



WALI KOTA BALIKPAPAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN

NOMOR 5 TAHUN 2023

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BALIKPAPAN,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan penting sebagai modal dasar dalam pembangunan daerah sehingga perlu diberdayakan guna meningkatkan kinerja, daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- b. bahwa dalam pembangunan daerah perlu dilakukan upaya terpadu dan berkelanjutan untuk memberdayakan tenaga kerja lokal melalui peningkatan kompetensi kerja, penempatan, dan perluasan kesempatan kerja;
- c. bahwa Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kondisi saat ini sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di

Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 No. 9), Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang No. 27 Tahun 1959, tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Balikpapan.
2. Pemerintah adalah Pemerintah Republik Indonesia.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kota Balikpapan.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Balikpapan.
5. Dinas adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Daerah dan/atau Tenaga Kerja yang sudah berdomisili di Daerah paling singkat selama 12 (dua belas) bulan yang dibuktikan dengan surat keterangan berdomisili dari ketua rukun tetangga setempat, berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun atau telah menikah, dan telah menyelesaikan jenjang Pendidikan wajib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. TKL Penyandang Disabilitas adalah Tenaga Kerja yang mengalami keterbatasan fisik dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan

kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
13. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
15. 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.
16. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah serangkaian upaya untuk melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja di Daerah, penyediaan informasi Ketenagakerjaan, pelatihan dan pemagangan, penyaluran, penempatan dan perluasan kerja, pembinaan perencanaan Tenaga Kerja mikro pada Perusahaan, dan pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan Tenaga Kerja.

17. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
18. 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.
19. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
20. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
21. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
22. Antar Kerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan dan perantara kerja.
23. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktivitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan Tenaga Kerja atau melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
24. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
25. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
26. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
27. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

28. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
29. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
31. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
32. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan Kompetensi Kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.
33. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
34. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
35. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Pasal 2

Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja di Daerah.

Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai kebutuhan;
- c. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan
- d. memberikan kepastian hukum kepada Pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kewajiban dan tugas Pemerintah Daerah;
- b. TKL;
- c. pelatihan dan Pemagangan TKL;
- d. Pencari Kerja dan Pemberi Kerja; dan
- e. rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja.

BAB II

TUGAS DAN KEWAJIBAN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:
 - a. melaksanakan Perencanaan Tenaga Kerja di Daerah;
 - b. menyediakan informasi Ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - d. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan Perencanaan Tenaga Kerja mikro pada Perusahaan; dan
 - f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan Tenaga Kerja.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan secara periodik selama 5 (lima) tahun sekali.

Pasal 6

Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, Pelatihan Kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada TKL Penyandang Disabilitas.

BAB III

TKL

Pasal 7

- (1) TKL terdiri atas:
 - a. TKL Pencari Kerja; dan
 - b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.
- (2) TKL Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan TKL yang belum bekerja atau belum mempunyai pengalaman kerja dan berusaha mencari kerja.
- (3) TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan TKL yang sudah bekerja atau sudah mempunyai pengalaman kerja dan berusaha untuk pindah atau alih pekerjaan yang lebih baik.

BAB IV

PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TKL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Dalam rangka menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis Daerah atau balai latihan kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelatihan, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua
Pelatihan Tenaga Kerja

Pasal 9

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tenaga Kerja harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.

Pasal 10

- (1) LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) wajib memenuhi Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 11

- (1) LPK wajib mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan menuju kualifikasi yang sesuai dengan KKNI dan/atau SKKNI dan/atau standar internasional dan/atau standar khusus.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan pelatihan menuju kualifikasi KKNI dan/atau SKKNI dan/atau standar internasional dan/atau standar khusus, LPK dapat mengajukan akreditasi di bawah pembinaan Dinas.
- (3) LPK menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 12

- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

- (2) Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (3) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKNI.
- (4) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Pasal 13

- (1) Peserta yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.
- (2) Dalam hal peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan memperoleh pengakuan atas kompetensinya, dapat mengikuti sertifikasi Kompetensi Kerja melalui uji kompetensi yang dilaksanakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau lembaga sertifikasi profesi lainnya, baik yang dilaksanakan secara mandiri maupun program Pemerintah atau Perusahaan.

