



PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

NOMOR 3 TAHUN 2011

TENTANG

PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA TANGERANG SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat, martabat dan kemanusiaan;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Pelayanan Ketenagakerjaan.

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 3989);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4356);
8. 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 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);
9. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4456);
10. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 188, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4935);
11. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

12. 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 diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4789);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

Dan

WALIKOTA TANGERANG SELATAN

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kota Tangerang Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Walikota adalah Walikota Tangerang Selatan.
4. Pejabat yang berwenang adalah Penjabat setingkat eselon II yang ditunjuk oleh Walikota dan diberi tugas dibidang Pelayanan Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
5. Dinas adalah Instansi yang berwenang membidangi Ketenagakerjaan.
6. Ijin termasuk Pengesahan adalah surat dari Dinas yang berwenang yang menyatakan boleh melakukan sesuatu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
7. Ijin Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah surat persetujuan penempatan tenaga kerja di dalam negeri.
8. Ijin Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah surat persetujuan penempatan tenaga kerja di luar negeri.
9. Surat Ijin Usaha Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut SIUP - PJTKI adalah ijin usaha perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri.
10. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
11. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah.
12. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

13. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
14. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja dari gaji pokok dan tunjangan tetap.
15. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun diluar Perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
16. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang Perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
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 memperkerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Organisasi Pengusaha adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan sesuai antara Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja.
19. Peraturan Perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat ketentuan syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
20. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang didaftarkan kepada dinas yang memuat syarat kerja dan tata tertib di perusahaan.

21. Perjanjian Kerja/Kesepakatan Kerja adalah suatu kesepakatan dimana pihak yang satu, (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, (pengusaha). Selama waktu tertentu dengan menerima upah.
22. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
23. Anjuran adalah suatu bentuk surat ketetapan yang dikeluarkan oleh pegawai Mediator secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah Hubungan Industrial (HI).
24. Akte Pengawasan adalah buku laporan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang harus dimiliki oleh masing-masing perusahaan.
25. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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.
26. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
27. Arbitase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
28. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
29. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan oleh Walikota dalam jabatan fungsional yang diberi tugas untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

30. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Pegawai Negeri Sipil yang berkeahlian khusus dilingkungan Dinas yang diberi tugas untuk mengawasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan melakukan pengujian terhadap peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
31. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PPNS adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang telah mengikuti pendidikan khusus sebagai penyidik dan diangkat oleh Menteri Hukum & HAM.
32. Penyidikan adalah suatu kegiatan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan baik norma kerja atau norma keselamatan dan kesehatan kerja.
33. Pengujian adalah kegiatan yang dilakukan berdasarkan Norma Keselamatan Kerja dalam rangka untuk mengetahui tingkat keamanan dari peralatan berbahaya atau instalasi produksi.
34. Norma Kerja adalah ketentuan normatif yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
35. Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ketentuan normatif yang bersifat teknik murni yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
36. Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut P2K3 adalah Panitia pembina yang bertigas mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi aktif dari pengusaha, tenaga kerja dibidang keselamatan dan kesehatan kerja.
37. Operator adalah tenaga kerja berkeahlian khusus untuk melayani pemakaian alat tertentu.
38. Juru Las adalah tenaga kerja berketerampilan dalam pengelasan sambungan las tumpul yang telah lulus ujian las.
39. Perusahaan Jasa Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut PJK3 ialah perusahaan yang usahanya dibidang jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk membantu pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
40. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin bekerja/pindah pekerjaan yang dinyatakan dengan mendaftarkan kepada petugas pengantar kerja pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
41. Kartu AK.I yang selanjutnya disebut Kartu Kuning adalah Kartu tanda bukti bahwa pemegang kartu tersebut adalah pencari kerja yang terdaftar pada Dinas.

42. Pengumuman Lowongan Pekerjaan adalah pengumuman yang dipasang/ditempel di Dinas atau di tempat-tempat umum di Daerah oleh Instansi Pemerintah/Swasta untuk merekrut tenaga kerja guna mengisi lowongan kerja di Instansi atau Perusahaan baik Perusahaan dalam negeri maupun luar negeri.
43. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
44. Perpanjangan Izin Tenaga Asing yang selanjutnya disebut perpanjangan IMTA adalah Surat yang dikeluarkan oleh Dinas kepada Instansi/Perusahaan/Lembaga yang bersangkutan.
45. Rekomendasi Bursa Kerja Khusus adalah rekomendasi operasional yang dikeluarkan oleh Dinas kepada Lembaga Pendidikan, Lembaga Pendidikan Kejuruan, maupun Lembaga Pelatihan yang akan mendirikan Bursa Kerja Khusus untuk membantu menyalurkan/Penempatan Tenaga Kerja pada Pengguna Kerja.
46. Rekomendasi Pendirian Kantor Cabang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) adalah Surat Rekomendasi yang dikeluarkan oleh Dinas untuk mendirikan Kantor Cabang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.
47. Rekomendasi Pestisida adalah persetujuan yang memuat syarat-syarat tenaga kerja yang dipekerjakan mengelola pestisida.
48. Rekomendasi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah pemberian persetujuan kepada perusahaan yang menyelenggarakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sendiri dengan manfaat lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan dasar jaminan sosial tenaga kerja.
49. Pelayanan Kesehatan Tenaga kerja adalah pelayanan yang diberikan kepada tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan serta memberikan pengobatan, perawatan dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.
50. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah Lembaga Pelatihan Keterampilan yang dikelola oleh perorangan atau Lembaga/Perusahaan/Swasta yang pesertanya dari masyarakat/umum.
51. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
52. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun dan belum kawin, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

