



LEMBARAN DAERAH KOTA DEPOK

NOMOR 7

TAHUN 2024

WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH
KOTA DEPOK
NOMOR 7 TAHUN 2024
TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan daerah, tenaga kerja yang berdaya saing tinggi, berintegritas, profesional dan bermoral merupakan bagian integral yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri;
- c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum diperlukan regulasi dalam hal penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
6. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
14. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA DEPOK
Dan
WALI KOTA DEPOK
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Depok.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

7. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
12. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
13. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
14. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja atau buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

15. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
16. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
17. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
18. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
19. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja atau Buruh, dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja atau Buruh baik di dalam Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja atau Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja atau Buruh dan keluarganya.
21. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang sudah tercatat pada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja atau Buruh.
22. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, dan pemerintah.
23. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
24. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh atau Serikat Pekerja atau Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

25. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja atau Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja atau Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
27. Upah adalah hak Pekerja atau Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja atau Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja atau Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
28. Kesejahteraan Pekerja atau Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
29. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
30. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
31. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
32. Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut PTKA adalah penggunaan warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
33. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
34. Rumah Ketenagakerjaan adalah tempat bermusyawarah/berkumpul bagi pemerintah, unsur pekerja dan unsur perusahaan untuk memberikan saran, masukan dan pendapat terkait ketenagakerjaan dalam upaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di kota Depok.
35. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah atau badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

BAB II KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 2

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 3

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 4

- (1) Penyusunan PTK dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang perencanaan dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan memperhatikan perencanaan pembangunan Pusat dan Daerah.

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 5

- (1) PTK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan yang meliputi:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja di daerah;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja;
 - h. jaminan sosial Tenaga Kerja; dan
 - i. pemetaan pemangku kepentingan ketenagakerjaan di daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

BAB IV
PELATIHAN KERJA, MAGANG DAN PRODUKTIVITAS

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan, pelatihan, pemagangan dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan kerja dan kesempatan kerja.
- (2) Untuk menunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah dapat mendirikan/membentuk UPT balai latihan kerja dan/atau bekerja sama dengan:
 - a. lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan;
 - b. Perusahaan.
- (3) Dalam hal UPT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum terbentuk, Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dapat bekerjasama dengan:
 - a. lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan;
 - b. Perusahaan.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja

Pasal 7

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah;
 - b. LPK swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah melalui Sistem Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (*Online Single Submission*).
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

Pasal 8

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:
 - a. menyediakan tenaga kepelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. menyediakan sarana dan prasarana Pelatihan Kerja di Daerah; dan
 - d. menyediakan dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja menyampaikan laporan kegiatannya sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Wali Kota melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1); dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1).
- (4) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (5) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

Pasal 9

- (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta.
- (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus bersifat inklusif dan mudah diakses.

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 10

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah Kota dan Swasta.
- (2) Pemagangan dalam negeri dan luar negeri dilaksanakan dengan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemagangan yang dilaksanakan oleh swasta harus berdasarkan kepada perjanjian pemagangan secara tertulis antara peserta dengan pengusaha yang disahkan oleh dinas, paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha, jangka waktu pemagangan, program pemagangan, dan besaran uang saku peserta.

- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Perusahaan dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang akan menyelenggarakan pemagangan wajib melaporkan dan mencatatkan perjanjian pemagangan sebelum pemagangan dilaksanakan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan.
- (6) Tenaga Kerja yang telah mengikuti Pemagangan pada Perusahaan dalam negeri maupun luar negeri berhak mendapatkan sertifikat dan diketahui oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Keempat Peningkatan Kompetensi Kerja

Pasal 11

- (1) Setiap pengusaha wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan pihak lain.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh pengusaha maupun pihak lain.
- (4) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Kelima Pelayanan Produktivitas

Pasal 12

- (1) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (2) Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan harmonis antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (3) Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya melaksanakan Promosi Produktivitas, Peningkatan produktivitas, Pengukuran dan pemeliharaan produktivitas ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundangan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA, PERLUASAN DAN
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 13

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan Daerah.
- (4) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja.
- (5) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja maka dikenai sanksi administratif.
- (6) Setiap Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi administratif.
- (7) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) berupa:
 - a. peringatan lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan/atau
 - c. denda administratif.
- (8) Dalam pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 14

- (1) Pemberi Kerja wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja.

- (3) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja.
- (4) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.
- (5) Setiap Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (6) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa:
 - a. peringatan lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan/atau
 - c. denda administratif.
- (7) Dalam pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 15

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (2) dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Unsur sistem penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan kerja.

Pasal 16

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa:
 - a. peringatan lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan/atau
 - c. denda administratif.
- (6) Dalam pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 17

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan bekerjasama dengan pihak swasta dapat melaksanakan bursa kerja di wilayah Daerah.

Pasal 18

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan mengupayakan pendayagunaan tenaga penyandang Disabilitas melalui penempatan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Setiap Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen) dari jumlah tenaga kerja yang ada.
- (3) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Pasal 19

- (1) Pemerintah Daerah Wajib Memiliki Unit Layanan Disabilitas pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Tugas Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. merencanakan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas;

- b. memberikan informasi kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas;
 - c. menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas;
 - d. menyediakan pendampingan kepada Pemberi Kerja yang menerima tenaga kerja Penyandang Disabilitas; dan
 - e. mengoordinasikan Unit Layanan Disabilitas, Pemberi Kerja, dan tenaga kerja dalam Pemenuhan dan penyediaan Alat Bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB VI PENGUNAAN TKA

Pasal 21

- (1) Setiap pemberi kerja TKA wajib memberdayakan dan mengutamakan tenaga kerja Daerah pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) TKA hanya dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

Pasal 22

Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:

- a. memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk;
- b. menunjuk tenaga kerja Daerah sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
- c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
- d. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA;
- e. melaporkan RPTKA dan keberadaan tenaga kerja asing di Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Bidang Ketenagakerjaan setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan;
- f. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan; dan

- g. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.