Pasal 14

- (1) Pelatihan Kerja yang diselenggarakan dengan menggunakan anggaran pendapatan dan belanja Daerah memberikan akses bagi TKL Penyandang Disabilitas.
- (2) Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b memberikan akses bagi TKL Penyandang Disabilitas.
- (3) Bagi TKL Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi yang disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi peserta.

Pasal 15

- (1) Penyelenggara Pelatihan Kerja yang menggunakan anggaran pendapatan dan belanja Daerah diprioritaskan bagi peserta TKL yang merupakan:
 - a. Pencari Kerja baru;
 - b. lulusan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
 - c. anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup; dan/atau

d. penyandang disabilitas.

- (2) Setiap peserta yang mengikuti Pelatihan Kerja di LPK merupakan pemegang kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I).
- (3) Peserta yang telah mendapat Pelatihan Kerja dan sertifikat secara otomatis masuk ke dalam *database* Pencari Kerja.
- (4) LPK dilarang memberikan sertifikat Pelatihan Kerja tanpa melalui pelaksanaan Pelatihan Kerja.
- (5) Ketentuan mekanisme Pelatihan Kerja oleh LPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Perusahaan yang menanamkan modalnya di Daerah memprioritaskan TKL untuk mengisi kebutuhan Tenaga Kerjanya.
- (2) Perusahaan yang menanamkan modalnya di Daerah menyelenggarakan program peningkatan sumber daya manusia guna meningkatkan Kompetensi Kerja TKL.
- (3) Perusahaan yang berdomisili di Daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan di bidang Ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Dinas.
- (4) Perusahaan yang berdomisili di Daerah dapat melaksanakan kegiatan pelatihan untuk TKL melalui program tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Bagian Ketiga

Pemagangan

Pasal 17

- (1) Pemagangan merupakan program pelatihan yang bertujuan mempersiapkan Tenaga Kerja untuk memperoleh keahlian tertentu dan memiliki pengalaman sehingga terserap di pasar kerja.
- (2) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang dibuat secara tertulis dan disahkan oleh Dinas.
- (3) Pemagangan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan pemberi kerja.
- (4) Peserta Pemagangan berasal dari:
 - a. Pencari Kerja;

- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya; atau
 - c. TKL yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (5) Program Pemagangan yang pembiayaannya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah, diprioritaskan bagi Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a yang berasal dari TKL.
- (6) Perusahaan yang berdomisili di Daerah dapat melaksanakan kegiatan pemagangan untuk TKL melalui program tanggung jawab sosial dan lingkungan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Jangka waktu Pemagangan paling lama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan pada program, jabatan, dan/atau kualifikasi yang sama.

Pasal 19

Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi Kompetensi Kerja dari Perusahaan.

BAB V

PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA

Bagian Kesatu

Pencari Kerja

Pasal 20

- (1) Pencari Kerja harus mendaftar pada Dinas.
- (2) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pula bagi penyandang disabilitas sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya.
- (3) Pencari Kerja yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tanda bukti pendaftaran berupa kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I).
- (4) Pencari Kerja terdaftar yang telah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kalender terhitung sejak tanggal penempatan.
- (5) Pencari Kerja yang telah terdaftar tetapi belum mendapatkan pekerjaan harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali.

- (6) Pencari Kerja yang tidak melapor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dihapuskan dari buku pendaftaran atau *database* Pencari Kerja.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan Pencari Kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua
Pemberi Kerja

Pasal 21

- (1) Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis atau melalui *online system* setiap ada lowongan pekerjaan di Daerah kepada Dinas.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB VI
REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Rekrutmen

Pasal 22

Dalam proses rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja oleh Perusahaan harus dilakukan dengan itikad baik, jujur dan transparan yang didasarkan kepada kaidah yang logis, etis dan berkeadilan.

Pasal 23

- (1) Rekrutmen Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja melalui rekrutmen secara langsung atau melalui lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mekanisme Antar Kerja lokal atau Antar Kerja antar daerah.
- (3) Mekanisme Antar Kerja antar daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan apabila tidak tersedia TKL.
- (4) Rekrutmen yang dilakukan oleh Pemberi Kerja mempersyaratkan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I).
- (5) Dalam hal rekrutmen Tenaga Kerja yang akan diikuti paling sedikit 25 (dua puluh lima) lowongan pekerjaan, Pemberi Kerja harus menyampaikan

perencanaan seleksi kepada Dinas untuk dievaluasi dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sebelum dilaksanakan seleksi.