53. Bipartit adalah Lembaga Konsultasi dan Komunikasi serta musyawarah yang ada di tingkat Perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan unsur pengusaha
54. Tripartit adalah Lembaga Konsultasi dan Komunikasi serta musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, unsur Pengusaha dan unsur Pekerja.
55. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Unit Pelaksana Teknis di bawah Dinas.
56. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut BK3 adalah Unit Pelaksana Teknis di bawah Dinas.
57. Balai Latihan Kerja Luar negeri adalah Lembaga Pelatihan Keterampilan Kerja yang diperuntukkan bagi calon tenaga kerja luar negeri.

BAB II

LANDASAN, ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral Pusat dan Daerah.

Pasal 4

Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB III

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 5

- (1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) bertugas dan berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud ayat (2) terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Pekerja secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Kedua

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 6

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan Hubungan Industrial serta pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional, Provinsi dan Daerah; dan
 - b. Lembaga Kerjasama Tripartit Sektor Nasional, Provinsi dan Daerah.
- (3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja.

Bagian Ketiga

Serikat Pekerja / Serikat Buruh

Pasal 7

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dibentuk secara demokratis melalui musyawarah para pekerja di Perusahaan.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tiap-tiap perusahaan dibentuk berdasarkan Sektor usaha.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sektor usaha sejenis dapat membentuk atau menjadi anggota federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (4) Gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membentuk dan atau menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Pengusaha dilarang menghalang-halangi pekerjanya untuk membentuk dan menjadi pengurus atau anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dan atau untuk membentuk dan menjadi anggota gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan sektor usaha.
- (6) 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.
- (7) Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak :
 - a. Melakukan perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - b. Sebagai pihak dalam penyelesaian industrial.
- (8) Dinas wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan serikat pekerja.
- (9) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (10) Buku Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) 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 tanggal;
 - e. Nomor bukti pencatatan;
 - f. Tanggal pencatatan.
- (11) Tanggal pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pemberitahuan dengan menggunakan formulir.
- (12) Dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (10), Dinas dapat menangguknkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan dengan memberitahukan kelengkapan yang harus dipenuhi dengan menggunakan formulir.

- (13) 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 (10), maka berkas pemberitahuan dikembalikan dengan menggunakan formulir.
- (14) 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.

Bagian Keempat

Organisasi Pengusaha

Pasal 8

- (1) Setiap pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan Hubungan Industrial.
- (2) Pembentukan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kelima

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 9

- (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. Pelaksanaan syarat-syarat kerja di perusahaan
 - b. Pelaksanaan norma kerja di perusahaan
 - c. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja; dan
 - d. Kondisi kerja di Perusahaan.
- (3) Setiap perselisihan Hubungan Industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat.

- (4) Setiap pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau gabungan Serikat Pekerja/buruh bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui musyawarah untuk mencapai mufakat.

Bagian Keenam

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 10

- (1) Pengusaha, Pekerja dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan kerja.
- (2) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dalam hal:
 - a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
 - b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Pekerja menjalankan ibadah dan berpakaian sesuai yang diperintahkan agamanya.
 - d. Pekerja menikah, hamil, melahirkan, dan atau gugur kandungan.
 - e. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan;
 - f. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau menjadi pengurus Serikat pekerja/Serikat buruh.
- (3) Apabila setelah diadakan segala upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, pengusaha harus memusyawarahkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Bagian Ketujuh

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 11

- (1) Penyelesaian keluh kesah sebelum menjadi Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja:

- a. Dilakukan ditingkat perusahaan secara Bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha.
 - b. Penyelesaian keluh kesah sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dapat pula dilakukan melalui Dinas atau organisasi pekerja.
 - c. Pengusaha dan Pekerja wajib mengupayakan agar keluh kesah yang timbul tidak menjadi Perselisihan Hubungan Industrial atau menjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal keluh kesah meningkat menjadi Perselisihan Hubungan Industrial maka penyelesaiannya 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 dalam 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 dalam huruf b memuat antara lain ;
 - a. Nama dan alamat pekerja
 - b. Nama dan alamat Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - c. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili.
 - d. Tanggal dan tempat perundingan.
 - e. Alasan atau pokok masalah perselisihan.
 - f. Pendirian para pihak.
 - g. Kesimpulan perundingan
 - h. 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 dalam huruf a tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak dapat menyelesaikan melalui arbitrase.
 - f. Dalam hal kedua belah pihak tidak menghendaki penyelesaian sebagaimana dimaksud dalam huruf e, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak meminta kepada Dinas untuk diselesaikan melalui Mediasi.

