

LEMBARAN DAERAH
KOTA BEKASI



NOMOR : 18

2011

SERI : E

PERATURAN DAERAH KOTA BEKASI
NOMOR 18 TAHUN 2011
TENTANG
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA BEKASI,

- Menimbang :
- a. bahwa perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan 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, pembinaan dan perlindungan 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 Kota Bekasi tentang Pelayanan Ketenagakerjaan.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
 5. 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);
 6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
 7. Undang-Undang Nomor 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);
 8. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
 9. 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);

10. Undang-Undang Republik Indonesia 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);
11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
13. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
14. 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);
15. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
16. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
17. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5233);

18. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
19. 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);
20. 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);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
22. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;
23. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Asing Pendetang;
24. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
25. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 03 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Wajib dan Pilihan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 3 Seri D);
26. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 06 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 6 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 06 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 06 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Kota (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 6 Seri D).
27. Keputusan Bersama Walikota Bekasi dan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi Nomor 188.342/Kep.539-Huk/XI/2011 tentang Persetujuan 5(lima)buah Rancangan Peraturan Daerah menjadi Peraturan Daerah Kota Bekasi.

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BEKASI
dan
WALIKOTA BEKASI

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN KETENAGAKERJAAN.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bekasi.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Bekasi.
4. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kota Bekasi.
5. Dinas adalah Dinas yang menangani kewenangan bidang ketenagakerjaan.
6. Pelayanan ketenagakerjaan adalah memberikan pelatihan, penempatan, pembinaan dan pengawasan dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
7. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

11. Pekerja buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada Badan dengan menerima upah.
12. Serikat pekerja buruh adalah organisasi pekerja buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja buruh disatu Badan.
13. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
14. Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) adalah tenaga kerja asing pemegang visa yang akan dipekerjakan di wilayah Indonesia;
15. RPTKA adalah Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang meliputi jabatan, jumlah dan jangka waktu serta rencana pengantiannya oleh tenaga kerja Indonesia.
16. Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
17. Surat Izin Usaha Penempatan yang selanjutnya disebut SIUP PPTKIS adalah izin usaha bagi perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia untuk dapat melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri.
18. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
19. Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri dari pegawai pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis.
20. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
21. Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut KITKI adalah kartu identitas yang diberikan kepada calon TKI yang telah lulus seleksi administratif dan keterampilan yang akan diberangkatkan ke luar negeri.
22. Peraturan perusahaan yang selanjutnya disebut PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

23. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB adalah perjanjian hasil perundingan antara serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak).
24. Perwakilan Daerah disingkat Perwada adalah perwakilan PPTKIS di daerah yang melaksanakan kegiatan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri di Daerah.
25. Penampungan TKI adalah suatu tempat berbentuk bangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku diperuntukan sebagai tempat penampungan calon TKI ke luar negeri.
26. Bursa Kerja Khusus disingkat BKK adalah lembaga yang melaksanakan antar kerja pada satuan pendidikan menengah kejuruan dan lembaga latihan swasta.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

- (1) Pelayanan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan asas :
 - a. kekeluargaan dan kemitraan;
 - b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
 - c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
 - d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
 - e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi;
 - f. keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pelayanan di bidang ketenagakerjaan bertujuan :
 - a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
 - b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
 - c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas daerah;
 - d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam negeri maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;

- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja;
 - f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.
- (3) Pelayanan ketenagakerjaan mempunyai sasaran :
- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
 - b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
 - c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
 - d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
 - e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
 - f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB III PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Jenis Pelayanan

