



PERATURAN DAERAH KOTA SERANG

NOMOR 6 TAHUN 2013

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SERANG,

Menimbang:

- a. bahwa untuk melaksanakan salah satu kewenangan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, pemerintah daerah berkewajiban melakukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan secara menyeluruh dan komprehensif untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta mendorong perkembangan perekonomian dan investasi di daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor ...);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);

5. Undang-undang

5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3858);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 Tentang Pelarangan Dan Tindakan Serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerja Terburuk Untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
7. 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);
8. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4255);
9. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
10. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
11. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4255);
12. 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);
13. 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);
14. Undang-Undang

14. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 126, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
15. 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);
16. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);
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 Nomor 5234);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1991 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 Tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1991 nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoensia nomor 3457);
20. 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);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
22. 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);
23. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
24. Peraturan Presiden nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
25. Keputusan

25. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention nomor 88 Concerning The Organization Of the Employment Service (Konvensi ILO Nomor 88 mengenai lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja);
26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-37/MEN/XII/2006 tentang tata cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
28. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Serang (Lembaran Daerah kota Serang Tahun 2008 Nomor 6, Tambahan Lembaran daerah Kota Serang Nomor 6);
29. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Serang (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Serang Nomor 7);
30. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Serang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Serang (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2010 Nomor 9);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SERANG

dan

WALIKOTA SERANG

MEMUTUSKAN:

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

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Serang.

2. Pemerintah

2. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Serang.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan rakyat Daerah Kota Serang.
5. Dinas Provinsi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang.
7. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang.
8. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak, milik 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.
10. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.
12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
13. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan 18.00.
14. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) Jam.
15. Seminggu adalah waktu selama 7(tujuh) hari.
16. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara seleyaknya yang terdiri dari :
 - a. Penyandang cacat fisik
 - b. Penyandang cacat mental
 - c. Penyandang cacat fisik dan mental.
17. Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
18. Perusahaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
19. Pengguna

19. Pengguna jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk Badan Hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab memperkerjakan tenaga kerja.
20. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
21. Antar Kerja lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Propinsi.
22. Antar kerja Daerah adalah yang selanjutnya disebut AKAD adalah Penempatan tenaga kerja antar Propinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
23. Antar kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah Penempatan tenaga kerja di luar negeri.
24. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
25. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi tenaga kerja.
26. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
27. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut CTKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Serang.
28. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kota Serang atau dari daerah lain yang lahir di Kota Serang secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun.
29. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional.
30. Instruktur adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang atau kejuruan tertentu.
31. Lembaga pelatihan kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
32. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun informal.

33. Pemagangan

33. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
34. Sertifikat pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atau jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
35. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja / buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
36. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas resiko sendiri. (Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja (LHK) adalah orang yang berusaha sendiri yang pada umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal).
37. Lembaga kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
38. Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
39. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
40. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan 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.
41. Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
42. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
43. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
44. Mediasi

44. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
45. 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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.
46. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
47. Konsiliator hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang yang lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang 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, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.
48. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar 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.
49. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
50. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
51. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

52. Anak adalah setiap orang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
53. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan.
54. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai pengganti imbalan dari pengusaha atau Perusahaan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau yang telah dilakukan.
55. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Serang.
56. THR adalah Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
57. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
58. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
59. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tertib perusahaan.
60. Perjanjian Kerja Bersama adalah peraturan yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
61. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
62. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
63. Ahli Keselamatan Kerja adalah Pegawai teknis berkeahlian khusus dari luar Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengawasi ditaatinya undang-undang Keselamatan Kerja.
64. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan Perusahaan di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan, pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan.
65. Pelaksana

65. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta selanjutnya disebut dengan PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan TKI di luar negeri.
66. Surat Ijin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah ijin yang diberikan Pemerintah kepada PPTKIS untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu, untuk jabatan tertentu dan untuk dipekerjakan pada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.
67. Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI Swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
68. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan kewenangan khusus oleh Undang-undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran-pelanggaran peraturan perundang-undangan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di daerah.
- (2) Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk :
 - a. memberikan pembinaan, pelatihan, penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
 - b. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

BAB III PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. melaksanakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan.

**BAB IV
APARATUR PELAKSANA**

**Bagian Kesatu
Peningkatan SDM**

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah wajib mengikutsertakan pendidikan dan/atau pelatihan teknis dibidang ketenagakerjaan meliputi :
 - a. instruktur pelatihan kerja;
 - b. pengantar kerja;
 - c. mediator hubungan industrial; dan
 - d. pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Calon peserta pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipersiapkan menduduki jabatan fungsional dan telah memenuhi kriteria serta persyaratan yang ditentukan sesuai bidang masing-masing.

