

LEMBARAN DAERAH
KOTA BEKASI



NOMOR : 11

TAHUN : 2024

PERATURAN DAERAH KOTA BEKASI
NOMOR 11 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BEKASI,

- Menimbang :
- a. bahwa perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan dan pembinaan tenaga kerja Kota Bekasi merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan sekaligus merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Bekasi;
 - b. bahwa dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud huruf a, diperlukan mekanisme perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan dan pembinaan tenaga kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tepat, sesuai nuansa otonomi daerah;
 - c. bahwa dalam rangka tertib pelayanan administrasi ketenagakerjaan di Kota Bekasi, diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat berhasil guna dan berdaya guna;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada 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 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);

3. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663);
4. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
8. 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);

9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) 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);
11. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5587), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6801);
12. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256) 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);
13. 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 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);

14. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6619);

20. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 5 Tahun 2023 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Tahun 2023 Nomor 5);
26. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 06 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 6);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BEKASI

dan

WALI KOTA BEKASI

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Bekasi.
2. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bekasi.
4. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan.
8. Izin adalah izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. 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 yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.

14. Pemagangan di Dalam Negeri adalah pemagangan yang diselenggarakan oleh Perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
15. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, 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.
16. 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.
17. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Peraturan Perusahaan adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat dan tata tertib Perusahaan.
19. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
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. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait dengan satu sama lain dalam satu mekanisme kerja yang mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.

22. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena tenaga kerja merupakan subyek dan obyek pembangunan. Dengan demikian, tenaga kerja sangat menentukan atas keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dianggap berhasil jika masyarakat (tenaga kerja) dapat hidup dengan sejahtera.
23. 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.
24. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
25. Forum Ketenagakerjaan atau yang disebut *Skill Development Center* adalah wadah atau forum yang dibentuk oleh, dari dan untuk para pemangku kepentingan (stakeholders) di daerah, dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah.
26. 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.
27. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/ lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
28. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
29. 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.

30. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
31. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
32. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
33. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
34. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
35. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
36. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut PPTK adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
37. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan luar negeri.
38. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
39. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya.
40. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
41. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

42. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
43. Tenaga kerja asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
44. Pemberi Kerja TKA adalah Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
45. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
46. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
47. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
48. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
49. 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.
50. 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.
51. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
52. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

53. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
54. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
55. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
56. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
57. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
58. Pekerja Harian Lepas adalah Pekerja yang bekerja pada Perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian.
59. Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.
60. Pekerja formal merupakan penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai.
61. Pekerja informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
62. Pekerja Rentan adalah pekerja sektor informal yang rentan jatuh miskin apabila mengalami musibah/risiko kerja dan risiko sosial dan tidak mampu untuk membayar iuran jaminan sosial ketenagakerjaan.
63. Daring adalah dalam jaringan, terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan sebagainya.
64. Luring adalah luar jaring(an); terputus dari jejaring komputer.

65. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran pencari kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
66. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
67. Penempatan Tenaga Kerja Daring (*Job Portal*) adalah platform yang berisikan pencari kerja, lowongan kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja yang aktivitasnya meliputi pemberian informasi lowongan kerja kepada pencari kerja dan memberikan informasi data dan kompetensi pencari kerja kepada pemberi kerja yang dilakukan secara daring.
68. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
69. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
70. Bipartit adalah hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
71. Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
72. Setiap Pihak adalah pihak-pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan.
73. 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.
74. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
75. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.

BAB II PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 2

- (1) Dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Dinas harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) Dinas melaksanakan Penyusunan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan Data Dasar Ketenagakerjaan, Data Khusus Ketenagakerjaan, Data Perekonomian dan Data lainnya.
- (4) Penyusunan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja;
 - d. rencana investasi; dan
 - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah.
- (5) Penyusunan RTK dilakukan oleh tim PTK Daerah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

- (1) RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b wajib disusun oleh pemberi kerja.
- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) Pemberi kerja yang menyusun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Dinas.
- (4) Dinas memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan RTK Mikro.
- (5) Penyusunan RTK Mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pemberi Kerja.
- (3) Pemberi kerja yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

BAB III

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, SERTIFIKASI KOMPETENSI,
DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja, Pemagangan dan Sertifikasi Kompetensi