Pasal 3

Pelayanan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

1. Pelayanan Pelatihan Tenaga Kerja;
2. Pelayanan Pemberian Ijin Lembaga Latihan Swasta (LLS) ;
3. Pelayanan Akreditasi dan Sertifikasi Lembaga Latihan Swasta (LLS);
4. Pelayanan Legalisasi Sertifikat uji keterampilan;
5. Pelayanan Pemasaran Program Hasil Produksi, Jasa Dan Hasil Pelatihan;
6. Pelayanan Informasi Pelatihan;
7. Pelayanan Pemagangan dan Produktivitas Kerja;
8. Penempatan Tenaga Kerja;
9. Informasi Lowongan Kerja;
10. Pendaftaran Pencari Kerja;
11. Penyaluran Tenaga Kerja;
12. Pemberian Izin BKK;
13. Perpanjangan Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA);
14. Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia;
15. Pemberian Rekomendasi Izin Pendirian (PPTKIS);
16. Pemberian Izin Penampungan Calon TKI;
17. Pemberian izin Perwada/Kantor Cabang;
18. Pelayanan Ketrasmigrasian;
19. Pengesahan Peraturan Perusahaan;
20. Pendaftaran PKB;

21. Pemberian Izin Operasional Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;
22. Pelayanan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
23. Pelayanan Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
24. Pelayanan Pendaftaran Lembaga Kerjasama Bipartit;
25. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
26. Pelayanan Penanganan Jamsostek dan Pengupahan;
27. Pengawasan Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
28. Pelayanan Penanganan Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan;
29. Pelayanan Penanganan Pelanggaran Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Bagian Kedua Pelayanan Pelatihan Tenaga Kerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 4

Pelayanan informasi dan pemasaran hasil pelatihan, diberikan kepada pencari kerja dan perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 5

- (1) Pelayanan pelatihan tenaga kerja diberikan kepada pencari kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan pasar kerja.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 6

- (1) Setiap Lembaga Latihan Swasta (LLS) wajib memiliki izin pelatihan.
- (2) Pelayanan terhadap pemohon izin Pendirian Lembaga Latihan Swasta (LLS) meliputi pemeriksaan kelengkapan administrasi dan kelengkapan fisik.
- (3) Pelayanan terhadap pembinaan program dan kelembagaan latihan kerja, diberikan kepada LLS yang sudah memiliki izin.
- (4) Syarat dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 2 Akreditasi dan Sertifikasi

Pasal 7

- (1) Pelayanan akreditasi dan sertifikasi diberikan sebagai penetapan status terhadap penyelenggaraan lembaga latihan kerja.

- (2) Pelayanan yang dimaksud pada ayat (1) meliputi penilaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan bagi setiap kejuruan dan tingkat latihan kerja.
- (3) Syarat dan tata cara akreditasi sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 3 Legalisasi Sertifikat

Pasal 8

- (1) Pelayanan legalisasi sertifikat uji keterampilan diberikan kepada peserta melalui uji keterampilan sesuai dengan klasifikasi dan kualitasnya.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh LLS setelah didaftar, diporporasi dan dilegalisasi oleh Dinas.
- (3) Syarat dan tata cara penerbitan sertifikat uji keterampilan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota .

Paragraf 4 Pemagangan

Pasal 9

- (1) Pemagangan dilaksanakan di daerah, luar daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan non Pemerintah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara lembaga yang membidangi ketenagakerjaan dengan pengusaha dan antara peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan antar daerah dan luar negeri dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 5 Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja

Pasal 10

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Peningkatan kompetensi bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan wajib memprioritaskan agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh pencari kerja yang ber-KTP Kota Bekasi.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan dengan memprioritaskan pada warga yang berdomisili di sekitar perusahaan sekurang-kurangnya 60 persen dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, apabila tidak dapat memenuhi maka perusahaan dapat diisi dari dalam wilayah Kota Bekasi.
- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Kota Bekasi.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud ayat (3) adalah harus bersertifikat.
- (5) Pengaturan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 2 Tenaga Kerja Asing

Pasal 12

- (1) Setiap tenaga kerja warga negara asing pendatang wajib memiliki Izin Kerja Tenaga Asing.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib :
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin pendampingan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.

- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan Direksi dan/atau Komisaris.
- (4) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan huruf d, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.
- (5) Dalam hal pemberi Tenaga Kerja Asing akan memperpanjang IMTA, maka harus mengajukan permohonan perpanjangan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Paragraf 3 Pemberian Rekomendasi PPTKIS

Pasal 13

- (1) Setiap PPTKIS harus memiliki SIUP PPTKIS.
- (2) SIUP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada PPTKIS setelah mendapatkan rekomendasi dari Dinas.
- (3) Pemberian rekomendasi pendirian PPTKIS setelah dilakukan pemeriksaan dokumen, kelengkapan administrasi dan fisik.
- (4) Syarat dan tata cara yang dimaksud ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 4 Pembinaan dan Perlindungan TKI

Pasal 14

- (1) Pelayanan pembinaan tenaga kerja Indonesia keluar negeri dimaksudkan sebagai upaya peningkatan perlindungan.
- (2) Pelayanan pembinaan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pembekalan akhir, penyuluhan hak dan kewajiban, monitoring serta pengawasan terhadap oprasionalisasi PPTKIS.

Pasal 15

- (1) PPTKIS yang berdomisili di luar Daerah yang melakukan kegiatan di Daerah harus mendirikan Perwada/kantor cabang yang izinnya diberikan oleh Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 16

- (1) PPTKIS dan/atau Perwada/kantor cabang yang berdomisili dan atau melakukan kegiatan di Daerah harus mempunyai tempat penampungan calon TKI dalam rangka pembinaan untuk penempatan ke luar negeri, yang izin pendiriannya diberikan oleh Dinas.

- (2) Persyaratan dan tata cara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 5
Pelayanan Informasi Kerja

Pasal 17

- (1) Pelayanan pendaftaran pencari kerja, informasi lowongan, penyaluran dan penempatannya diberikan kepada pencari kerja atau Perusahaan.
- (2) Setiap Perusahaan yang memiliki lowongan kerja wajib lapor kepada Dinas.
- (3) Dalam rangka pelayanan informasi kerja, Dinas melakukan komunikasi dengan berbagai perusahaan pengguna tenaga kerja dan penyalur tenaga kerja.
- (4) Pelayanan Informasi Kerja dan penyaluran tenaga kerja diutamakan untuk pencari kerja warga Kota Bekasi yang dibuktikan dengan KTP.
- (5) Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota .

Paragraf 6
Bursa Kerja Khusus

Pasal 18

- (1) Pelayanan terhadap pemohon izin pendirian Bursa Kerja Khusus meliputi pemeriksaan kelengkapan administrasi dan fisik.
- (2) Syarat dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Bagian Keempat
Pelayanan Ketransmigrasian

Pasal 19

- (1) Pelayanan penyelenggaraan Transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat Kota Bekasi, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah, serta memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa.
- (2) Peningkatan kesejahteraan transmigran dan masyarakat Kota Bekasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan melalui penyediaan kesempatan kerja peluang usaha, pemberian hak milik atas tanah, pemberian bantuan modal dan atau prasarana / sarana produksi, memfasilitasi pengurusan administrasi dengan badan usaha, peningkatan, pendapatan, pendidikan dan pelatihan, pelayanan kesehatan, pemantapan ideologi, mental spiritual, sosial dan budaya.

- (3) Memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan melalui pengelolaan temu budaya, tata nilai dan perilaku transmigran dan masyarakat Kota Bekasi untuk pemantapan rasa kebangsaan dan cinta tanah air.

Bagian Kelima
Hubungan Industrial
Paragraf 1
Lembaga Kerjasama Bipartit
Pasal 20

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

Paragraf 2
Lembaga Kerja Sama Tripartit
Pasal 21

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Tingkat Nasional; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Tingkat Daerah.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Paragraf 3
Serikat Pekerja/Buruh

Pasal 22

- (1) Setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dibentuk secara demokratis melalui musyawarah para pekerja di perusahaan.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tiap-tiap perusahaan dibentuk berdasarkan sektor usaha.
- (4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sektor usaha sejenis dapat membentuk atau menjadi anggota federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membentuk atau menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Pengusaha dilarang menghalang-halangi untuk membentuk dan menjadi pengurus atau peserta Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan sektor usaha.
- (7) Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (8) Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak:
 - a. melakukan perundingan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama;
 - b. sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial.
- (9) Dinas wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan serikat pekerja.
- (10) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (11) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. nama anggota pembentuk;
 - c. susunan dan nama pengurus;
 - d. tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
 - e. nomor bukti pencatatan;
 - f. tanggal pencatatan.

