasi melalui sosialisasi terkait pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja maupun Lembaga Pelatihan Kerja yang sudah memiliki izin.
- (3) Dalam memberikan konsultasi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat bekerjasama dengan perusahaan.

Paragraf Kedua

Pengukuran Produktivitas

Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan produktivitas tenaga kerja pada skala Daerah.
- (2) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. pengukuran produktivitas individu; dan
 - b. pengukuran produktivitas mikro.
- (3) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

Pasal 21

Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) diselenggarakan dengan prinsip dapat dipercaya, akurat, dan akuntabel.

Pasal 22

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3), perlu dilakukan pembudayaan produktivitas.
- (2) Pembudayaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemeliharaan produktivitas diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 23

Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam sistem penempatan tenaga kerja yang terdiri dari:

- a. pencari kerja;

- b. informasi pasar kerja;
- c. mekanisme antar kerja; dan
- d. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah memberikan pelayanan penempatan kerja dalam bentuk:
 - a. melakukan penempatan pencari kerja yang terdaftar dan tidak terdaftar kepada pemberi kerja;
 - b. melakukan kerjasama dengan Lembaga Pendidikan Menengah Kejuruan dan/atau Perguruan Tinggi untuk menempatkan lulusan tenaga kerja lokal yang dihasilkan oleh lembaga tersebut sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja; dan
 - c. dalam proses penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya kepada calon tenaga kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan pencari kerja yang terdaftar dan tidak terdaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara daring atau luring.
- (3) Laporan pencari kerja yang telah ditempatkan pada lowongan sebagaimana pada ayat (1) dilaporkan kepada Dinas.
- (4) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 26

Dinas melaporkan pelaksanaan informasi pasar kerja ke Provinsi Sumatera Barat dan Pemerintah setiap bulan.

Pasal 27

- (1) Dinas melaksanakan pelayanan Antar Kerja Lokal.

- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual atau melalui online system yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional.

Pasal 28

- (1) Pencari Kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar pada Dinas untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I).
- (2) Untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pencari Kerja mengajukan secara manual atau melalui online system dengan melampirkan:
- fotokopi KTP Kota Padang yang masih berlaku;
 - pas foto terbaru berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
 - fotokopi ijazah pendidikan terakhir;
 - fotokopi sertifikat Kompetensi Kerja bagi yang memiliki; dan/atau
 - fotokopi surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.
- (3) Pelayanan kepada Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh fungsional Pengantar Kerja atau Petugas Antar kerja di Dinas.
- (4) Pengantar Kerja atau Petugas Antar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melakukan pengisian data Pencari Kerja (AK/II) melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat, dan kemampuan Pencari Kerja.
- (5) Standar kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) dan kartu data Pencari Kerja (AK/II).

Pasal 29

- (1) Pengesahan atas kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ditandatangani oleh fungsional Pengantar Kerja.
- (2) Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama 2 (dua) tahun.
- (3) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (4) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (5) Laporan Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dapat dilakukan secara manual atau melalui online system.

Pasal 30

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Dinas, LPTKS, dan BKK.
- (2) Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui Dinas, LPTKS, dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui Antar kerja.

Pasal 31

- (1) LPTKS yang melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL dalam 1 (satu) Daerah, wajib:
 - a. melaporkan lowongan kerja dari Pemberi Kerja kepada Dinas;
 - b. melibatkan Dinas dalam proses rekrutmen tenaga kerja;
 - c. mengesahkan perjanjian kerja pada Dinas; dan
 - d. melaporkan Penempatan Tenaga Kerja secara manual atau melalui online system kepada Dinas.
- (2) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Bagian Kedua

Bursa Kerja Khusus

Pasal 32

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh Dinas dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.

Pasal 33

BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) dilarang menempatkan:

- a. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
- b. tenaga kerja ke luar negeri.