- (3) Dalam hal keluh kesah sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (1) berkembang menjurus kepada Pemutusan Hubungan kerja maka penyelesaiannya sebagai berikut:
- a. Penyelesaian harus dirundingkan secara musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dengan pekerja itu sendiri atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di Dinas atau organisasi pekerja apabila pekerja tersebut menjadi anggota.
 - b. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dilakukan 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 mencapai kesepakatan, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang disaksikan oleh pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh setempat pada perusahaan yang telah terbentuk 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 dalam huruf a tidak mencapai kesepakatan, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin. Pemutusan Hubungan Kerja kepada panitia Daerah, untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja masal, kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permintaan kepada Dinas untuk dimediasi oleh Pegawai Mediator.
 - f. Hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap pengajuan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

- (4) Dalam hal timbul keluhan kesah, penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja pengusaha sedapat mungkin menghindarkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok unjuk rasa dan atau slow down.
- (5) Dalam terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial di luar ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan penyelesaiannya dilakukan secara terpadu dengan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
- (6) Penyelesaian tingkat mediasi :
 - a. Pegawai Mediator Hubungan Industrial harus menerima setiap permintaan penyelesaian hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
 - b. Pegawai Mediator Hubungan Industrial setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam huruf a harus menawarkan kepada kedua belah pihak apakah perselisihan hubungan industrial tersebut akan diselesaikan melalui arbitrase.
 - c. Dalam hal kedua belah pihak tidak menghendaki penyelesaian hubungan industrial melalui Arbitrase, Pegawai Mediator Hubungan Industrial dapat mengadakan mediasi menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk mengadakan penelitian dan usaha penyelesaian masalah-masalah yang sifatnya normatif melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
 - d. Tenggang waktu sebagaimana dimaksud dalam huruf c, berlaku juga bagi Mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
 - e. Pegawai Mediator Hubungan Industrial dalam melaksanakan mediasi Perselisihan Hubungan Industrial atau Pemutusan Hubungan Kerja harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah mufakat.
 - f. Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud dalam huruf e tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui/disaksikan oleh Pegawai Mediator.
 - g. Pegawai Mediator Hubungan Industrial setelah menerima persetujuan bersama perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja yang dicapai ditingkat perusahaan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari harus sudah meneruskan kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja perorangan, dan kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

- h. Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud dalam huruf e tidak tercapai kesepakatan penyelesaian Mediator harus membuat anjuran tertulis yang memuat usul penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak.
 - i. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran sebagaimana dimaksud dalam huruf h, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis diselesaikan seperti dalam huruf g.
 - j. Dalam hal anjuran tidak diterima oleh para pihak/salah satu pihak, maka pegawai Mediator membuat laporan mediasi bentuk II secara lengkap, sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian perkara.
 - k. Laporan sebagaimana dimaksud dalam huruf j beserta tanggapan para pihak/salah satu pihak disampaikan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - l. Dalam hal mediasi perselisihan terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain kekurangan upah, upah lembur, tunjangan kecelakaan dan cuti tahunan, maka pegawai Mediator meminta bantuan kepada pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk menetapkan dan menghitung upah lembur tersebut.
 - m. Dalam hal penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf l merupakan satu kesatuan dengan masalah pemutusan hubungan kerja, maka Pegawai Mediator meneruskan kepada Panitia Daerah atau panitia Pusat untuk menyelesaikan lebih lanjut.
- (7) Penyelesaian ditingkat mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) paling lambat 30 (tiga puluh) hari.
 - (8) Dalam hal Pegawai Mediator menerima pengaduan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), maka Pegawai Mediator dapat memberikan jasa-jasa baik.
 - (9) Dalam penyelesaian pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) tercapai kesepakatan penyelesaian, maka Pegawai Mediator membuat persetujuan bersama secara tertulis dan apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian dibuatkan anjuran secara tertulis.
 - (10) Apabila anjuran Pegawai Mediator sebagaimana dimaksud pada ayat (9) tidak diterima, maka Pegawai Mediator meneruskan permasalahannya kepada Korpri BUMN/BUMD yang bersangkutan untuk penyelesaian lebih lanjut.
 - (11) Dalam penyelesaian pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (9). Pegawai Mediator dapat melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Dinas.