- (12) Tanggal pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak diterimanya pemberitahuan dengan menggunakan formulir.
- (13) Dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (11), Dinas dapat menanggukuhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan dengan memberitahukan kelengkapan yang harus dipenuhi dengan menggunakan formulir.
- (14) Apabila setelah lewat 14 (empat belas) hari kerja setelah pemberitahuan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (11) maka berkas pemberitahuan dikembalikan dengan menggunakan formulir.
- (15) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh setelah menerima nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatan organisasinya.

Paragraf 4 Organisasi Pengusaha

Pasal 23

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Pembentukan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 5 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 24

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial dapat terjadi antara pihak:
 - a. pengusaha dan pekerja;
 - b. pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perselisihan :
 - a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
 - b. Kepentingan;
 - c. Hak;
 - d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (3) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Paragraf 6 Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 25

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 26

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 27

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 28

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pasal 29

Usia pensiun pekerja/buruh dalam hubungan kerja minimal 55 (lima puluh lima) tahun dan maksimal 60 (enam puluh) tahun.

Paragraf 7

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 30

- (1) Penyelesaian keluhan sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial:
 - a. dilakukan di tingkat perusahaan secara Bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha;
 - b. penyelesaian keluhan kesah sebagaimana dimaksud huruf a, dapat pula dilakukan melalui dinas atau organisasi pekerja;
 - c. Pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan agar keluhan kesah yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal keluhan kesah meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaian dilakukan :
 - a. melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang tercatat di dinas atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha;
 - b. setiap perundingan sebagaimana dimaksud huruf a, sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
 - c. risalah perundingan sebagaimana dimaksud huruf b memuat antara lain :
 - 1. nama dan alamat pekerja;
 - 2. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;

3. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
 4. tanggal dan tempat perundingan;
 5. alasan atau pokok masalah perselisihan;
 6. pendirian para pihak;
 7. kesimpulan perundingan ;
 8. tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.
- d. apabila perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh setempat pada perusahaan yang telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pekerja serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
 - e. apabila perundingan sebagaimana dimaksud huruf a tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka kedua belah dapat menyelesaikan melalui arbitrase, konsiliasi atau mediasi;
 - f. dalam hal kedua belah pihak tidak menghendaki penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak meminta kepada Dinas untuk diselesaikan melalui mediasi.
- (3) Dalam hal timbul keluhan kesah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan perusahaan (lock out) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok/unjuk rasa dan/atau slow down.
 - (4) Dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial di luar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenakerjaan, penyelesaian dilakukan secara terpadu dengan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
 - (5) Penyelesaian melalui Mediasi :
 - a. penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di SKPD yang mempunyai kewenangan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. Mediator sebagaimana dimaksud pada huruf a, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 1. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 2. warga negara Indonesia;
 3. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 4. menguasai peraturan perundang-undangan;
 5. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
 6. berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan
 7. syarat lain yang ditetapkan oleh Walikota.

- c. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, yaitu :
1. mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
 2. saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 3. setiap orang yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang dibutuhkan;
 4. dalam hal keterangan yang dibutuhkan mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 5. mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada angka 3.
- d. dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- e. dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
1. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 2. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada angka 1 dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 3. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 4. pihak yang tidak memberikan pendapat sebagaimana dimaksud pada angka 3, dianggap menolak anjuran tertulis;
 5. dalam hal menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada angka 1, maka dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- f. pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud pada huruf d dan huruf e angka 5, dilakukan sebagai berikut:
1. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian Bersama;
 2. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud pada huruf d dan huruf e angka 5 tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak , maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
 3. dalam hal permohonan eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- g. mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.
- (6) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan Penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (7) Ketentuan tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

**Bagian Keenam
Syarat-Syarat Kerja**

**Paragraf 1
Perjanjian Kerja**

Pasal 31

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja.
- (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 32

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum;
 - e. kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 33

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 34

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- (4) Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 35

- (1) Perjanjian kerja dibuat :
 - a. untuk waktu tertentu, bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian kerja atau selesainya pekerjaan tertentu;
 - b. untuk waktu tidak tertentu, bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian kerja atau selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (5) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.
- (6) Jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu berlakunya, syarat perpanjangan dan syarat pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur lebih lanjut dengan Keputusan Walikota.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (8) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku yang ditetapkan oleh Gubernur.