Pasal 34

- (1) BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) dibentuk oleh kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (2) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja serta didaftarkan kepada Dinas.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan dengan melampirkan persyaratan:
 - a. copy surat izin pendirian atau surat izin operasional satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, atau surat izin lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang;
 - b. copy keputusan pembentukan BKK dan struktur organisasi BKK; dan
 - c. rencana Penempatan Tenaga Kerja paling sedikit 1 (satu) tahun ke depan.
- (4) Dinas mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.
- (5) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berlaku selama BKK aktif menyelenggarakan Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1), paling sedikit memiliki personil yang menangani:
 - a. IPK;
 - b. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. Perantaraan Kerja.
- (2) Personil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikuti bimbingan teknis antar kerja yang dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 36

- (1) BKK yang telah memperoleh tanda daftar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (4) harus memasang papan nama.
- (2) Papan nama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling rendah berukuran 100 x 60 cm, mencantumkan nomor tanda daftar dengan dasar warna putih dan tulisan berwarna hitam.

Bagian Ketiga

Pameran Kesempatan Kerja

Pasal 37

Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) diselenggarakan oleh:

- a. Dinas;

- b. LPTKS;
- c. BKK; atau
- d. lembaga berbadan hukum.

Pasal 38

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf b, huruf c, dan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
 - a. SIU LPTKS, tanda daftar BKK, atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) jika melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada Pencari Kerja.
- (4) Setiap LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 39

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh fungsional Pengantar Kerja.
- (2) Dalam hal Dinas belum memiliki Pengantar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh Petugas Antar kerja yang ditunjuk oleh Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di LPTKS dan BKK dilakukan oleh Petugas antar kerja.

BAB V
PERLINDUNGAN

Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Daerah.
- (2) Perlindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebelum bekerja dan setelah bekerja.
- (3) Perlindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk:
 - a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia; dan
 - b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

Pasal 41

Pemberian perlindungan terhadap pekerja Migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1), Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja;
- b. mengurus kepulangan pekerja migran dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan pekerjaan migran bermasalah sesuai dengan kewenangan;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran secara berjenjang dan periodik;
- d. memberikan rekomendasi pasport Calon Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. mengesahkan surat perjanjian penempatan.

BAB VI

HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Paragraf 1

Umum

Pasal 42

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis, paling kurang memuat :
 - b. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - c. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - d. jabatan atau jenis pekerjaan;

- e. tempat pekerjaan;
 - f. besarnya upah dan cara pembayaran;
 - g. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - h. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - i. tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat; dan
 - j. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (3) Ketentuan yang dimuat dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, PKB, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar :
- a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf c batal demi hukum.
- (6) Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan huruf d dapat dibatalkan.

Paragraf 2

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 43

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja, Dinas memberikan pembinaan.
- (4) Pengusaha/perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki hak yang sama dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja tetap.

- (6) Perusahaan dapat mensyaratkan penyerahan ijazah asli dalam pelaksanaan pekerjaan apabila disepakati oleh kedua belah pihak dengan ketentuan ijazah asli tersebut segera dikembalikan pada saat hubungan kerja/ perjanjian kerja berakhir.

Pasal 44

- (1) PKWT dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 45

PKWT dibuat paling kurang rangkap 3 (tiga), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja/buruh, pengusaha, dan Dinas masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 46

- (1) Pekerja dengan PKWT berhak diberikan hak normatif yang sama dengan pekerja dengan PKWTT.
(2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) Perjanjian kerja berakhir dalam hal:
- pekerja meninggal dunia;
 - berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 48

- (1) Dalam hal pengusaha atau pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1), pengusaha atau pekerja yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pengusaha atau pekerja sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.
- (2) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Paragraf 3

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 49

- (1) PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat.

Pasal 50

- (1) Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat keterangan :
- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.
- (3) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan ke Dinas.
- (4) Perjanjian kerja berakhir jika :
- a. pekerja meninggal dunia;

- b. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - c. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
 - d. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri Perjanjian Kerja.
- (5) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (6) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak pekerja/buruh.
- (7) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (8) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB.
- (9) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Bagian Kedua

Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 51

- (1) Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja harian lepas dan daftar nama pekerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1) dilaporkan secara tertulis ke Dinas.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat rangkap 3 (tiga), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja harian lepas, pengusaha, dan Dinas mendapat 1 (satu) rangkap perjanjian kerja.
- (3) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
- teguran lisan;
 - teguran tertulis;
 - penghentian sementara kegiatan;
 - penghentian tetap kegiatan;
 - denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - pencabutan tetap izin.