- (12) Untuk sektor BUMN yang sudah ada Panitia Tenaga kerja, maka Pegawai Mediator menyerahkan penyelesaiannya kepada Panitia Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (13) Apabila Pegawai Mediator mengetahui terjadinya Penutupan (*lock out*), pemogokan dan atau slow down, Pegawai Mediator langsung mendatangi lokasi kejadian.
- (14) Dalam menangani kejadian sebagaimana dimaksud pada ayat (13) Pegawai Mediator mengupayakan dan menganjurkan kepada para pekerja agar bekerja kembali seperti semula dan menganjurkan pengusaha agar meneruskan kegiatannya.
- (15) Pegawai Mediator segera melakukan perundingan dengan para pihak untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*), pemogokan dan atau slow down.
- (16) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (15) tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persejutuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang diketahui/disaksikan oleh Pegawai Mediator.
- (17) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (15) tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka Pegawai Mediator menyerahkan kepada Panitia Daerah mengenai masalah Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja perorangan serta kepada Panitia Pusat mengenai Pemutusan Hubungan kerja masal untuk penyelesaian lebih lanjut.

BAB IV

HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Perjanjian Kerja

Pasal 12

- (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 ketentuan perundangan yang berlaku.
- (4) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kemauan kedua belah pihak

- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d batal demi hukum.
- (7) Segala hal dan atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- (8) Perjanjian yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:
- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama dan alamat pekerja
 - c. Jabatan dan jenis pekerjaan;
 - d. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
 - f. Tempat pekerjaan;
 - g. Mulai berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;
- (9) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf d dan huruf e tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (10) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1(satu) Perjanjian Kerja (PK);
- (11) Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak;
- (12) 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 atau selesainya pekerjaan tertentu;

- (13) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis;
- (14) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (15) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (14) masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.
- (16) Jenis sifat pekerjaan, jangka waktu berlakunya, syarat perpanjangan, dan syarat pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.
- (17) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (18) Selama masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (17), pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya dibawah upah minimum yang ditetapkan Walikota.
- (19) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalkan pengusaha dan atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan pewarisan dan hibah.
- (20) Dalam hal pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja.
- (21) Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja 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.
- (22) 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 pada ayat (16), ayat (17) dan ayat (18), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Bagian kedua

Peraturan Perusahaan

Pasal 13

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang disahkan oleh Dinas .

- (2) Masa berlaku Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (3) Kewajiban memiliki Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan diterima.
- (5) Apabila waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disyahkan Dinas maka peraturan tersebut dapat diberlakukan.
- (6) Peraturan Perusahaan disusun oleh Pengusaha dan menjadi tanggung jawab dari Pengusaha yang bersangkutan
- (7) Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (8) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk Serikat Pekerja / Serikat Buruh, maka wakil pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) adalah pengurus serikat pekerja / serikat buruh pada perusahaan yang bersangkutan.
- (9) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka wakil pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) adalah pekerja yang duduk dalam keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan atau yang ditunjuk oleh pekerja untuk mewakili kepentingan para pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (10) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai :
 - a. Hak dan kewajiban pengusaha
 - b. Hak dan kewajiban pekerja
 - c. Syarat Kerja
 - d. Tata tertib perusahaan
 - e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (11) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (12) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disyahkan oleh Dinas
- (13) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja.

- (14) Peraturan Perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (13) harus mendapat pengesahan dari Dinas.
- (15) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan Peraturan Perusahaan kepada pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Ketiga

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 14

- (1) Perjanjian Kerja Bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat Buruh wajib dicatatkan pada Dinas.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja/serikat buruh yang didukung oleh sebagian besar pekerja diperusahaan yang bersangkutan.
- (4) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama, paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus disetujui secara tertulis oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai:
 - a. Hak dan kewajiban pengusaha
 - b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh.
 - c. Tata tertib perusahaan
 - d. Jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama
 - e. Tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama
 - f. 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 salah satu pihak ingin mengadakan perubahan sebagian isi perjanjian Kerja Bersama, maka keinginan tersebut harus di ajukan secara tertulis dengan alasan-alasannya.
- (9) Perubahan Perjanjian kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (8), dilakukan berdasarkan perjanjian bersama secara tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh

- (10) Pengusaha tidak boleh mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan secara sepihak, sepanjang perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Kartu AK.I

Pasal 15

- (1) Bagi pencari kerja harus mempunyai Kartu AK.I .
- (2) Dinas dapat menyediakan Kartu AK.I .
- (3) Kartu AK.I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku 2 (dua) tahun dengan ketentuan apabila ada lowongan kerja yang sesuai dengan klasifikasi pendidikan maka pencari kerja akan dipanggil.
- (4) Apabila Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum mendapatkan pekerjaan paling lama 6 (enam) bulan harus melapor kepada Dinas.
- (5) Apabila dalam waktu 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak melaporkan, maka Dinas dapat menghapus biodata pencari kerja.