Paragraf 1

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 5

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah;
 - b. LPK swasta; dan
 - c. LPK perusahaan.
- (2) Dinas dapat menyelenggarakan pelatihan kerja bekerja sama dengan LPK.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan dan melaporkan kegiatannya kepada Dinas.
- (5) Perizinan LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Penyelenggaraan pelatihan kerja oleh Lembaga Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan sistem pelatihan kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan potensi Daerah.
- (7) Pelatihan Kerja ditujukan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, kesejahteraan dan daya saing tenaga kerja dilaksanakan dalam satu sistem pelatihan berbasis kompetensi.
- (8) Peserta pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi wajib mendapatkan perlindungan jaminan sosial nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan LPK kepada Wali Kota diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 6

- (1) Perangkat Daerah dapat menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terintegrasi melalui aplikasi satu data pelatihan.
- (3) Pemerintah Daerah dapat membentuk forum sebagai wadah inkubator pelatihan yang beranggotakan para pemangku kepentingan dan/atau *stakeholder* di Daerah dalam rangka mengatasi permasalahan Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 7

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kompetensi peserta.
- (2) Dalam mendukung kompetensi peserta pelatihan, Dinas menyiapkan sarana dan prasarana penunjang sesuai kebutuhan pelatihan.

Paragraf 2 Pemagangan

Pasal 8

- (1) Penyelenggaraan pemagangan dapat dilaksanakan di dalam dan luar negeri.
- (2) Penyelenggara pemagangan dalam negeri dapat menerima peserta pemagangan palingbanyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.
- (3) Penyelenggaraan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

Perusahaan penyelenggara pemagangan mengajukan permohonan pemagangan di Daerah secara tertulis kepada Dinas dengan melampirkan:

- a. bukti kepemilikan Unit Pelatihan atau perjanjian kerja sama;
- b. program Pemagangan;
- c. daftar sarana dan prasarana;
- d. daftar nama Pembimbing Pemagangan;
- e. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
- f. rancangan Perjanjian Pemagangan.

Pasal 10

Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan berdomisili di Bekasi.

Pasal 11

Perusahaan yang tidak dapat memenuhi ketentuan Pasal 8 ayat (5) huruf a, dapat bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Pemerintah/Pemerintah Daerah atau swasta.

Pasal 12

Peserta pemagangan di dalam negeri meliputi:

- a. pencari kerja; dan
- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 13

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat oleh Perusahaan penerima manfaat.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan.
- (5) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Dinas.

Pasal 14

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (4), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

Pasal 15

Setiap tahapan dalam proses Penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.

Pasal 16

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas.

Paragraf 3

Sertifikasi Kompetensi

Pasal 17

Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.

Pasal 18

Peserta Pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:

- a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan;
- b. bekerja pada Perusahaan yang sejenis; dan/atau
- c. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.

Pasal 19

Dalam rangka Pemagangan Dinas dapat membentuk sistem informasi pemetaan keahlian dan kompetensi pencari kerja dalam bentuk survei dan/atau portal lapor kompetensi secara *Online*.

Pasal 20

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan paling lama 1 (satu) bulan setelah perusahaan selesai menyelenggarakan pemagangan ke Dinas.
- (2) Dinas melakukan pembinaan terhadap Penyelenggaraan Pemagangan di Daerah.

Pasal 21

- (1) Setiap Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dan Pasal 20 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan pemagangan; dan
 - d. pembatalan pendaftaran magang.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan pemagangan.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran magang.

Bagian Kedua
Produktivitas Tenaga Kerja

Paragraf 1
Pelayanan Produktivitas

Pasal 22

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri:
 - a. promosi Produktivitas;
 - b. peningkatan Produktivitas;
 - c. pengukuran Produktivitas; dan
 - d. pemeliharaan Produktivitas.

- (3) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (4) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.

Paragraf 2

Pengukuran dan Pemeliharaan Produktivitas Tenaga kerja

Pasal 23

- (1) Wali Kota melalui Dinas melakukan pengukuran, pemeliharaan dan bimbingan konsultasi produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah.
- (2) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. pengukuran Produktivitas individu;
 - b. pengukuran Produktivitas mikro;
 - c. pengukuran Produktivitas secara makro; dan
 - d. bimbingan konsultasi Produktivitas disosialisasikan dalam skala daerah.