Pasal 53

- (1) Pekerja harian lepas yang telah habis masa perjanjian kerjanya tidak berhak terhadap pesangon.
- (2) Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja harian lepas pada program BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Program BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri:
- jaminan kecelakaan kerja;
 - jaminan hari tua;
 - jaminan pensiun; dan
 - jaminan kematian.
- (4) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa :
- teguran lisan;
 - teguran tertulis;
 - peghentian sementara kegiatan;
 - penghentian tetap kegiatan;
 - denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - pencabutan tetap izin.

Bagian Ketiga
Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pasal 54

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang jika tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 55

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban para pihak;
 - b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Pasal 56

Persyaratan perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan :

- a. berbentuk badan hukum;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan; dan

- e. memiliki kantor operasional di Daerah, bagi perusahaan yang berasal dari luar daerah.

Pasal 57

- (1) Perusahaan pemborongan pekerjaan yang berasal dari luar Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 56 huruf e yang jumlah tenaganya berjumlah 10 (sepuluh) orang atau lebih maka perusahaan pemborongan pekerjaan harus memiliki kantor perwakilan di Daerah.
- (2) Perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melaporkan bukti Wajib Laport Ketenagakerjaan ke Dinas.

Bagian Keempat

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 58

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a.usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b.usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c.usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
 - d.usaha jasa penunjang di pertambangan; dan
 - e.usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pasal 59

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain.

Bagian Kelima

Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 60

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) paling sedikit memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;



- b. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- c. hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan PKWTT atau PKWT.

Pasal 61

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada Dinas.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dan harus melampirkan:
 - a. izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
 - b. draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Pasal 62

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 60, maka Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana pada ayat (1), maka Dinas menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.

Pasal 63

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dari Dinas.

Bagian Keenam

Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 64

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan ketentuan 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 atas nama perusahaan.

Bagian Ketujuh

Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 65

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan ke Dinas.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka Dinas memberikan rekomendasi kepada Lembaga OSS.
- (4) Pencatatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dikenakan biaya.
- (5) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 66

- (1) Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 67

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 dapat didasarkan atas PKWTT atau PKWT.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas PKWT yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling kurang harus memuat:
 - a. jaminan kelangsungan bekerja;
 - b. jaminan terpenuhinya hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
 - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.
- (3) Hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:
 - a. hak atas cuti jika telah memenuhi syarat masa kerja;
 - b. hak atas jaminan sosial;
 - c. hak atas tunjangan hari raya;
 - d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum PKWT berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
 - f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
 - g. hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Pasal 68

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 dan Pasal 67, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWTT sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Pasal 69

Dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 70

- (1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.
- (2) Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

BAB VII

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Paragraf 1

Disabilitas

Pasal 71

- (1) Setiap penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, harus memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
- (2) Derajat kedisabilitasannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) BUMD yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 % (dua perseratus) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1 % (satu perseratus) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) BUMD serta perusahaan swasta yang berkedudukan di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.
- (6) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;

- e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
- f. pencabutan tetap izin.

Paragraf 2

Anak

Pasal 72

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 73

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat rangkap 3 (tiga), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja anak, pengusaha, dan Dinas masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 74

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;

- c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur sesuai dengan atau berdasarkan Keputusan Menteri.

Pasal 75

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa dan hak anak terpenuhi.

Pasal 76

- (1) Setiap orang/perusahaan dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Perempuan

Pasal 77

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.

Paragraf 4
Waktu Kerja
Pasal 78

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga satpam selama 24 (dua puluh empat) jam sehari harus memberlakukan jam kerja sebanyak 3 (tiga) shift sehari.
- (2) Setiap perusahaan yang memberikan pelayanan selama 24 (dua puluh empat) jam sehari atau mempekerjakan tenaga kerja selama 24 (dua puluh empat jam) jam sehari, harus memberlakukan jam kerja sebanyak 3 (tiga) shift sehari.

Bagian Kedua
Pengupahan
Pasal 79

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas berpedoman kepada upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai jaring pengaman.
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (5) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 80

- (1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, serta wajib diinformasikan kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat.
- (4) Pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat.

- (5) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa :
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan
Paragraf 1
Tunjangan Hari Raya
Pasal 81

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- (2) THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan PKWTT atau PKWT.
- (3) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.
- (4) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan $(\text{masa kerja}) / 12 \times 1$ (satu) bulan upah.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) adalah upah pokok di tambah tunjangan tetap.
- (7) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari kalender sebelum hari raya keagamaan.
- (8) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;

- e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (Lima juta rupiah); dan/atau
- f. pencabutan tetap izin.