Bagian Kedua

Rekrut Antar Kerja Lokal

Pasal 16

- (1) Setiap perusahaan yang akan merekrut Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal wajib memprioritaskan kompetensi tenaga kerja lokal dan wajib mempunyai izin.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikeluarkan oleh Dinas setelah memenuhi persyaratan.

Pasal 17

Perusahaan wajib memberikan kesempatan kerja kepada tenaga kerja cacat yang mempunyai kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pasal 18

Perusahaan wajib memberikan kebebasan beragama, kebebasan beribadah dan kebebasan cara berpakaian sesuai dengan agama yang dianutnya.

Pasal 19

- (1) Dalam hal mempersiapkan tenaga kerja lokal yang mempunyai kompetensi dapat dibentuk Badan Koordinasi Kompetensi Daerah.
- (2) Badan Koordinasi Kompetensi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga

Rekrut Antar Kerja Antar Daerah

Pasal 20

- (1) Perusahaan yang akan merekrut tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah harus mendapat rekomendasi dari Dinas.
- (2) Pemberian rekomendasi rekrut Antar Kerja Antar Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah memenuhi persyaratan.

Pasal 21

- (1) Setiap perusahaan yang akan mutasi Antar Kerja Antar Daerah wajib mempunyai izin.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikeluarkan oleh Dinas setelah memenuhi persyaratan.

Bagian Keempat

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 22

- (1) Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang akan mendirikan Kantor Cabang di Daerah harus mendapat ijin dari Dinas.
- (2) Pemberian ijin pendirian Kantor Cabang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah memenuhi persyaratan.

Bagian Kelima
Tenaga Kerja Asing

Pasal 23

- (1) Pengguna Tenaga Kerja Asing yang telah habis berlakunya masa kerja wajib memperpanjang kepada Dinas.
- (2) Perpanjangan Pengguna Tenaga Kerja Asing dapat diberikan setelah memenuhi persyaratan.

Pasal 24

- (1) Perpanjangan masa penggunaan Tenaga Kerja Asing berlaku sesuai dengan berlakunya Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS)/Kartu Ijin Tinggal Tetap (KITAP).
- (2) Masa berakhir penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai tanggal jatuh tempo dan dapat diperpanjang kembali sesuai dengan Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS)/Kartu Ijin Tinggal Tetap (KITAP) dan dapat diajukan 1 (satu) bulan sebelum jatuh tempo.

Pasal 25

Apabila pemegang rekomendasi kerja Tenaga Kerja Asing berhenti bekerja atau kembali ke negaranya, maka kepada Pengusaha yang mempekerjakan diwajibkan memberitahukan dan mengembalikan rekomendasi dimaksud kepada Dinas.

Pasal 26

- (1) Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang telah berakhir masa berlakunya dapat diajukan permohonan perpanjangan.
- (2) Permohonan perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan kepada Dinas dengan alasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan serta melampirkan persyaratan.

Pasal 27

Perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, dipergunakan sebagai salah satu dasar perpanjangan rekomendasi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Bagian Keenam
Rekrut Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara

Pasal 28

- (1) Perusahaan yang akan merekrut Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara wajib mempunyai izin.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikeluarkan oleh Dinas setelah memenuhi persyaratan.

Bagian Ketujuh

Pemasangan Informasi Lowongan

Pasal 29

- (1) Setiap perusahaan yang akan memasang pengumuman lowongan kerja ditempat umum, di media massa maupun media elektronik wajib lapor kepada Dinas.
- (2) Pelaporan pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah memenuhi persyaratan.

Bagian Kedelapan

Operasional Pendirian Bursa Kerja Khusus

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan yang akan mendirikan Bursa Kerja Khusus wajib mempunyai izin.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikeluarkan oleh Dinas setelah memenuhi persyaratan.

Bagian Kesembilan

Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 31

- (1) Setiap perusahaan atau perorangan yang akan mendirikan lembaga pelatihan kerja wajib mempunyai izin.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikeluarkan oleh Dinas setelah memenuhi persyaratan.

Bagian Kesepuluh

Operasional Pelayanan Pos Informasi

Cabang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 32

- (1) Setiap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang akan membuka pelayanan pos informasi Kantor Cabang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia wajib mempunyai izin.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikeluarkan oleh Dinas setelah memenuhi persyaratan.

BAB VI

NORMA KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Wajib Laport Ketenagakerjaan

Pasal 33

- (1) Pengusaha wajib melaporkan tentang Ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (2) Pengusaha wajib melaporkan tentang Ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.
- (3) Apabila suatu perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri, kewajiban yang ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku terhadap masing-masing kantor cabang yang berdiri sendiri.