Pasal 23

Pembinaan penggunaan Tenaga Kerja Asing dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 24

- (1) Setiap hubungan kerja harus dilakukan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Pengusaha dilarang menahan dokumen asli pekerja/buruh dengan alasan apapun dalam rangka hubungan kerja.

Pasal 26

Perjanjian kerja waktu tertentu dan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dicatat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 27

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perusahaan Alih Daya wajib melaporkan perjanjian kerja sama dengan Perusahaan pemberi kerja ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan.
- (6) Perusahaan Pemberi Kerja wajib menggunakan perusahaan alih daya yang berdomisili di Daerah.

Pasal 28

- (1) Setiap Perusahaan Alih Daya yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (5) dan ayat (6) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berupa:
 - a. peringatan lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan/atau
 - c. denda administratif.
- (3) Dalam pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB VII

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Pelaporan Ketenagakerjaan

Pasal 29

Setiap perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan dan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua

Perempuan dan Anak

Pasal 30

- (1) Pengusaha dapat mempekerjakan perempuan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Setiap perusahaan dalam merekrut dan mempekerjakan perempuan wajib menerapkan tata cara berpakaian sesuai dengan norma agama, kesusilaan dan kesopanan.
- (3) Pengusaha dilarang merekrut tenaga kerja anak dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Waktu Kerja

Pasal 31

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 33

Komponen upah terdiri dari:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Pemberian Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pengusaha dapat memberikan pendapatan non-upah berupa:
 - a. insentif;
 - b. bonus;
 - c. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - d. uang servis pada usaha tertentu.

Pasal 35

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Daerah yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
- (2) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro.

Bagian Keempat Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 36

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, antara lain:
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan anak;
 - c. perumahan pekerja/buruh;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. fasilitas olah raga;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan; dan
 - h. fasilitas rekreasi.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Pasal 37

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VIII
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 38

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja atau 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.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Pasal 39

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/buruh yang terbentuk wajib melaporkan secara tertulis ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam melaksanakan fungsinya, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (4) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 40

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

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 41

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih pekerja/buruh, wajib membentuk LKS Bipartit.

- (2) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi, mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan dengan mekanisme sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 42

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk LKS Tripartit yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota dan dapat menyediakan pembiayaan operasional yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) LKS Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Untuk menunjang LKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Pemerintah Daerah dapat membuat Rumah Ketenagakerjaan.

Pasal 43

- (1) Keanggotaan LKS Tripartit terdiri atas unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha; dan
 - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi, dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 44

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan mengesahkan peraturan perusahaan untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah Daerah.
- (3) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

- (4) Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 45

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang dilaksanakan secara musyawarah.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didaftarkan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 46

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Pengusaha, pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (3) Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka mekanisme, prosedur, dan hak-hak pekerja/buruh harus dipenuhi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 47

- (1) Wali Kota melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis;
 - c. pemberdayaan masyarakat;
 - d. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - e. produktivitas tenaga kerja dan perusahaan;
 - f. sarana hubungan industrial.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota

Pasal 48

Dalam pelaksanaan Pengawasan, Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan melakukan koordinasi dengan Pemerintah Daerah Provinsi yang membidangi ketenagakerjaan.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 49

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 31 Mei 2024
WALI KOTA DEPOK,

ttd.

MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok
pada tanggal 31 Mei 2024
Plh. SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

ttd.

NINA SUZANA
LEMBARAN DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2024 NOMOR 7
NOREG PERATURAN DAERAH KOTA DEPOK, PROVINSI JAWA BARAT: 3/52/2024

SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA DEPOK
NOMOR 7 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Indonesia merupakan negara hukum yang menganut prinsip negara kesejahteraan (*welvaarstaat*). Salah satu bentuk usaha mewujudkan kesejahteraan tersebut adalah dengan penghormatan (*respect*), perlindungan (*protect*) dan pemenuhan (*fulfill*) hak asasi manusia yang juga merupakan salah satu unsur utama dari prinsip negara hukum. Salah satu unsur hak asasi manusia yang patut mendapat perhatian adalah mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negeri Republik Indonesia 1945.

Pengaturan ketenagakerjaan di Kota Depok harus dilakukan dengan cara yang mendukung pembangunan Daerah dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan martabat tenaga kerja, serta menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata secara material dan spiritual. Dalam hal ini, perlindungan dan hak-hak dasar bagi pekerja dan buruh harus diprioritaskan, sambil menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan usaha.

Pengelolaan ketenagakerjaan melibatkan banyak aspek dan hubungan yang tidak hanya terkait dengan kepentingan pekerja selama, sebelum, dan setelah bekerja, tetapi juga melibatkan kepentingan pengusaha, pemerintah daerah, dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan aturan ketenagakerjaan yang mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dan memperkuat hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah Kota Depok 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 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Yang dimaksud dengan “tenaga kerja lokal” adalah Tenaga Kerja yang berasal dari penduduk asli Kota Depok dan/atau mereka yang sebelum itu telah bertempat tinggal secara tetap di Kota Depok.

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

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
Cukup jelas.
- Pasal 49
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA DEPOK NOMOR 37