Paragraf 2
Kesejahteraan
Pasal 82

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing yang sudah berada di Daerah paling singkat 6 (enam) bulan wajib mengikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan.
- (4) Tenaga Kerja yang telah terdaftar Kepesertaannya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, foto copy bukti sertifikat kepesertaannya diberikan oleh perusahaan ke Dinas.
- (5) Pelaksanaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 83

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (4) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;

- b. teguran tertulis;
- c. penghentian sementara kegiatan;
- d. penghentian tetap kegiatan;
- e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
- f. pencabutan tetap izin.

Pasal 84

- (1) Setiap perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, meliputi:
- a. ruang laktasi;
 - b. fasilitas seragam kerja sesuai bidang pekerjaan;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. mamfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau
 - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

BAB VIII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 85

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana, sebagai berikut :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua
Sarana Hubungan Industrial
Paragraf 1
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 86

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

Pasal 87

- (1) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha memfasilitas penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

Pasal 88

Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 89

- (1) Dinas wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan.
- (2) Pencatatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (3) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) paling kurang memuat:
 - a. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. nama anggota pembentuk
 - c. susunan dan nama pengurus;
 - d. tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
 - e. nomor bukti pencatatan; dan
 - f. tanggal pencatatan.
- (4) Tanggal pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dilakukan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan.

Pasal 90

Ketentuan lebih lanjut mengenai serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Paragraf 2
Organisasi Pengusaha

Pasal 91

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai Organisasi Pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 92

- (1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 93

- (1) Dalam hal jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang komunikasi masih dapat dilakukan dengan cara individual.
- (2) Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih komunikasi dan konsultasi dilakukan melalui sistem perwakilan.

Pasal 94

Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

Paragraf 4

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 95

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerja sama Tripartit.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah strategis dalam pembinaan hubungan industrial.

- (4) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan saran, masukan, pertimbangan kepada Wali Kota tentang permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Paragraf 5

Peraturan Perusahaan

Pasal 96

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling kurang 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:
- a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya PP.
- (3) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (4) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Dinas.
- (5) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 97

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan, pengesahan, peraturan perusahaan, dan pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 98

Untuk menjamin terselenggaranya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh membuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 99

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

- (2) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
- (3) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Lamanya perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Pasal 100

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama induk memuat ketentuan yang berlaku umum disesuaikan dengan kondisi perusahaan.
- (3) Dalam hal perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, perusahaan melaporkan Perjanjian Kerja Bersama induk yang berlaku ke Dinas.
- (4) Dalam hal perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, perusahaan telah membuat Perjanjian Kerja Bersama turunan didaftarkan ke Dinas.

Pasal 101

- (1) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (4) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaporkan ke Dinas.

Pasal 102

Perjanjian Kerja Bersama paling kurang harus 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; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 103

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh direksi atau pimpinan perusahaan, ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh wakil direksi atau wakil pimpinan perusahaan, harus melampirkan surat kuasa khusus.

Pasal 104

- (1) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama selama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama telah habis, maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya, sampai Perjanjian Kerja Bersama yang baru disepakati.

Pasal 105

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Paragraf 7

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 106

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.

- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan risalah perundingan Bipartit.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Mogok Kerja

Pasal 107

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

Pasal 108

- (1) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana di maksud dalam Pasal 108 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan demi penyelamatan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

- (4) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 109

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 110

- (1) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.
- (2) Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok kerja secara sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran hak normatif.

Pasal 111

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mogok kerja dilakukan.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (2) Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawasan saat berlangsungnya mogok kerja untuk melihat apakah mogok kerja dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Keempat

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 112

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
- teguran lisan;
 - teguran tertulis;

- c. penghentian sementara kegiatan;
- d. penghentian tetap kegiatan;
- e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah);
dan/atau
- f. pencabutan tetap izin.