- (6) Rekrutmen yang dilaksanakan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Dinas.
- (7) Tata cara rekrutmen dan pelaporan Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Seleksi

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan seleksi Tenaga Kerja dilakukan melalui seleksi administrasi dan seleksi teknis.
- (2) Pelaksanaan seleksi administrasi oleh Pemberi Kerja dapat bekerja sama dengan lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (3) Dinas melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 25

- (1) Penempatan Tenaga Kerja meliputi Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan
 - c. BKK.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja lokal, Antar Kerja antar daerah atau Antar Kerja antar negara.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh perizinan berusaha dari Dinas yang menyelenggaraan pelayanan perizinan terpadu satu pintu.

- (5) Perseorangan, Perusahaan, dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja antar negara dalam melakukan Penempatan Tenaga Kerja sampai dengan pasca wajib melaporkan kepada Dinas.
- (6) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pemberi Kerja melaporkan kegiatan usaha Penempatan Tenaga Kerja secara tertulis setiap pelaksanaan penempatan kepada Dinas.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Penempatan Tenaga Kerja dan pelaporannya sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Perusahaan yang berdomisili dan/atau melakukan kegiatan di Daerah memberdayakan TKL sesuai dengan kebutuhan Perusahaan sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah.
- (2) Pemberdayaan penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka oleh Perusahaan di Daerah paling sedikit 40% (empat puluh persen) dari lowongan yang tersedia dan pada 3 (tiga) tahun berikutnya paling sedikit menjadi 75% (tujuh puluh lima persen) sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.

Pasal 28

- (1) Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) meliputi level:
 - a. manajerial; dan
 - b. operasional/teknis.
- (2) Dalam hal rekrutmen Tenaga Kerja untuk level manajerial dan/atau operasional/teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan di

Daerah, Perusahaan memprioritaskan TKL untuk mengisi setiap golongan jabatan sesuai syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

- (3) Dalam hal syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan atau pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat terpenuhi oleh TKL, Perusahaan dapat menerima Tenaga Kerja dari luar Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Tenaga Kerja dari luar Daerah melaporkan kedatangannya sebagai penduduk pendatang kepada rukun tetangga dan kelurahan setempat.
- (5) Perusahaan yang mendatangkan Tenaga Kerja dari luar Daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan berkewajiban untuk melaporkan ke Dinas dan bertanggung jawab memulangkan Tenaga Kerja dimaksud ke daerah asalnya apabila masa kerja atau proyek telah selesai.
- (6) Perusahaan yang mendatangkan Tenaga Kerja dari luar Daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan berkewajiban untuk menyediakan tempat tinggal yang layak dan memenuhi syarat kesehatan.
- (7) Dalam hal Tenaga Kerja dari luar Daerah berstatus atau didasarkan pada kontrak kerja PKWT, Perusahaan wajib mencatatkan PKWTnya pada Dinas.

Pasal 29

Perusahaan dapat menerima TKL di sekitar Perusahaan yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) untuk jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan/keahlian khusus yang meliputi:

- a. tukang kebun;
- b. petugas kebersihan; dan
- c. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

Pasal 30

- (1) Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kerja kepada TKL Penyandang Disabilitas sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja.
- (2) Badan usaha milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) TKL Penyandang Disabilitas dari jumlah Tenaga Kerja di Badan usaha milik Daerah.
- (3) Perusahaan atau Pengusaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) TKL Penyandang Disabilitas dari jumlah Tenaga Kerja di Perusahaan atau usahanya.