Pasal 24

- (1) Perusahaan melakukan pengukuran dan peningkatan Produktivitas perusahaan.
- (2) Pengukuran Produktivitas meliputi:
 - a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro;
 - c. pengukuran produktivitas makro.
- (3) Pengukuran produktivitas individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan pada orang per orang yang bekerja di perusahaan, instansi pemerintah, atau kelompok masyarakat.
- (4) Pengukuran produktivitas mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan pada skala perusahaan, instansi pemerintah, atau kelompok masyarakat.
- (5) Pengukuran produktivitas makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, dilakukan pada skala nasional, sektoral, provinsi, atau kabupaten/kota.
- (6) Dalam upaya peningkatan dan pengembangan Produktivitas kerja diperlukan adanya pelatihan Tenaga Kerja berupa *skilling*, *upskilling* dan *reskilling* untuk mendorong kompetensi Tenaga Kerja.
- (7) Hasil pengukuran dan peningkatan Produktivitas perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diserahkan ke Dinas.

Pasal 25

Pengukuran produktivitas tenaga kerja diselenggarakan dengan prinsip dapat dipercaya, akurat, dan akuntabel.

Pasal 26

Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf d terdiri dari:

- a. pembakuan teknik dan metode peningkatan Produktivitas; dan
- b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan Produktivitas.

Pasal 27

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 perlu dilakukan pembudayaan Produktivitas.
- (2) Pembudayaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten dan berkelanjutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai promosi, pengukuran, peningkatan dan pemeliharaan Produktivitas diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 28

- (1) Dalam upaya peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas dapat membentuk Unit Pelayanan Teknis Ketenagakerjaan.
- (2) Pembentukan Unit Pelayanan Teknis Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menunjang kinerja dengan mengacu standar capaian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 29

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

Pasal 30

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:
 - a. instansi pemerintah yang membidangi urusan ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 31

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. pelayanan IPK;
 - b. pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. pelayanan perantara Kerja.

Pasal 32

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a meliputi Informasi Pencari Kerja, Informasi lowongan pekerjaan dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. nama, alamat, umur dan jenis kelamin; dan
 - b. pendidikan dan kompetensi kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan /atau Kompetensi Kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (4) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja dan wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (5) Penyajian dan penyebaran IPK wajib dilakukan melalui media *online*, papan pengumuman, media cetak elektronik, dan/atau media lainnya.

Pasal 33

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan Wawancara.

Pasal 34

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf c meliputi:
 - a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut Penempatan kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf b dilaksanakan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Penempatan Tenaga Kerja Daring (*Job Portal*), Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang telah memenuhi standar kegiatan usaha dan/atau produk pada Penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko sektor Ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang melakukan aktivitasnya di Daerah wajib melapor ke Dinas.
- (3) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 36

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (4), Pasal 35 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. rekomendasi peninjauan perizinan.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi rekomendasi peninjauan perizinan.

Bagian Kedua
Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 37

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara Luring maupun Daring yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional.

Pasal 38

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Dinas baik secara luring maupun daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali dihitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu dihitung sejak tanggal penempatan.
- (4) Laporan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan secara luring maupun daring.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja seperti yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 39

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara luring maupun daring kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK/III).
- (3) Pemberi kerja wajib melaporkan penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi kebutuhan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 40

- (1) Pemenuhan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) oleh Pemberi Kerja harus mengutamakan Tenaga Kerja lokal sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (2) Pengutamaan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja di Daerah.

Pasal 41

- (1) Setiap pihak yang melanggar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

Bagian Ketiga

Penyandang Disabilitas

Pasal 42

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.
- (2) Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diselenggarakan dalam upaya pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang Disabilitas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai proses pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 43

- (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) Badan usaha milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) Badan usaha milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

Pasal 44

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3) dan ayat (4) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

Bagian Keempat Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 45

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat dan teknologi tepat guna.
- (2) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilaksanakan berbasis potensi wilayah, dan disesuaikan dengan karakteristik masyarakat Daerah.
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 46

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilakukan dengan Penyelenggaraan Program Transmigrasi.
- (2) Penyelenggaraan Program Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah dengan melaksanakan Kesepakatan Bersama antara daerah asal dan daerah tujuan dan menindaklanjuti dengan Perjanjian Kerja Sama antara dinas daerah asal dan dinas daerah tujuan.
- (3) Dalam penempatan transmigrasi, Dinas mempersiapkan calon transmigran dengan persyaratan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (4) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan permodalan dalam bentuk uang saku bagi calon transmigran sesuai dengan kemampuan daerah.
- (5) Pelaksanaan transmigrasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Bursa Kerja Khusus

Pasal 47

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada (1) dilarang menempatkan:
 - a. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. tenaga kerja ke luar negeri.
- (5) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap BKK.