**Bagian Kedua
Pengangkatan dan Pemberhentian dari Jabatan**

Pasal 5

- (1) Walikota berwenang untuk mengangkat, membina, dan memberhentikan pejabat fungsional bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**BAB V
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

**Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja**

Pasal 6

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik satu tahun sekali dan lima tahunan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan meliputi :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah daerah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(4) Penyusunan

- (4) Penyusunan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua
Sistem Informasi ketenagakerjaan

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan meliputi:
 - a. jaringan informasi;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. perangkat keras;
 - d. piranti lunak; dan
 - e. manajemen.
- (3) Pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB VI
PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan pembinaan pelatihan dan pemagangan, sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan dan atau kebutuhan masyarakat.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat bekerja sama dengan Balai Besar Latihan Kerja Industri, dengan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta dan/atau lembaga pelatihan lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Setiap penyelenggara pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki ijin dari Dinas yang membidangi pengelolaan perijinan.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan Walikota.

Pasal 10

- (1) Lembaga Penyelenggara Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga Penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikasi kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Lembaga penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memiliki sarana dan prasarana.
- (5) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki kurikulum dan silabus sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar kerja.

Pasal 11

Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja lebih dari 100 (seratus) orang.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 12

- (1) Setiap Perusahaan dapat menerima pelaku pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan dicatatkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha atau penyelenggara program swasta serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 13

Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah meliputi:

- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
- b. pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk tutorial per hari dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. pelaksanaan yang menggunakan sistem 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, magang dilakukan maksimal 5 (lima) jam untuk bekerja, 2 jam untuk tutorial per hari; dan
- d. pelaksanaan magang dilakukan pada waktu siang hari dan tanpa ada lembur/tambahan jam belajar;
- e. pemagangan dilaksanakan paling lama 3 (tiga) bulan.

BAB VII

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 14

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan/atau di luar Negeri.
- (2) Dalam penerimaan tenaga kerja, perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja daerah sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan berdasarkan azas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.

(3) Penerimaan

- (3) Penerimaan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berkoordinasi dengan Dinas.

Pasal 15

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri
 - b. Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas yang membidangi ketenagakerjaan
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja didalam dan/atau di luar negeri dilaksanakan melalui bursa Kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh pihak swasta dan/atau Pemerintah Daerah.
- (4) Bursa kerja (*job fair*) yang dilaksanakan oleh swasta harus mendapat rekomendasi dari Dinas.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan melalui mekanisme AKL, AKAD, AKAN.
- (6) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Dinas dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (7) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh ijin tertulis dari Dinas.
- (8) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib mendaftarkan kegiatan penempatan tenaga kerja kepada Dinas.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 16

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan Informasi lowongan kerja ke Dinas.
- (2) Perusahaan dan/atau Dinas mempublikasikan informasi tentang lowongan pekerjaan kepada masyarakat.
- (3) Setiap Perusahaan wajib melaporkan mengenai penempatan tenaga kerja ke Dinas dengan melampirkan kartu pencari kerja.

Pasal 17

- (1) Pemerintah daerah dan masyarakat bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja diupayakan melalui pola pembentukan pembinaan tenaga kerja mandiri, penciptaan kegiatan yang produktif, wirausaha baru, teknologi tepat guna dan sistim padat karya atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan kerja yang berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia

Pasal 18.....

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Perusahaan wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja/buruh.

Bagian Ketiga Tenaga Kerja Asing

Pasal 19

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari pejabat yang berwenang.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

Pasal 20

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing dapat memperpanjang izin mempekerjakan tenaga asing.
- (2) Tata cara pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Keempat

Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pasal 21

Dalam penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, Pemerintah Daerah, berkewajiban untuk melakukan :

- a. sosialisasi tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- b. Pendaftaran dan Seleksi;
- c. Pembinaan kepada CTKI/TKI;
- d. Fasilitasi kepada CTKI dan TKI;
- e. Pemberdayaan TKI purna.

Pasal 22

Setiap CTKI yang akan bekerja keluar negeri harus memenuhi persyaratan :

- a. berusia paling sedikit 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan paling sedikit berusia 21(dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan akte kelahiran dari instansi yang berwenang.
- b. surat keterangan sehat dari Rumah Sakit yang ditunjuk oleh Pemerintah.
- c. surat Keterangan tidak dalam keadaan hamil dari Rumah Sakit yang ditunjuk oleh Pemerintah bagi calon tenaga kerja perempuan.

d. surat

- d. surat izin dari suami/istri/orang tua/wali yang diketahui oleh Lurah
- e. surat Keterangan Untuk Bekerja (SKUB) dari Lurah dan diketahui oleh Camat setempat.
- f. memiliki Kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari Dinas.