- (4) Kewajiban untuk mempekerjakan TKL Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan, kemampuan, dan Kompetensi Kerja TKL Penyandang Disabilitas.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan perluasan kesempatan kerja sektor informal di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta potensi sumber daya Daerah, dan mengarah pada kegiatan usaha ekonomi produktif dan ekonomi kreatif.
- (4) Perusahaan swasta, badan usaha milik Negara dan badan usaha milik Daerah dapat memfasilitasi pelaksanaan pengembangan dan pembinaan kegiatan usaha ekonomi produktif dan ekonomi kreatif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui:
 - a. program tanggung jawab sosial dan lingkungan; dan/atau
 - b. pelatihan kewirausahaan bekerja sama dengan Perangkat Daerah terkait dan Kecamatan.
- (5) Koordinasi dan sinkronisasi program tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilakukan oleh forum pelaksana tanggung jawab sosial dan lingkungan Perusahaan yang ada di Daerah.

Bagian Ketiga
Pemberdayaan TKL

Pasal 32

- (1) Pemberdayaan TKL merupakan usaha Pemerintah Daerah untuk menjamin hak Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa

diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan TKL dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan Pemberi Kerja.

- (2) Pemerintah Daerah melakukan pemberdayaan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
 - a. Pelatihan Kerja setiap tahunnya sesuai kemampuan keuangan Daerah;
 - b. pemberian informasi tempat Pemagangan terhadap TKL yang telah mengikuti Pelatihan Kerja;
 - c. penyampaian informasi lowongan pekerjaan melalui media elektronik;
 - d. penyampaian informasi lowongan jenis pekerjaan tertentu/*unskill*/padat karya kepada Camat yang berada di sekitar wilayah Pemberi Kerja beroperasi;
 - e. penyelenggaraan bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun;
 - f. penerbitan surat bukti lapor lowongan pekerjaan untuk Pemberi Kerja yang telah melaporkan secara tertulis adanya lowongan pekerjaan; dan
 - g. pemberian penghargaan kepada Pemberi Kerja yang berperan aktif dalam pemberdayaan TKL.

BAB VIII

HUBUNGAN KERJA DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Hubungan Kerja

Pasal 33

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (5) PKWT wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada Dinas.
- (6) PKWTT dilaporkan oleh Pengusaha kepada Dinas.

Pasal 34

- (1) Dalam mewujudkan Hubungan Kerja yang harmonis dan kondusif, Pengusaha:

- a. dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada Pekerja/Buruh sebagai jaminan;
 - b. wajib memberikan surat pengalaman kerja kepada Pekerja/Buruh yang sudah putus hubungan kerja dengan masa kerja paling singkat 3 (tiga) bulan; dan
 - c. dilarang berlaku diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan terhadap Pekerja/Buruh.
- (2) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
- a. ijazah pendidikan;
 - b. sertifikat keahlian dan kecakapan;
 - c. surat tanda nomor kendaraan dan/atau buku pemilik kendaraan bermotor; atau
 - d. surat tanah/sertifikat atas nama Pekerja/Buruh atau yang dikuasakan kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Dalam hal terdapat perjanjian antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh untuk menahan atau menyimpan dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pemberi Kerja wajib melaporkan perjanjian tersebut kepada Dinas.
- (4) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dikembalikan kepada Pekerja/Buruh pada saat berakhirnya Hubungan Kerja atau pemutusan Hubungan Kerja atau sesuai perjanjian antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 35

- (1) Pekerja/Buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha wajib melaksanakan pengupahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha wajib membuat dan memberikan bukti pembayaran upah kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 36

- (1) Dalam hal Tenaga Kerja dari luar Daerah atau didasarkan pada kontrak kerja PKWT atau PKWTT, Pengusaha wajib memberikan upah sesuai dengan upah minimum Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

BAB IX

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Hubungan Industrial

Pasal 37

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi memberikan pembinaan dan pelayanan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut serta memajukan Perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pasal 38

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 39

- (1) Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh paling sedikit 5 (lima) Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dibentuk oleh paling sedikit 3 (tiga) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 40

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menanggukhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan alasannya diberitahukan secara tertulis kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (5) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki bukti pencatatan dari Dinas harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatan organisasinya.

- (6) Pengusaha dapat memfasilitasi penyediaan ruangan untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.
- (7) Ketentuan mengenai pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh/ Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh /Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Dalam hal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perubahan domisili, penerimaan bantuan luar negeri, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan kepada Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, perubahan pengurus, perubahan domisili, penerimaan bantuan luar negeri.