Pasal 36

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 37

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Paragraf 2

Peraturan Perusahaan

Pasal 38

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Walikota atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan diterima.
- (4) Apabila waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sudah terlampaui dan Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh walikota atau pejabat yang ditunjuk, maka Peraturan Perusahaan tersebut dapat diberlakukan.
- (5) Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.
- (6) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (7) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (8) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (9) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (10) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (11) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (12) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (13) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (12) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.
- (14) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (15) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (16) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (17) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- (18) Pengusaha tidak boleh mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan sepanjang di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

Paragraf 3
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 39

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (3) Perjanjian kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
 - d. tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - e. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (7) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (8) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (7), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- (9) Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka keinginan perubahan tersebut harus diajukan secara tertulis dengan alasan-alasannya.
- (10) Perubahan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilakukan berdasarkan perjanjian bersama secara tertulis antara Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (11) Perubahan perjanjian Bersama yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

- (12) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam isi perjanjian kerja bersama.

Pasal 40

Pelaksanaan pembinaan syarat-syarat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dilaksanakan oleh Dinas.

Bagian Ketujuh Pengawasan Ketenagakerjaan

Paragraf 1 Pengawasan

Pasal 41

- (1) Pengawasan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dilakukan oleh masyarakat, perusahaan, pengusaha, tenaga kerja dan Pemerinah Daerah.
- (2) Pemerintah daerah menunjuk Dinas yang melayani masalah di bidang ketenagakejaan.

Pasal 42

Pengawasan ketenagakerjaan diadakan bertujuan untuk :

- a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakejaan;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang masalah ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- c. memberikan penjelasan, nasehat, pembinaan kepada tenagakerja, serikat pekerja, pengusaha, pengurus perusahaan jika perlu dengan melakukan pnyidikan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 43

- (1) Ketentuan mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.
- (3) Pegawai pengawasan ketenagakerjaan diangkat oleh Walikota dan diberi kartu legitimasi.
- (4) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan setelah menjalani pendidikan pengawas ketenagakerjaan.
- (5) Tata cara dan syarat menjadi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 44

- (1) Pegawai pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk melakukan pengawasan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mencakup :
 - a. Norma kerja;
 - b. Norma keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Pegawai pengawas dalam melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan berhubungan dengan tenaga kerja/serikat pekerja di perusahaan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan atas rencana kerja Dinas.

Pasal 45

Pegawai Pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Paragraf 2 Wajib Laport Ketenagakerjaan

Pasal 46

Perusahaan atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis kepada dinas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.

Pasal 47

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya secara tertulis setiap tahun kepada Dinas.

Pasal 48

Perusahaan yang melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja diatas 10 (sepuluh) orang wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya ke Dinas, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja.

Paragraf 3 Waktu Kerja

Pasal 49

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (5) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (6) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Paragraf 4
Kerja Malam Tenaga Kerja Wanita

Pasal 50

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 wib sampai dengan pukul 07.00 wib .
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 wib sampai dengan pukul 07.00 wib.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara jam 23.00 wib sampai dengan jam 07.00 wib, wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman yang bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 wib sampai dengan 05.00 wib.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 5
Pengupahan

Pasal 51

- (1) Perusahaan wajib membayar upah tenaga kerja dalam sebulan minimal sama dengan ketentuan Upah Minimum Kota Bekasi yang berlaku.

- (2) Upah Minimum sebulan untuk Kota Bekasi tersebut terdiri dari Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Pengusaha wajib meninjau kenaikan upah secara berkala minimal 1 (satu) kali dalam setahun bagi tenaga kerja yang telah menerima upah diatas upah minimum Kota Bekasi.
- (4) Perusahaan wajib membuat dan menyimpan buku upah karyawan serta wajib memperlihatkan/memberikan apabila diminta oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (5) Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 52

- (1) Perusahaan tidak diwajibkan untuk membayar upah tenaga kerja yang tidak bekerja karena mangkir dan mogok kerja atau tidak bekerja diluar ijin yang diatur oleh ketentuan perundang-undangan.
- (2) Perhitungan pemotongan upah karena tidak bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan peundang-undangan yang berlaku.