Pasal 34

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam pasal 33, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya secara tertulis setiap tahun kepada Dinas.

Pasal 35

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

Bagian Kedua
Kerja Malam Tenaga Kerja Wanita

Pasal 36

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja wanita antara jam 23.00 WIB sampai dengan jam 05.00 WIB, wajib memiliki ijin kerja malam tenaga kerja wanita.
- (2) Tata cara pemberian ijin kerja malam tenaga kerja wanita dan syarat-syarat memperkerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Perusahaan wajib melaksanakan syarat-syarat yang tercantum dalam ijin kerja malam tenaga kerja wanita.
- (4) Perusahaan dilarang mempekerjakan pada malam hari kepada pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan pekerja wanita yang sedang hamil.

Bagian Ketiga

Pengupahan

Pasal 37

- (1) Perusahaan wajib membayar upah tenaga kerja dalam sebulan paling sedikit sama dengan ketentuan Upah Minimum Daerah yang berlaku pada saat itu.
- (2) Upah Minimum Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Perusahaan wajib meninjau kenaikan upah secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun bagi tenaga kerja yang telah menerima upah diatas Upah Minimum Daerah.
- (4) Perusahaan wajib membuat dan menyimpan buku upah karyawan serta wajib memperlihatkan/memberikan apabila diminta oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 38

- (1) Perusahaan tidak wajib membayar upah tenaga kerja yang tidak bekerja karena alpa dan mogok kerja atau tidak bekerja diluar ijin yang diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Perhitungan pemotongan upah karena tidak bekerja sebagaimana dimaksud ayat (1), adalah upah sehari sama dengan upah sebulan dibagi 30 (tiga puluh) hari kerja.

Pasal 39

Perusahaan wajib membayar upah tenaga kerja , Apabila :

- a. Jika tenaga kerja 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 per seratus) dari upah sebulan;
 2. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima per seratus) dari upah sebulan;
 3. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh per seratus) dari upah sebulan;
 4. Bulan selanjutnya, dibayar 25 % (dua puluh lima per seratus) dari upah sebelum PHK.
- b. Jika tenaga kerja tidak bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini :
 1. 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. meninggal dunia suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar upah selama 2 (dua) hari;
 5. Istri pekerja melahirkan dibayar upah untuk selama 2 (dua) hari;
 6. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar upah selama 1 (satu) hari.

Pasal 40

- (1) Perusahaan wajib membayar upah kepada tenaga kerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, ibadah yang diperintahkan agamanya bila dalam menjalankan kewajiban tersebut tenaga kerja tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah dalam waktu dekat tidak lebih dari 1 (satu) tahun.
- (2) Perusahaan wajib membayar kekurangan upah yang biasa dibayarkan kepada tenaga kerja yang dalam menjalankan kewajiban negara sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1). Bilamana jumlah yang diperoleh dari pemerintah kurang dari upah yang biasa diterimanya.
- (3) Perusahaan tidak mewajibkan untuk membayar upah bilamana tenaga kerja yang dalam menjalankan kewajiban negara tersebut telah memperoleh upah serta tunjangan lainnya yang besarnya sama atau lebih dari upah yang biasa diterimanya.

- (4) Perusahaan wajib untuk membayar upah kepada tenaga kerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan.

Pasal 41

Perusahaan wajib membayar kekurangan upah dan segala pembayarannya yang timbul dari hubungan kerja paling lama 2 (dua) tahun kebelakang.

Bagian Keempat

Perhitungan Upah Lembur

Pasal 42

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 8 jam sehari atau 40 jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja harus diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (2) Kelebihan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib membayar upah lembur.

Pasal 43

- (1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.
- (2) Untuk menghitung upah lembur sejam adalah $\frac{1}{173}$ kali upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.
- (3) Cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut :
 - a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa :
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.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 atau 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - b.1. Perhitungan upah lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam ke delapan dibayar 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;

- b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 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 dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam, dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Bagian Kelima

Cuti Haid dan Melahirkan / Gugur Kandungan

Pasal 44

- (1) Tenaga kerja wanita tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid dengan upah dibayar penuh sepanjang pekerja tersebut melaporkan.
- (2) Tenaga kerja wanita harus diberikan istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan.
- (3) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan yang dijelaskan di dalam surat keterangan dokter bahwa hal itu harus dilaksanakan untuk menjaga kesehatannya.