Pasal 42

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh berjumlah paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Dinas.
- (3) Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan pada Pemerintah maupun Pemerintah Provinsi wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (4) Pengusaha wajib melaporkan keberadaannya beserta data Hubungan Industrial setiap tahun kepada Dinas.
- (5) Data Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit meliputi:
 - a. identitas Perusahaan;
 - b. pelaksanaan syarat kerja;
 - c. waktu kerja dan waktu istirahat;
 - d. pengupahan;
 - e. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - f. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
 - g. jaminan sosial kesehatan;
 - h. jaminan sosial tenaga kerja;

- i. pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan; dan
- j. pelaporan PHK.

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan kelembagaan Ketenagakerjaan yang terdiri atas:
 - a. Dewan Pengupahan Daerah;
 - b. Lembaga Kerja Sama Tripartit; dan
 - c. Tim Deteksi Dini Ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan kelembagaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Keterwakilan keanggotaan dalam kelembagaan Ketenagakerjaan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam rangka pengusulan upah minimum Daerah dan penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah.
- (5) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Wali Kota dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.
- (6) Tim Deteksi Dini Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c bertugas menghimpun informasi dan data Ketenagakerjaan di tempat kerja, yang meliputi keluhan kesah, keresahan yang mengarah pada Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan Hubungan Kerja, mogok kerja/unjuk rasa.

Pasal 44

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Salah satu atau kedua belah pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan

perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti pelaksanaan perundingan bipartit antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran.
- (5) Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha wajib dilaksanakan.

Bagian Kedua

Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 45

- (1) Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, meliputi:
 - a. seragam kerja beserta rak/lemari/tempat penyimpanan;
 - b. sarana keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. sarana beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/Buruh;
 - d. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - e. kantin;
 - f. klinik kesehatan;
 - g. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
 - h. rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi Pekerja/Buruh;
 - k. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh bagi Perusahaan dengan Pekerja/Buruh di atas 50 (lima puluh) orang; dan/atau
 - l. tempat parkir di area Perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Perusahaan wajib memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan Pekerja/Buruh penyandang disabilitas.
- (3) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 46

- (1) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua Pekerja/Buruh dan keluarganya dalam program jaminan kesehatan dan jaminan sosial Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan jaminan kesehatan dan jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Ketiga
Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 47

- (1) 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 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 05.00 WITA.

Pasal 48

- (1) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 49

Pekerja/Buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 50

Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid yang pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

BAB X
ALIH DAYA

Pasal 51

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Perlindungan Pekerja/Buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Perlindungan Pekerja/Buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.
- (5) Dalam hal Perusahaan Alih Daya memiliki kantor pusat di luar Daerah, Perusahaan Alih Daya harus memiliki perwakilan di Daerah.

Pasal 52

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.
- (4) Perusahaan Alih Daya wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruhnya dalam program jaminan sosial.

BAB XI
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DALAM JARINGAN

Pasal 53

- (1) Pelayanan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas dilakukan dalam jaringan (*daring*).

- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pelayanan di bidang penempatan dan perluasan kerja;
 - b. pelayanan di bidang pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja; dan
 - c. pelayanan di bidang Hubungan Industrial dan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB XII PENDANAAN

Pasal 54

Pendanaan dalam pelaksanaan Peraturan Daerah ini dibebankan pada:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 55

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 25 ayat (5) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan; dan/atau
 - b. pembekuan kegiatan usaha.

Pasal 56

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran tertulis; dan/atau
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan.

Pasal 57

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran tertulis.

- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan; dan/atau
- c. pembekuan kegiatan usaha.

Pasal 58

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 25 ayat (6), Pasal 28 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 30 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 33 ayat (5), Pasal 34 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 36, Pasal 42 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 44 ayat (5), Pasal 45 ayat (2), Pasal 46 ayat (1) dan Pasal 52 ayat (4) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa teguran tertulis.

Pasal 59

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 sampai dengan Pasal 58 diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB XIV

KETENTUAN PIDANA

Pasal 60

- (1) Pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1), Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 47 dikenai sanksi pidana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelanggaran.