Pasal 48

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui BKK wajib mengajukan permohonan ke Dinas untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Dinas Daerah domisili BKK dengan melampirkan rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Dinas Tujuan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 49

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. rekomendasi peninjauan perizinan.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi rekomendasi peninjauan perizinan.

Bagian Keenam

Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair)

Pasal 50

Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) diselenggarakan oleh:

- a. Dinas;
- b. LPTKS;
- c. BKK; dan/atau
- d. Lembaga Berbadan Hukum.

Pasal 51

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf b, huruf c, dan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK dan Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
 - a. perizinan, atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan;
 - d. Surat pernyataan tidak memungut biaya kepada pencari kerja; dan

- e. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) apabila melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada huruf d.
- (3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Pasal 52

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. rekomendasi peninjauan perizinan.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi rekomendasi peninjauan perizinan.

Bagian Ketujuh
Pekerja Migran Indonesia

Pasal 53

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Bentuk-bentuk perlindungan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perlindungan sebelum bekerja;
 - b. perlindungan setelah bekerja.
- (3) Perlindungan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. perlindungan administratif; dan
 - b. perlindungan teknis.

- (4) Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, meliputi:
 - a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
 - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- (5) Pelindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, meliputi:
 - a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c. jaminan sosial;
 - d. penguatan peran Pegawai Fungsional Pengantar Kerja;
 - e. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - f. pelayanan penempatan di Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA); dan
 - g. pembinaan.
- (6) Pelindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan Lembaga lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki izin tertulis yang memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk Kantor Cabang di luar wilayah domisili Kantor Pusatnya.
- (3) Pembinaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

BAB V

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 55

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Penggunaan TKA wajib melaporkan keberadaannya kepada Dinas.

Pasal 56

- (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
 - a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
 - b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;

- c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
 - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
 - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
 - f. usaha jasa impresariat; dan
 - g. badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA.
- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Pasal 57

Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:

- a. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
- b. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Pasal 58

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
 - a. direksi atau komisaris;
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
 - c. TKA pada sektor ekonomi digital; atau
 - d. TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring kepada Direktur Jenderal atau Direktur setelah TKA tersebut mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.
- (4) Jangka waktu penggunaan TKA untuk permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.

Pasal 59

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA *Online* kepada:
 - a. Direktur Jenderal untuk jumlah TKA 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau

- b. Direktur untuk jumlah TKA kurang dari 50 (lima puluh) orang.
- (2) Dokumen persyaratan permohonan Pengesahan RPTKA untuk akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang dikecualikan bagi Pemberi Kerja TKA:
 - a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; dan
 - b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia.

Pasal 60

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA *Online* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu Pengesahan RPTKA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. pengisian aplikasi data dan mengunggah dokumen persyaratan perpanjangan Pengesahan RPTKA dan data TKA.
 - b. penilaian kelayakan permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA;
 - c. penerbitan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA; dan
 - d. penerbitan Pengesahan RPTKA perpanjangan.

Pasal 61

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan Pengesahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu Pengesahan RPTKA.
- (2) Perubahan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perubahan:
 - a. alamat Pemberi Kerja TKA;
 - b. identitas TKA;
 - c. lokasi kerja TKA; dan/atau
 - d. nama Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan.
- (3) Perubahan lokasi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diberikan apabila tidak mengubah pembayaran DKPTKA yang telah dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA yaitu pembayaran DKPTKA sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) atau pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sesuai lokasi kerja TKA.