Bagian Keenam

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 45

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

Pasal 46

- (1) Besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan tunjangan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - b. Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus akan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proposional dengan Masa Kerja (MK) dengan perhitungan : $MK/12 \times 1$ (satu) bulan upah.
- (2) Dalam hal penetapan besarnya nilai Tunjangan Hari Raya Keagamaan menurut Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama lebih besar dari nilai Tunjangan Hari Raya) Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka Tunjangan Hari Raya Keagamaan dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 47

- (1) Pemberian Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja kecuali kesepakatan Perusahaan dan Pekerja menentukan lain.
- (2) Pembayaran Tunjangan Hari Raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh Perusahaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (3) Pekerja yang Putus Hubungan Kerja dihitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Pasal 48

- (1) Perusahaan yang karena kondisi Perusahaannya tidak mampu membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan dapat mengajukan permohonan penyimpangan besarnya jumlah Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada Dinas.
- (2) Pengajuan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (3) Permohonan tersebut dilampiri neraca keuangan 1 (satu) tahun terakhir atau keterangan lainnya yang mendukung ketidakmampuannya.

Bagian Ketujuh

Anak yang Terpaksa Bekerja

Pasal 49

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan anak yang terpaksa bekerja dibawah usia 18 (delapan belas) tahun wajib memiliki ijin dari Dinas.
- (2) Ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setelah memenuhi syarat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedelapan

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 50

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit sesuai Upah Minimum Daerah sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang meliputi :
 - a. Jaminan kecelakaan kerja;
 - b. Jaminan kematian;
 - c. Jaminan hari tua; dan
 - d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yang telah menyelenggarakan sendiri Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan PT. Jamsostek tidak diwajibkan ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek.
- (3) Perusahaan yang menyelenggarakan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki ijin penyelenggaraan dari Dinas.
- (4) Kewajiban perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, terdiri dari suami, istri dan 3 (tiga) orang anak.
- (5) Bagi tenaga kerja wanita yang diikut sertakan dalam Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dianggap sebagai pekerja lajang, kecuali yang bersangkutan dapat membuktikan bahwa tenaga kerja wanita tersebut menanggung beban keluarga.

Pasal 51

- (1) Tenaga kerja tidak tetap dan tenaga kerja yang bekerja pada proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan perorangan wajib diikut sertakan pada program Jamsostek berupa :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja; dan
 - b. Jaminan Kematian.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembayaran iuran Jamsostek diatur sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kesembilan

Perlindungan Tenaga Kerja Diluar Hubungan Kerja

Pasal 52

- (1) Perusahaan wajib melindungi tenaga kerjanya terhadap kecelakaan diluar tanggungan PT. Jamsostek melalui badan penyelenggara.
- (2) Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Perusahaan Asuransi.

BAB VII

NORMA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Bagian Kesatu

Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pasal 53

Pengusaha wajib menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja agar terhindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau terkena penyakit akibat kerja.

Pasal 54

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

1. Memberitahukan kepada tenaga kerjanya mengenai kondisi-kondisi serta bahaya-bahaya yang dapat timbul di tempat kerja
2. Memeriksa dan mengujikan peralatan-peralatan berbahaya dan instalasi pendukungnya ke Dinas.
3. Menyediakan Alat Pelindung Diri bagi tenaga kerja yang diberikan secara Cuma-Cuma sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

4. 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.
5. Memeriksa kesehatan tenaga kerja secara berkala setiap tahun pada Dokter yang memiliki pengetahuan khusus dibidang kesehatan kerja.
6. Pengusaha wajib melaporkan hasil pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara berkala setiap tahun kepada Dinas.

Pasal 55

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 100 (seratus) orang atau kurang dari 100 (seratus) orang tetapi dengan tingkat bahaya yang besar wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaannya
- (2) Kepala Dinas mengesahkan dan melantik Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan
- (3) Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- (4) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dimaksud pada ayat (3) wajib dilakukan penilaian/audit oleh Lembaga/Auditor.
- (5) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 100 (seratus) orang wajib mempunyai Klinik Pelayanan Kesehatan bagi pekerja.

Bagian Kedua

Pemeriksaan / Pengujian Peralatan Berbahaya

Pasal 56

Perusahaan yang mempergunakan peralatan berbahaya dan atau instalasi pendukung produksi wajib mendapat pengesahan dari Dinas.

Pasal 57

- (1) Yang termasuk peralatan berbahaya adalah sebagai berikut:
 - a. Ketel uap dan bejana-bejana uap
 - b. Bejana bertekanan dan botol-botol baja bertekanan.
 - c. Pesawat angkat dan angkut yaitu Crane, Hoist, Forklift, Lift Barang, Gondola dan Eskalator/Travelator/Excavator.