BAB XV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 61

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. kegiatan pelatihan dan Pemagangan;
- b. permohonan perizinan berusaha bagi LPK;
- c. pelaporan kegiatan LPK;
- d. pendaftaran dan pelaporan Pencari Kerja;
- e. pelaporan lowongan pekerjaan;
- f. rekrutmen dan pelaporan Tenaga Kerja;

- g. Penempatan Tenaga Kerja dan pelaporan;
- h. pencatatan PKWT dan pelaporan PKWTT; dan
- i. pelayanan Ketenagakerjaan,

yang sedang dilaksanakan atau telah diajukan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap diselenggarakan atau diproses berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan di Daerah yang ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini.

BAB XVI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 62

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 14 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Berita Daerah Kota Balikpapan Tahun 2019 Nomor 14), dinyatakan tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 63

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Tahun 2018 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah tahun Nomor 42), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 64

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

Pasal 65

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Balikpapan
pada tanggal 4 Desember 2023

WALI KOTA BALIKPAPAN,

Ttd.

RAHMAD MAS'UD

Diundangkan di Balikpapan

pada tanggal 4 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA BALIKPAPAN,

Ttd.

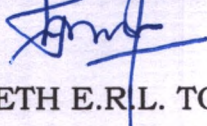
MUHAIMIN

LEMBARAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2023 NOMOR 5

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN, PROVINSI KALIMANTAN
TIMUR: (64.71/II/62/5/2023);

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



ELYZABETH E.R.L. TORUAN

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN
NOMOR 5 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu, dibutuhkan adanya kebijakan yang dapat memberikan perlindungan dan memberdayakan tenaga kerja lokal. Pada sisi lain, kebijakan tersebut juga harus dapat memastikan tidak adanya diskriminasi bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya.

Dalam konteks Kota Balikpapan, bertambahnya penduduk juga tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) dari tahun ke tahun semakin meningkat. Mengingat jumlah penduduk Kota Balikpapan didominasi oleh penduduk usia produktif, maka ketersediaan lapangan kerja menjadi indikator yang penting, di samping mengoptimalkan pemberdayaan masyarakat usia produktif.

Selain itu, pertumbuhan ekonomi sebagai konsekuensi pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara ke Kalimantan Timur, Kota Balikpapan sebagai salah satu daerah penyangga utama IKN Nusantara akan menjadi "magnet" bagi pendatang dari luar untuk mencari pekerjaan dan bertempat tinggal. Meningkatnya jumlah pencari kerja baik sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan penawaran tenaga kerja jauh melebihi tingkat permintaan yang ada, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat persaingan untuk memasuki kesempatan kerja, khususnya bagi warga Kota Balikpapan. Dalam konteks ini, untuk memberdayakan tenaga kerja lokal dalam pembangunan Daerah, perlu dilakukan upaya terpadu dan berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi kerja, penempatan, perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja lokal yang

dibingkai dalam kebijakan daerah yang berorientasi pada pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Dalam bingkai dinamika sosial, budaya dan peraturan perundang-undangan, Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dinilai sudah tidak dapat menjawab perkembangan, permasalahan, dan kebutuhan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan, khususnya terkait dengan perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal, sehingga perlu dilakukan penggantian agar dapat menjadi dasar hukum yang efektif, efisien, dan komprehensif dalam penyelenggaraan pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan.

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)

Pembinaan pelatihan dilakukan melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi, pemagangan bagi tenaga kerja dan pencari kerja, serta pembinaan produktivitas kerja dilakukan melalui sosialisasi: (a) Penyadaran produktivitas dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas; (b) Peningkatan produktivitas dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi; dan (c) Pemeliharaan

produktivitas merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) yang dipersyaratkan adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas maupun dari daerah luar yang dilegalisir oleh Dinas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) yang dipersyaratkan adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas maupun dari daerah luar yang dilegalisir oleh Dinas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan perlakuan diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA) terhadap pekerja/buruh adalah memerintahkan penggunaan pakaian, atribut dan/atau asesoris yang tidak sesuai dengan norma agama dan kepercayaan pekerja/buruh dengan alasan apapun.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

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

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pembinaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah meliputi sosialisasi, monitoring pelaksanaan, penyediaan fasilitas, dan kebijakan.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Ayat (1)

Yang dimaksud pelayanan dalam jaringan (*daring*) adalah pelayanan berbasis web (secara *online*) untuk memberikan kemudahan akses bagi masyarakat.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN NOMOR 67