Pasal 53

Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1), pengusaha wajib membayar upah tenaga kerja :

- a. jika tenaga kerja sendiri sakit yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah sebulan;
 2. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah sebulan;
 3. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah sebulan; dan
 4. untuk 4 (empat) bulan selanjutnya, dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebulan sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh pengusaha.
- b. jika tenaga kerja tidak bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini:
 1. tenaga kerja sendiri menikah, dibayar upah selama 3 (tiga) hari;
 2. menyunatkan atau membaptiskan anaknya dibayar upah selama 2 (dua) hari;
 3. menikahkan anaknya, dibayar upah selama 2 (dua) hari;
 4. anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar upah selama 2 (dua) hari;
 5. istri pekerja melahirkan dibayar upah untuk selama2 (dua) hari;

6. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dibayar upah untuk selama 1 (satu) hari.

Pasal 54

- (1) pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayar kepada tenaga kerja yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, bila dalam menjalankan kewajiban negara tersebut tenaga kerja tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi dalam waktu tidak lebih dari satu tahun.
- (2) Pengusaha wajib membayar kekurangan upah yang biasa dibayar kepada tenaga kerja yang dalam menjalankan kewajiban negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bilamana jumlah yang diperoleh dari pemerintah kurang dari upah yang biasa diterimanya.
- (3) Pengusaha tidak wajib membayar upah tenaga kerja yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara tersebut telah memperoleh upah atau tunjangan lainnya yang besarnya sama atau lebih dari upah yang biasa diterimanya.
- (4) Pengusaha wajib untuk membayar upah tenaga kerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan.

Pasal 55

Tuntutan pembayaran upah pekerjan/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Paragraf 6 Perhitungan Upah Lembur

Pasal 56

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 8 (delapan) jam sehari 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja harus diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (2) Kelebihan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib membayar upah lembur.
- (3) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah.

- (4) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Pasal 57

- (1) Cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut :
- a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam;
 2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
 - b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam;
 2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur untuk 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam keenam dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan dibayar 4 (empat) kali upah sejam;
 - c. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Paragraf 7

Cuti Haid, Cuti Melahirkan atau Cuti Gugur

Pasal 58

- (1) Tenaga kerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah dibayar penuh.
- (2) Tenaga kerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (3) tenaga kerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

- (4) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat diperpanjang sampai paling lama 3 (tiga) bulan yang dijelaskan dengan surat keterangan dokter bahwa hal itu untuk menjaga kesehatan.

Paragraf 8 Istirahat Tahunan

Pasal 59

- (1) Perusahaan wajib memberikan istirahat tahunan bagi tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut selama 12 (dua belas) hari kerja.
- (2) Mekanisme pemberian cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Paragraf 9 Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan

Pasal 60

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 61

- (1) Besarnya THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut ;
 - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan secara proporsional;
 - b. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan tunjangan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - c. satu bulan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal penetapan THR keagamaan menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama lebih besar dari nilai THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka THR keagamaan dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

- (1) Pemberian THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (2) disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerjaan menentukan lain.
- (2) Pembayaran THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari keagamaan.
- (3) Pekerja yang putus hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan berhak atas THR keagamaan.

Pasal 63

- (1) Pengusaha yang karena kondisi perusahaannya tidak mampu membayar Pemberian THR keagamaan dapat mengajukan permohonan penyimpangan besarnya jumlah Pemberian THR keagamaan kepada Dinas.
- (2) Pengajuan Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilampiri neraca keuangan 1 (satu) tahun terakhir atau keterangan lainnya yang mendukung.
- (4) Dinas menetapkan besarnya THR keagamaan setelah mempertimbangkan hasil pemeriksaan neraca keuangan atau keterangan lainnya yang mendukung.