Pasal 62

- (1) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar DKPTKA per jabatan, per orang, per bulan sebagai pendapatan daerah yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
- (2) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
 - a. instansi pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1 (satu) bulan penuh.
- (4) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan Daerah dikenakan untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (5) Pemberi kerja yang tidak membayar perpanjangan DKPTKA sesuai ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63

- (1) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu Pengesahan RPTKA dan dibayarkan di muka.
- (2) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai:
 - a. PNBP dibayarkan langsung ke kas negara melalui bank persepsi; atau
 - b. pendapatan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan Pemberi Kerja TKA berdasarkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai PNBP atau surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah yang diterbitkan oleh Direktur melalui TKA *Online*.
- (4) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
 - a. identitas Pemberi Kerja TKA;
 - b. identitas TKA;
 - c. nama bank;
 - d. nomor rekening;
 - e. atas nama rekening; dan

- f. besaran DKPTKA yang dibayarkan.
- (5) Pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan validasi pembayaran DKPTKA oleh pejabat yang ditunjuk pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya.
 - (6) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat ayat (4) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 64

- (1) Pembinaan penggunaan TKA di Daerah dilakukan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pengguna TKA wajib melaporkan keberadaannya kepada Dinas yang membidangi.

BAB VI
HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 65

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 66

- (1) PKWT dibuat paling kurang rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan di Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Bagian Ketiga
Pemberian Uang Kompensasi

Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 68

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah;}$$
 - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah.}$$
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.
- (4) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.
- (5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.
- (6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 69

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 70

Setiap pemberi kerja dilarang menahan dokumen pribadi asli milik Pekerja/buruh.

Pasal 71

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (2) dan Pasal 70 dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. rekomendasi peninjauan perizinannya.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pemberi Kerja.
- (3) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi rekomendasi peninjauan perizinannya.

Bagian Keempat

Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 72

- (1) Perjanjian Kerja Harian Lepas hanya dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran.
- (2) Perjanjian Kerja Harian Lepas dibuat secara tertulis.

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

BAB VII ALIH DAYA

Pasal 73

Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dengan Perjanjian Kerja Sama dapat dilaporkan ke Dinas yang membidangi ketenagakerjaan berupa pendaftaran pemborongan pekerjaan, pendaftaran penyedia jasa pekerja/buruh dan laporan jenis pekerjaan penunjang tempat pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 74

- (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 dan tidak mengubah status hubungan kerja.
- (3) Pelindungan 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) Pelindungan 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.

Pasal 75

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan 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.

Pasal 76

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan kegiatan di Daerah melaporkan kepada Dinas.
- (4) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan terhadap perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah.

Pasal 77

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. rekomendasi peninjauan perizinannya
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi rekomendasi peninjauan perizinannya.

BAB VIII

PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Pengupahan

Pasal 78

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan kewajiban pengupahan berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

- (2) Kebijakan pengupahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.

Pasal 79

- (1) penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu yang dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (3) Upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah merupakan upah pokok.
- (4) Penentuan struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud ayat (3) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan upah minimum yang berlaku.
- (5) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (6) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (7) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi, pembinaan dan pendampingan serta memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan struktur dan skala upah pada perusahaan di Daerah.

Pasal 80

- (1) Wali Kota memiliki kewenangan untuk membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 81

- (1) Dewan Pengupahan Daerah menyusun rumusan minimal persentase penambahan besaran upah berdasarkan Upah Minimum Kota pada sistem pengupahan perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) Tahun.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi penerapan Struktur Skala Upah perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Bagian Kedua
Kesejahteraan

Paragraf 1
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 82

- (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 Keagamaan secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan $(\text{masa kerja})/12 \times 1$ (satu) bulan upah.
- (5) Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR Keagamaan 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) THR Keagamaan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari kalender sebelum hari raya keagamaan.

Pasal 83

Setiap pemberi kerja yang melanggar ketentuan dalam Pasal 82 dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Fasilitas Kesejahteraan

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. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan
 - 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.

Pasal 85

- (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.

Pasal 86

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (1) dan Pasal 85 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

Paragraf 3

Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pasal 87

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- (2) Ketentuan, kepesertaan dan tata cara pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 88

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis; dan
 - b. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu teguran tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

BAB IX
JAMINAN SOSIAL

Pasal 89

- (1) Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara termasuk Badan Usaha Milik Daerah dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program jaminan sosial pada Badan Pengelola Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Pengelola Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Peserta magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana yang dipekerjakan dalam proses asimilasi pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib didaftarkan oleh Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan atau pada kanal pelayanan Badan Pengelola Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Selain peserta magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib mendaftarkan mahasiswa kerja praktek atau peserta Pendidikan pengembangan bakat dan minat yang dipekerjakan oleh pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja.