Pasal 113

- (1) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah);
dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 114

- (1) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal terjadi proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tanpa melakukan skorsing, pengusaha wajib membayar upah dan tunjangan tetap yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah);
dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 115

Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Kelima

Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 116

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, dan Dinas paling kurang 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, Dinas langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (4) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Bagian Keenam

Deteksi Dini

Pasal 117

- (1) Dalam rangka melakukan pencegahan dan melakukan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja, unjuk rasa, dan/atau penutupan perusahaan (*lock out*), perlu dibentuk tim deteksi dini.
- (2) Tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;

- b. TNI;
 - c. POLRI;
 - d. perwakilan organisasi pengusaha; dan
 - e. perwakilan organisasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Hasil kerja tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk risalah dan dilaporkan kepada Wali Kota.
- (4) Pembentukan tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (5) Operasional dan kegiatan tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB IX

PEMBINAAN

Pasal 118

- (1) Dinas melakukan pembinaan kepada Lembaga Pelatihan Kerja swasta berupa sosialisasi, kerja sama, pengawasan, dan evaluasi.
- (2) Pembinaan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengusaha/pekerja terhadap norma-norma bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, dan pendampingan.

Pasal 119

- (1) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (1) dilakukan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Objek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. pelatihan kerja;
 - b. penempatan tenaga kerja;
 - c. hubungan kerja;
 - d. pekerja disabilitas;
 - e. pekerja anak;
 - f. pekerja perempuan;
 - g. waktu kerja;
 - h. pengupahan;
 - i. perselisihan hubungan industrial;
 - j. lembaga kerjasama bipartit;
 - k. lembaga kerjasama tripartit;
 - l. peraturan perusahaan; dan
 - m. peraturan kerja bersama.

Paragraf 2

Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Pasal 120

- (1) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dapat dilakukan dalam bentuk fasilitasi :
 - a. bimbingan teknis;
 - b. pelatihan;
 - c. pemberian bantuan;
 - d. sosialisasi; dan
 - e. monitoring dan evaluasi.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB X

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 121

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan mekanisme pengenaan, format dan blanko serta tahapan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 122

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku :

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan;
- b. pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, pencatatan lembaga kerja sama bipartit, pencatatan perjanjian kerja dalam penyedia jasa pekerja/buruh, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan, tanda daftar lembaga pelatihan kerja, tanda daftar bursa kerja khusus tetap berlaku sampai dengan berakhir masanya atau menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 12 (dua belas) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 123


Peraturan Wali Kota sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 12 (dua belas) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 124

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

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

Ditetapkan di Padang
pada tanggal 26 Januari 2021

WALI KOTA PADANG,

MAHYELDI

Diundangkan di Padang
pada tanggal 26 Januari 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA PADANG


AMASRUL

LEMBARAN DAERAH KOTA PADANG TAHUN 2021 NOMOR 2

NO REG PERATURAN DAERAH KOTA PADANG, PROVINSI SUMATERA
BARAT : (2/5/2021)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA PADANG
NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur dan merata, baik materiil maupun sprituil. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Daerah, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undang lainnya baik peraturan pemerintah, peraturan presiden maupun peraturan menteri ketenagakerjaan.

Pada dasarnya, hak-hak dasar tenaga kerja/buruh serta kesempatan dan perlakuan yang sama harus dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Padang. Demi mewujudkan itu, Pemerintah Kota Padang harus menghadapi tantangan pasar bebas khususnya pada zaman masyarakat ekonomi ASEAN ini. Cara terbaik untuk menghadapinya adalah dengan pelayanan ketenagakerjaan dan

peningkatan kualitas tenaga kerja baik yang bekerja pada sektor perusahaan publik maupun pada sektor perusahaan swasta.

Permasalahan ketenagakerjaan juga merupakan isu nasional yang harus ditangani secara komprehensi oleh berbagai pihak. Permasalahan makro dalam ketenagakerjaan antara lain adalah pergeseran penggunaan teknologi yang lebih efisien dari penggunaan tenaga kerja. Hal ini mengubah sistem dari padat karya menjadi padat modal yang dapat mengubah iklim kerja dan hubungan antara pengusaha dan pekerja dengan tujuan mewujudkan pelaksanaan perencanaan ketenagakerjaan secara terpadu; mewujudkan pelatihan kerja dan kebijakan produktivitas kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja; memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan; memberikan pelayanan dan pembinaan tentang hubungan kerja dan syarat-syarat kerja; memberikan perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan kepada tenaga kerja; memberikan pelayanan dan pembinaan sarana hubungan industrial untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan; mewujudkan deteksi dini dan pencegahan mogok kerja, unjuk rasa dan penutupan perusahaan (lock out); memberikan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja; serta mewujudkan kondisi harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas ruang lingkup permasalahan ketenagakerjaan yang perlu diatur meliputi; perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Yang dimaksud dengan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja disabilitas adalah sebagaimana dimaksud dalam Perda Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak penyandang Disabilitas.