Paragraf 10

Larangan Mempekerjakan Anak Dibawah Umur

Pasal 64

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dibawah usia dibawah 18 (delapan belas) tahun, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 11

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 65

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi :
 - a. Jaminan kecelakaan kerja;
 - b. Jaminan kematian;
 - c. Jaminan hari tua;
 - d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

- (2) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dengan memanfaatkan pelayanan lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (3) Penyelenggara program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mendapatkan rekomendasi dari instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 66

- (1) Tenaga kerja yang bekerja pada proyek-proyek yang dibiayai APBN, APBD dan perseorangan wajib diikutsertakan pada program Jamsostek berupa:
 - a. Jaminan kecelakaan kerja;
 - b. Jaminan kematian.
- (2) Tata cara pembayaran iuran Jamsostek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 12 Kesempatan Beribadah

Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keleluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/jilbab dalam rangka melaksanakan/keyakinan terhadap agamanya.

Paragraf 13 Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 68

- (1) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib memiliki izin operasional dari Dinas.
- (2) Syarat-syarat untuk mendapatkan izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
 - a. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;

- b. fotokopi anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - c. fotokopi SIUP;
 - d. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/ buruh kepada Dinas.

Paragraf 14 **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Pasal 69

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- (2) Apabila terjadi penyimpangan, maka PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak dilakukan penyimpangan.

Pasal 70

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- (2) Pelaksanaan PKWT berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedelapan **Dewan Pengupahan**

Pasal 71

- (1) Dalam menyelenggarakan pelayanan dibidang pengupahan, guna mewujudkan penghasilan yang layak bagi Pekerja/Buruh yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan, serta untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kota Bekasi.
- (2) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur :
 - a. Pemerintah;
 - b. Organisasi pengusaha;
 - c. Serikat Pekerja/buruh; dan
 - d. Perguruan tinggi dan pakar.

- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Walikota.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kesembilan
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Paragraf 1
Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pasal 72

- (1) Pengusaha wajib menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja agar terhindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja.
- (2) Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat bekerja dan kecelakaan dalam hubungan kerja maka perusahaan wajib menanggung biaya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 73

Dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pengusaha wajib:

- a. memberitahukan kepada tenaga kerjanya mengenai kondisi-kondisi serta bahaya-bahaya yang dapat timbul ditempat kerja;
- b. memeriksakan dan mengujikan peralatan-peralatan dan instalasi pendukung yang digunakannya ke Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. menyediakan alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang diberikan secara cuma-cuma sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya;
- d. memberikan pembinaan dan penambahan pengetahuan bagi tenaga kerjanya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara mengikut sertakan pekerja dalam kursus-kursus, pelatihan, seminar atau studi banding ke perusahaan lain;
- e. memeriksakan kesehatan tenaga kerja secara berkala setiap tahun pada dokter yang memiliki pengetahuan khusus di bidang kesehatan kerja dan telah mendapat pelatihan sertifikat hiperkes;
- f. pengusaha atau pengurus wajib melaporkan hasil pemeriksaan tenaga kerja secara berkala setiap tahun kepada Dinas.

Pasal 74

- (1) setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja 50 (lima puluh) orang atau lebih atau perusahaan dengan tingkat bahaya tinggi wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaannya.
- (2) Walikota menetapkan dan melantik P2K3 di perusahaan.
- (3) Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Paragraf 2

Pemeriksaan /Pengujian Peralatan Berbahaya

Pasal 75

Pengusaha atau pengurus dilarang mempergunakan peralatan berbahaya dan/atau instalasi pendukung produksi tanpa pengesahan pemakaian dari Dinas.

Pasal 76

- (1) Peralatan berbahaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 adalah sebagai berikut :
 - a. ketel uap dan bejana-bejana uap;
 - b. bejana bertekanan dan botol-botol bertekanan;
 - c. pesawat angkat dan angkut yaitu crane, hoist, forklift, gondola dan eskalator/travelator/escavator;
 - d. lift penumpang/lift barang;
 - e. motor diesel pembangkit listrik.
- (2) Instalasi pendukung produksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 adalah sebagai berikut :
 - a. instalasi listrik;
 - b. instalasi penyalur petir;
 - c. instalasi penyalur gas, bahan bakar, bahan beracun dan uap;
 - d. instalasi proteksi kebakaran.