Pasal 23

Setiap PPTKIS yang akan merekrut CTKI di Daerah wajib untuk :

- a. memiliki SIPPTKI.
- b. memiliki surat pengantar rekrut dari Dinas Provinsi;
- c. melaporkan hasil perekrutan CTKI ke Dinas;
- d. melaporkan petugas rekrut CTKI yang telah mempunyai nomor identitas dari BNP2TKI dengan menunjukkan surat tugas untuk mendapatkan surat keterangan dari Dinas;
- e. melaporkan keberangkatan, keberadaan dan kepulangan TKI Daerah kepada Dinas; dan
- f. Surat perjanjian penempatan CTKI.

Pasal 24

- (1) Penandatanganan perjanjian penempatan antara CTKI dan PPTKIS wajib diketahui oleh Dinas.
- (2) Dalam hal terjadi sengketa antara CTKI dengan PPTKIS mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, penyelesaiannya melalui musyawarah dan atau mediasi yang difasilitasi oleh Dinas.
- (3) Apabila upaya penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (2) tidak tercapai maka dapat ditempuh melalui jalur hukum.

Pasal 25

- (1) Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya perlindungan CTKI dan TKI ke luar negeri diperlukan pelayanan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (2) Pemerintah Daerah membentuk tim koordinasi penanganan CTKI dan TKI bermasalah, pelaksanaannya diatur lebih lanjut melalui peraturan Walikota.

BAB VIII PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA

Bagian Kesatu Hubungan Kerja

Pasal 26

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Pasal 27.....

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit 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 pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 28

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

Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

**Bagian Kedua
Hubungan Industrial**

**Paragraf 1
Umum**

Pasal 30

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 31

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

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

**Paragraf 2
Serikat Pekerja/Buruh**

Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (4) Serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.

(5) Pemberitahuan

- (5) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dengan dilampiri:
- a. daftar nama anggota pembentuk;
 - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - c. susunan dan nama pengurus.

Paragraf 3
Organisasi Pengusaha

Pasal 33

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggungjawab yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial untuk meningkatkan sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.
- (3) Organisasi pengusaha yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.

Paragraf 4
LKS Bipartit

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit di perusahaan, sedangkan perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh secara sukarela dapat membentuk LKS Bipartit;
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Pembentukan LKS Bipartit dilaporkan oleh perusahaan ke Dinas untuk mendapatkan tanda bukti pencatatan.

Paragraf 5
LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan

Pasal 35

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan.
- (2) Susunan Keanggotaan dan tata kerja LKS Tripartit Dan Dewan pengupahan ditetapkan dengan keputusan Walikota.
- (3) Pemerintah daerah berkewajiban menyediakan pembiayaan pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga kerjasama tripartit dan Dewan pengupahan.

Paragraf 6
Peraturan Perusahaan

Pasal 36

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang tenaga kerja wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapat pengesahan dari Kepala Dinas.
- (4) Apabila perusahaan cabang dan perwakilan perusahaan menggunakan peraturan perusahaan yang telah mendapat pengesahan dari Pusat atau Provinsi wajib didaftarkan bukti pengesahannya kepada Dinas.

Paragraf 7
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 37

- (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 pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

Pasal 38

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Paragraf 8
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 39

- (1) Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :
 - a. Perselisihan hak;
 - b. Perselisihan kepentingan;
 - c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

(2) Penyelesaian

- (2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan hubungan kerja dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitase.
- (3) Tatacara penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Persyaratan Kerja

Paragraf 1

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

Pasal 41

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Jenis Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain adalah bersifat kegiatan penunjang dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap perusahaan pengguna perusahaan jasa penyedia jasa pekerja/buruh dalam menyerahkan sebagian pekerjaan wajib menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memenuhi syarat sesuai perundangan-undangan.
- (5) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan;
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh;
 - c. usaha tenaga pengaman;
 - d. usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyedia angkutan bagi pekerja.
- (6) Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh yang telah memiliki ijin operasional dari Propinsi dan akan melakukan operasional di Kota Serang, paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah melakukan kegiatan operasional wajib melaporkan keberadaannya kepada Dinas.

**Paragraf 2
Pengupahan**

Pasal 42

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum Kota dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah Minimum Kota hanya berlaku bagi pekerja lajang dengan masa kerja paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Pekerja yang tidak lajang dan/atau masa kerja lebih dari satu tahun selain Upah Minimum Kota, kepada pekerja diberikan tambahan sesuai dengan struktur dan skala upah yang diatur sesuai dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah.
- (6) Penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.