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Huruf a

Pencari kerja terdaftar adalah pencari kerja yang telah mendaftarkan diri pada Dinas. Pencari kerja tidak terdaftar adalah pencari kerja yang tidak terdaftar pada Dinas.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan melapor adalah menjelaskan sebab-sebab belum mendapatkan pekerjaan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud tidak boleh bertentangan adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kuantitas maupun kualitas tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 44

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi oleh waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

Ayat (2)

Huruf b

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatas waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 45

Ayat (1)

Syarat masa percobaan kerja harus dicantukan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 46

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Huruf e

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 47

Ayat (1)

Hak normatif adalah kewajiban pengusaha yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Hak normatif adalah kewajiban pengusaha yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Cukup jelas

Pasal 52
Cukup jelas

Pasal 53
Cukup jelas

Pasal 54
Cukup jelas

Pasal 55
Cukup jelas

Pasal 56
Cukup jelas

Pasal 57
Cukup jelas

Pasal 58
Cukup jelas

Pasal 59
Cukup jelas

Pasal 60
Cukup jelas

Pasal 61
Cukup jelas

Pasal 62
Cukup jelas

Pasal 63
Cukup jelas

Pasal 64
Cukup jelas

Pasal 65
Cukup jelas

Pasal 66
Cukup jelas

Pasal 67
Cukup jelas

Pasal 68
Cukup jelas

Pasal 69
Cukup jelas

Pasal 70
Cukup jelas

Pasal 71

Cukup jelas

Pasal 72

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja disabilitas adalah sebagaimana dimaksud dalam Perda Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak penyandang Disabilitas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 73

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Ayat (1)

Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 76

Cukup jelas

Pasal 77

Cukup jelas

Pasal 78

Cukup jelas

Pasal 79

Cukup jelas

Pasal 80

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat dan juga upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu kemampuan bekerja.

Ayat (4)

Huruf a

Yang dimaksud dengan upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima pekerja/buruh secara tetap.

Huruf b

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 81

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Penyusunan struktur skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara tingkat terendah dan tinggi di perusahaan yang bersangkutan

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 82

Cukup jelas

Pasal 83

Cukup jelas

Pasal 84

Cukup jelas

Pasal 85

Ayat (1)

Huruf a

Ruang Laktasi adalah merupakan ruang tempat ibu menyusui

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf i

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 86

Cukup jelas

Pasal 87

Cukup jelas

Pasal 88

Cukup jelas

Pasal 89

Fasilitas program kegiatan adalah berupa sosialisasi terhadap PUK, menyalurkan bantuan yang berasal dari Pemerintah

Pasal 90

Cukup jelas

Pasal 91

Cukup jelas

Pasal 92

Cukup jelas

Pasal 93

Cukup jelas

Pasal 94

Cukup jelas

Pasal 95

Cukup jelas

Pasal 96

Cukup jelas

Pasal 97

Cukup jelas

Pasal 98

Cukup jelas

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Cukup jelas

Pasal 101

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas

Pasal 103

Cukup jelas

Pasal 104

Cukup jelas

Pasal 105

Cukup jelas

Pasal 106

Cukup jelas

Pasal 107

Cukup jelas

Pasal 108

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Tempat mogok kerja adalah tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 109

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan menghalang-halangi antara lain dengan cara:

- a. menjatuhkan hukuman;
- b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau
- c. melakukan mutasi yang merugikan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 110

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.

Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Pasal 111

Ayat (1)

Sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 112

Cukup jelas

Pasal 113

Cukup jelas

Pasal 114

Cukup jelas

Pasal 115

Cukup jelas

Pasal 116

Cukup jelas

Pasal 117

Cukup jelas

Pasal 118

Cukup jelas

Pasal 119

Cukup jelas

Pasal 120

Cukup jelas

Pasal 121

Cukup jelas

Pasal 122

Cukup jelas

Pasal 123

Cukup jelas

Pasal 124

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA PADANG NOMOR 121.