Pasal 77

Prosedur untuk memperoleh pengesahan pemakaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 adalah sebagai berikut :

- a. pengusaha atau pengurus mengajukan permohonan tertulis dilengkapi gambar konstruksi dan sertifikat bahan dari peralatan berbahaya atau instalasi pendukung yang dimaksud ke Dinas;
- b. setelah permohonan diterima selanjutnya dilakukan pemeriksaan dan pengujian terhadap peralatan berbahaya atau instalasi pendukung yang dimaksud guna mengetahui tingkat keamanannya;

- c. pemeriksaan dan Pengujian dilakukan oleh Dinas atau perusahaan jasa Inspeksi K3 yang telah mendapat penunjukan atau ijin operasi dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk;
- d. pengesahan pemakaian baru dapat diterbitkan setelah peralatan berbahaya atau instalasi pendukung produksi tersebut lulus dalam pengujian dan layak untuk digunakan.

Pasal 78

- (1) Setelah memiliki pengesahan pemakaian peralatan berbahaya dan instalasi pendukung produksi harus dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang secara berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengusaha atau pengurus dilarang untuk menggunakan peralatan berbahaya dan instalasi pendukung produksi yang sudah saatnya untuk dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang.
- (3) Pengusaha atau pengurus wajib memberitahu secara tertulis kepada Dinas sebelum saatnya dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang.

Paragraf 3

Sertifikasi

Pasal 79

- (1) Untuk peralatan kerja tertentu antara lain ketel uap, pesawat angkat dan angkut, lift penumpang harus dilayani oleh operator yang bersertifikat.
- (2) Untuk memperoleh sertifikat operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terlebih dahulu mengikuti kursus dan lulus dalam ujian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 80

- (1) Pengerjaan pengelasan peralatan bertekanan tinggi harus dilakukan seorang juru las berkualifikasi khusus.
- (2) Kualifikasi las sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh setelah juru las lulus dalam pengujian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 81

- (1) Dinas melakukan pembinaan teknis dan pemeriksaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan unsur pengusaha dan masyarakat dan unsur serikat pekerja/buruh.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 82

Dalam rangka pembinaan dan pemeriksaan serta pengawasan ketenagakerjaan, maka Dinas dapat melakukan kerjasama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kepentingan daerah atau nasional dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 83

- (1) Guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diadakan suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan yang diatur dengan Peraturan Walikota.
- (2) Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

BAB V

PENYIDIKAN

Pasal 84

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas yang ditunjuk oleh Menteri Hukum dan HAM diberi kewenangan khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum acara Pidana untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum acara Pidana.

BAB VI

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 85

- (1) Walikota atau Pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (3), Pasal 13 ayat (1), Pasal 17 ayat (2), Pasal 62 ayat (1) dan (3), Pasal 20 ayat (1), dan Pasal 68 ayat (3).
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa :
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB VII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 86

Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3), Pasal 44, Pasal 46, Pasal 47, Pasal 48, Pasal 49 ayat (5), Pasal 50 ayat (1), Pasal 51, Pasal 54 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4), Pasal 59 ayat (1), Pasal 64, Pasal 65 ayat (1), Pasal 73, Pasal 74 ayat (1) dan ayat (3), dan Pasal 75 diancam dengan Pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling tinggi Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 87

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 88

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bekasi
pada tanggal 16 Desember 2011

Pit. WALIKOTA BEKASI
WAKIL WALIKOTA,

Ttd/Cap

RAHMAT EFFENDI

Diundangkan di Bekasi
pada tanggal 16 Desember 2011

Pit. SEKRETARIS DAERAH KOTA BEKASI
ASISTEN PEMERINTAHAN,

Ttd/Cap

RAYENDRA SUKARMADJI

LEMBARAN DAERAH KOTA BEKASI TAHUN 2011 NOMOR 18 SERI E