Pasal 43

- (1) Perusahaan yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kota dapat mengajukan penangguhan pembayaran kepada Gubernur.
- (2) Prosedur dan tata cara penangguhan pembayaran Upah Minimum Kota dilaksanakan sesuai dengan Peraturan perundangan.
- (3) Perusahaan yang akan mengajukan penangguhan pembayaran Upah Minimum Kota sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib mendapatkan rekomendasi dari Dinas.

Pasal 44

Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua; dan
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pasal 45

- (1) Setiap perusahaan wajib menyediakan dan menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan

(2) Fasilitas.....

- (3) Fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. Pelayanan keluarga Berencana;
 - b. tempat Penitipan Bayi;
 - c. tempat laktasi;
 - d. perumahan pekerja/buruh;
 - e. toilet;
 - f. seragam kerja;
 - g. fasilitas Ibadah;
 - h. fasilitas Olah raga;
 - i. fasilitas kantin;
 - j. fasilitas rekreasi;
 - k. fasilitas istirahat;
 - l. koperasi; dan
 - m. antar jemput pekerja, sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Ketentuan tentang penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Paragraf 3

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 46

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

Pasal 47

- (1) Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 46 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1(satu) bulan upah.
 - b. Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan masa kerja/12 x 1(satu) bulan upah .
- (2) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah upahpokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Kesepakatan Kerja (KK), atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.

Pasal 48

- (1) Pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (2) disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain.
- (2) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Pasal 49

- (1) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan berhak atas THR.
- (2) Dalam hal pekerja dipindahkan ke perusahaan lain dengan masa kerja berlanjut, maka pekerja berhak atas THR pada perusahaan yang baru, apabila dari perusahaan yang lama, pekerja yang bersangkutan belum mendapatkan THR.

BAB IX

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN NORMA KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Wajib Laport Ketenagakerjaan

Pasal 50

- (1) Pengusaha wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaannya kepada Dinas.
- (2) Setiap pekerjaan konstruksi bangunan yang akan dilakukan wajib dilaporkan kepada Dinas.

Bagian Kedua

Pembinaan dan Pengawasan Norma Kerja

Pasal 51

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Pengusaha wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 - a. Norma Kerja;
 - b. Norma Keselamatan dan Kesehatan kerja;
 - c. Norma Kerja perempuan dan anak; dan
 - d. Norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bagian Ketiga

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Pasal 52

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - 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) Pengusaha.....

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib :
- a. adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. membayar upah lembur;
 - c. waktu kerja lembur hanya dapat dilaksanakan paling banyak 3 (tiga) jam sehari 14 (empat belas) jam seminggu.

Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada Hari Libur Nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus
 - e. Hari pertama dan kedua dalam masa haid bagi Pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha
 - f. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan;
 - g. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).

Pasal 54

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 55

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00 berkewajiban untuk :

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

**Bagian Keempat
Pekerja Anak**

Pasal 56

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan dibawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib melaporkan kepada Dinas.

Pasal 57

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan- pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

**Bagian Kelima
Pekerja Perempuan**

Pasal 58

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan kebebasan kepada pekerja perempuan yang beragama islam untuk menggunakan jilbab dengan tetap memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(3) Pengusaha

- (3) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib melaporkan kepada Dinas.

Bagian Keenam
Pembinaan Dan Pengawasan
Norma Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pasal 59

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 60

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 100 (seratus) orang dan/atau menggunakan pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja, dan timbulnya bahaya lingkungan kerja, wajib membentuk P2K3 dan memiliki sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja umum yang bersertifikat.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja yang dibutuhkan pekerja.
- (4) Penggunaan alat-alat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib dilakukan pemeriksaan dokumen teknis dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja sesuai spesialisasinya untuk mendapat pengesahan pemakaian dari Dinas.
- (5) Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan tindakan penghentian sementara terhadap operasional peralatan, pesawat, dan mesin-mesin produksi dalam hal :
 - a. pada saat pemeriksaan dan pengujian ditemukan peralatan, pesawat, dan mesin-mesin produksi yang tidak memenuhi syarat/standar keselamatan dan kesehatan kerja sesuai peraturan perundang-undangan;
 - b. terjadi peristiwa kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, atau keracunan di tempat kerja.

**BAB X
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**

**Bagian Kesatu
Pembinaan**

Pasal 61

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 62

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

**Bagian Kesatu
Pengawasan**

Pasal 63

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Jumlah tenaga Pengawas Ketenagakerjaan disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.
- (4) Kegiatan Pengawasan terhadap perusahaan yang ada di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan pada ayat (3).
- (5) Dalam melakukan proses pengawasan, pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib berkoordinasi dengan wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan.