- (4) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dapat mendaftarkan peserta magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) serta mahasiswa kerja praktek atau peserta pendidikan pengembangan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dalam program JKM.

Pasal 90

- (1) Wali Kota menyelenggarakan fasilitasi kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di Daerah, meliputi:
 - a. pedagang;
 - b. pekerja lepas;
 - c. wiraswasta; dan
 - d. Pekerja rentan lainnya yang berpenghasilan rendah.
- (2) Bentuk fasilitasi kepesertaan program sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa pendaftaran dan bantuan iuran kepesertaan.
- (3) Pemberian fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan Daerah.
- (4) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (5) Pemberian fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan berdasarkan pemutakhiran data aktual yang disediakan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang terkait.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 91

- (1) Wali Kota melakukan kerja sama dan sinergitas untuk perlindungan tenaga kerja dalam upaya pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. daerah lain; dan/atau
 - b. pihak ketiga.
- (3) Penyelenggaraan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), meliputi:
 - a. peningkatan cakupan kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
 - b. penyebarluasan informasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

- (4) Sinergitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk sinergi perencanaan dan pelaksanaan pembinaan perlindungan tenaga kerja dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.

Pasal 92

Wali Kota mengembangkan kemitraan antara asosiasi pengusaha dan BPJS Ketenagakerjaan.

BAB X

PARTISIPASI MASYARAKAT DAN DUNIA USAHA

Pasal 93

Partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilaksanakan pada:

- a. fasilitasi pendaftaran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- b. dorongan terhadap badan usaha dalam pemenuhan kewajiban Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
- c. penyebarluasan informasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Pasal 94

- (1) Partisipasi dunia usaha dalam penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial ketenagakerjaan, meliputi:
 - a. pembiayaan iuran kepesertaan bagi Pekerja Rentan; dan
 - b. penyebarluasan informasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Partisipasi dunia usaha dalam pembayaran iuran kepesertaan bagi Pekerja Rentan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dialokasikan paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari dana pertanggungjawaban sosial.

BAB XI

PEMBERIAN PENGHARGAAN

Pasal 95

- (1) Wali Kota memberikan penghargaan bagi Pemerintah Desa, badan usaha, lembaga, dan masyarakat yang melakukan upaya peningkatan kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 96

- (1) Dinas memastikan kepesertaan perusahaan di Daerah sebagai peserta Program Jaminan Sosial Nasional.

- (2) Dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas dapat bekerja sama dengan instansi terkait.

BAB XII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 97

- (1) Pengusaha, pekerja, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila 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 98

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 99

Pengusaha memberikan kesempatan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

Pasal 100

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

Paragraf 2
Organisasi Pengusaha

Pasal 101

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

Pasal 102

Dinas mendorong kelembagaan ketenagakerjaan antara Pengusaha dan Organisasi Pekerja yang diharapkan mampu mengakomodir kemandirian, dan produktivitas lembaga organisasi pekerja dan pengusaha.

Paragraf 3
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 103

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) Setiap perusahaan yang memperkerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh dapat membentuk LKS Bipartit.
- (3) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (4) Susunan keanggotaan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada 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.
- (5) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 104

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran secara lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. direkomendasikan peninjauan perizinannya.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.

- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi direkomendasikan peninjauan perizinannya.

Pasal 105

LKS 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 106

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dan mengoptimalkan LKS Tripartit.
- (2) Anggota LKS Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan unsur Asosiasi Pengusaha yang berdomisili di Kota Bekasi.
- (3) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (4) LKS tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (5) LKS Tripartit dapat membentuk tim kerja yang beranggotakan unsur-unsur LKS Tripartit dalam melaksanakan peningkatan kualitas hubungan industrial.
- (6) LKS Tripartit dapat mengeluarkan rekomendasi peningkatan syarat-syarat kerja kepada Wali Kota.

Paragraf 5

Peraturan Perusahaan

Pasal 107

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;

- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan;
 - f. usia pensiun;
 - g. pelaksanaan waktu kerja;
 - h. uang pisah;
 - i. jangka waktu berlakunya surat peringatan; dan
 - j. pelanggaran-pelanggaran yang bersifat mendesak.
- (4) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Dinas.