- d. Lift penumpang/Lift orang.
 - e. Motor Diesel pembangkit listrik
- (2) Instalasi pendukung produksi 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 58

Prosedur memperoleh pengesahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 sebagai berikut:

1. Pengusaha mengajukan permohonan tertulis dilengkapi gambar konstruksi dan sertifikat bahan dan peralatan berbahaya atau instalasi pendukung yang dimaksud ke Dinas.
2. Setelah permohonan diterima selanjutnya dilakukan pemeriksaan dan pengujian terhadap peralatan berbahaya atau instalasi pendukung yang dimaksud guna mengetahui tingkat keamanannya.
3. Pengujian akan dilakukan oleh Dinas dan atau dibantu oleh Perusahaan Jasa Inspeksi K3 (PJK3) yang telah mendapat penunjukan atau ijin operasi dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
4. Pengesahan pemakaian baru yang di tandatangani Kepala Dinas dapat diterbitkan setelah peralatan berbahaya atau instalasi pendukung produksi tersebut lulus dalam pengujian dan layak untuk digunakan.

Pasal 59

- (1) Setelah memiliki pengesahan pemakaian peralatan berbahaya dan instalasi pendukung produksi harus dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang secara berkala
- (2) Pemeriksaan dan pengujian ulang untuk peralatan berbahaya dilakukan 1 (satu) tahun sekali sedangkan pemeriksaan dan pengujian ulang untuk instalasi pendukung produksi dilakukan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sekali.
- (3) Pengusaha dilarang untuk menggunakan peralatan berbahaya atau instalasi pendukung produksi yang sudah saatnya untuk dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang tetapi pengusaha atau pengurus belum memeriksakan dan mengujikan ulang peralatan
- (4) Pengusaha wajib memberi tahu secara tertulis pada Dinas sebelum saatnya dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang.

Bagian Ketiga

Sertifikasi

Pasal 60

- (1) Untuk peralatan kerja tertentu harus dilayani oleh operator yang berpengalaman dan mempunyai sertifikat.
- (2) Untuk memperoleh sertifikat operator yang dimaksud ayat (1) harus terlebih dahulu mengikuti pelatihan dan lulus dalam ujian.

Pasal 61

- (1) Pengerjaan pengelasan peralatan bertekanan tinggi harus dilakukan oleh seorang juru las berkualifikasi khusus.
- (2) Kualifikasi juru las sebagaimana dimaksud ayat (1) diperoleh setelah juru las lulus dalam pengujian kualifikasi yang dilakukan oleh Dinas.

BAB VIII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 62

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikut sertakan unsur dunia usaha, unsur masyarakat dan unsur serikat pekerja.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 63

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.
- (3) Tata cara dan syarat-syarat menjadi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diatur menurut ketentuan Peraturan yang berlaku .

Pasal 64

- (1) Pegawai Pengawas dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berhubungan dengan Tenaga Kerja/Serikat Pekerja di Perusahaan.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan atas rencana kerja Dinas.

BAB IX

PENYIDIKAN

Pasal 65

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Dinas yang membidangi ketenagakerjaan dapat diberikan kewenangan untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka melakukan penyitaan benda dan atau surat;
 - d. Mengambil sidik jari dan memotret tersangka;
 - e. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
 - f. Mendatangkan ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - g. Mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik umum tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik umum memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya;
 - h. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

BAB X SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 66

- (1) Perusahaan yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), Pasal 14 ayat (1), Pasal 16 ayat (1), Pasal 17, Pasal 20 ayat (1), Pasal 21 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 25, Pasal 28 ayat (1), Pasal 29 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), Pasal 32 ayat (1) Pasal 48, Pasal 49 ayat (1), Pasal 50 ayat (1), Pasal 51 ayat (1), Pasal 52 ayat (1), dikenakan sanksi administrasi.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada 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; dan
 - h. pencabutan izin.

BAB XI KETENTUAN PIDANA

Pasal 67

- (1) Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 18, Pasal 23 ayat (1), Pasal 37 ayat (1), dan Pasal 49 ayat (1) diancam pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 68

- (1) Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 33 ayat (1), Pasal 34, dan Pasal 35, diancam pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (2) Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 39 diancam pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- (3) Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 36 ayat (4), Pasal 42 ayat (2), dan Pasal 44 ayat (2) diancam pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (4) Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 13 ayat (1), Pasal 13 ayat (2), dan Pasal 31 ayat (1), diancam pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (5) Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 53, Pasal 54, Pasal 55 ayat (1), pasal 55 ayat (3), pasal 55 ayat (5) pasal 56 , Pasal 59 ayat (3), dan Pasal 60 ayat (1), diancam pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- (6) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB XI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 69

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku, semua rekomendasi dan pengesahan yang telah diterbitkan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 70

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tangerang Selatan
pada tanggal 24 Januari 2011

**PENJABAT WALIKOTA
TANGERANG SELATAN,**

ttd

H. HIDAYAT DJOHARI

Diundangkan di Tangerang Selatan
pada tanggal 24 Januari 2011

**SEKRETARIS DAERAH
KOTA TANGERANG SELATAN,**

ttd

DUDUNG E. DIREJJA

LEMBARAN DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN TAHUN 2011 NOMOR 0311

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

H. M. HILMAN
Pembina
NIP. 010 205 811