**BAB XI
PENYIDIKAN**

Pasal 64

- (1) Selain pejabat penyidik umum yang bertugas melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam peraturan daerah ini, dapat juga dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil dibidang Ketenagakerjaan yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**BAB XII
KETENTUAN PIDANA**

Pasal 65

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1), pasal 10, Pasal 11 ayat (2), pasal 12 ayat (2), pasal 13, pasal 15 ayat (4) dan Ayat (7), pasal 16 ayat(1)dan ayat (3), pasal 18 ayat (2) ,Pasal 23, pasal 24 ayat (1), pasal 29, pasal 34 ayat (1), pasal 41 ayat (4) dan (6), pasal 42 ayat (3),ayat (4) dan ayat (5), pasal 43 ayat (3), pasal 46 ayat (1) , pasal 47 ayat (1), pasal 48 ayat (2), Pasal 50, Pasal 55, Pasal 56 ayat (4),Pasal 57 Pasal 58 ayat (1), Pasal 60 ayat (1), ayat (2),ayat (3) dan ayat (4) dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam perundang-undangan.
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan ke Kas Daerah.

**BAB XIII
SANKSI ADMINISTRASI**

Pasal 66

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 65 terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatalan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran; dan
 - g. Pencabutan ijin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

**BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 67

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku, semua peraturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan ini.

Pasal 68

Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 10 Juni 2013

WALIKOTA SERANG,

Ttd

Tb. HAERUL JAMAN

Diundangkan di Serang
pada tanggal 14 Juni 2013

**SEKRETARIS DAERAH
KOTA SERANG,**

Ttd

S U L H I

**LEMBARAN DAERAH KOTA SERANG TAHUN 2013
NOMOR 6**



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA SERANG
NOMOR 6 TAHUN 2013
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

bahwa untuk melaksanakan salah satu kewenangan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, pemerintah daerah berkewajiban melakukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan secara menyeluruh dan komprehensif untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta mendorong perkembangan perekonomian dan investasi di daerah, Kota Serang perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Pasal 11
Cukup Jelas

Pasal 12
Cukup Jelas

Pasal 13
Cukup Jelas

Pasal 14
Cukup Jelas

Pasal 15
Cukup Jelas

Pasal 16
Cukup Jelas

Pasal 17
Cukup Jelas

Pasal 18
Cukup Jelas

Pasal 19
Cukup Jelas

Pasal 20
Cukup Jelas

Pasal 21
Cukup Jelas

Pasal 22
Cukup Jelas

Pasal 23
Cukup Jelas

Pasal 24
Cukup Jelas

Pasal 25
Cukup Jelas

Pasal 26
Cukup Jelas

Pasal 27
Cukup jelas

Pasal 28
Cukup Jelas

Pasal 29
Cukup Jelas

Pasal 30

Pasal 30

Cukup Jelas

Pasal 31

Cukup Jelas

Pasal 32

Cukup Jelas

Pasal 33

Cukup Jelas

Pasal 34

Cukup Jelas

Pasal 35

Cukup Jelas

Pasal 36

Cukup Jelas

Pasal 37

Cukup Jelas

Pasal 38

Cukup Jelas

Pasal 39

Cukup Jelas

Pasal 40

Cukup Jelas

Pasal 41

Cukup Jelas

Pasal 42

Cukup Jelas

Pasal 43

Cukup Jelas

Pasal 44

Cukup Jelas

Pasal 45

Cukup Jelas

Pasal 46

Cukup Jelas

Pasal 47

Cukup Jelas

Pasal 48

Pasal 48
Cukup Jelas

Pasal 49
Cukup Jelas

Pasal 50
Cukup Jelas

Pasal 51
Cukup Jelas

Pasal 52
Cukup Jelas

Pasal 53
Cukup Jelas

Pasal 54
Cukup Jelas

Pasal 55
Cukup Jelas

Pasal 56
Cukup Jelas

Pasal 57
Cukup Jelas

Pasal 58
Cukup Jelas

Pasal 59
Cukup Jelas

Pasal 60
Cukup Jelas

Pasal 61
Cukup Jelas

Pasal 62
Cukup Jelas

Pasal 63
Cukup Jelas

Pasal 64
Cukup Jelas

Pasal 65
Cukup Jelas

Pasal 66
Cukup Jelas

Pasal 67

Pasal 67

Cukup Jelas

Pasal 68

Cukup Jelas

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA SERANG
NOMOR 67**