Pasal 108

Setiap pihak yang melanggar ketentuan Pasal 107 ayat (1), dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 109

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

Paragraf 6

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 110

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada perangkat daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (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 111

- (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 112

- (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 dan 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 113

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada Dinas;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 114

- (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 115

- (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 116

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh harus 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

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 117

- (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
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 118

- (1) Daerah menyusun tim deteksi dini dan menyusun desain deteksi dini dan pencegahan perselisihan Hubungan Industrial pada basis pemenuhan indikator kondisi Hubungan Industrial harmonis dan berkeadilan.
- (2) Daerah membangun sistem informasi yang dapat menghimpun data Hubungan Industrial di Daerah dengan indikator kelengkapan sarana Hubungan Industrial.

Pasal 119

- (1) Dinas menyusun agenda program literasi ketenagakerjaan sebagai upaya preventif perselisihan hubungan industrial pada level Daerah.
- (2) Perumusan mengenai agenda program literasi Hubungan Industrial bagi masyarakat untuk memberikan pemahaman pelaksanaan hubungan kerja dan pelaksanaan hak serta kewajiban para pihak (pengusaha dan Pekerja).

Bagian Keempat
Mogok Kerja

Pasal 120

- (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 dengan tembusan kepolisian setempat, 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 121

- (1) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 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.

Pasal 122

- (1) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah 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 123

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mogok kerja dilakukan.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 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 Kelima
Berakhirnya Hubungan Kerja dan Akibatnya

Pasal 124

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 2. membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.

- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Pasal 125

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas.

Pasal 126

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 127

Bagi pekerja/buruh yang mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana Pasal 124 huruf g, memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 128

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 129

- (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 bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 130

Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (1) dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 131

- (1) Dinas bertanggung jawab melakukan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.

Pasal 132

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 131 ayat (1) perlu membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sistem berbasis elektronik dan media informasi lainnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XIV
PEMBINAAN

Pasal 133

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan pembinaan Dinas dapat melakukan kunjungan ke Perusahaan.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengusaha/pekerja terhadap norma-norma bidang ketenagakerjaan.
- (4) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, pendampingan dan monitoring.

Pasal 134

- (1) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (1) dilakukan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

- (2) Objek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. perencanaan Tenaga Kerja;
 - b. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. penempatan tenaga kerja;
 - d. penggunaan tenaga kerja asing;
 - e. hubungan kerja;
 - f. pencari kerja, pemberi kerja dan pekerja disabilitas;
 - g. pekerja anak;
 - h. pekerja perempuan;
 - i. waktu kerja;
 - j. pengupahan;
 - k. perselisihan hubungan industrial;
 - l. lembaga kerjasama bipartit;
 - m. LKS tripartit;
 - n. peraturan perusahaan;
 - o. perjanjian kerja bersama;
 - p. serikat pekerja/serikat buruh; dan
 - q. organisasi pengusaha.

BAB XV
SINERGITAS

Pasal 135

Dalam melaksanakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Daerah bersinergi dengan pemerintah pusat dan pemerintah provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
PELAPORAN

Pasal 136

- (1) Pelaporan kinerja penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun Dinas.
- (2) Pelaporan kinerja Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. jumlah perusahaan;
 - b. jumlah tenaga kerja;
 - c. informasi lowongan kerja;
 - d. penempatan tenaga kerja;
 - e. pelaksanaan PKWT dan PKWTT;
 - f. pelatihan dan pemagangan;
 - g. penggunaan TKA; dan
 - h. pelaksanaan Hubungan Industrial.
- (3) Dinas menyampaikan laporan Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Laporan Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagai basis data (*database*) sistem informasi ketenagakerjaan.

BAB XVII
PEMBIAYAAN
Pasal 137

Sumber pembiayaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 138

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 18 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2011 Nomor 18) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 139

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

Pasal 140

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bekasi
pada tanggal 25 November 2024
Pj. WALI KOTA BEKASI,

Ttd

R. GANI MUHAMAD

Diundangkan di Bekasi
pada tanggal 25 November 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA BEKASI,

Ttd

JUNAEDI

LEMBARAN DAERAH KOTA BEKASI TAHUN 2024 NOMOR 11

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA BEKASI PROVINSI JAWA BARAT:
(9/144/2024)