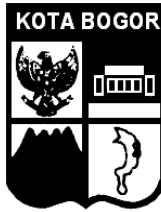


LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR



TAHUN 2010 NOMOR 2 SERI E

PERATURAN DAERAH KOTA BOGOR

NOMOR 4 TAHUN 2010

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BOGOR,

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam melaksanakan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan daerah;
 - c. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja;

- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Pelayanan di Bidang Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 551);

2. [Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951](#) tentang Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

3. [Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970](#) tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

4. [Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981](#) tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);

5. [Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987](#) tentang Kamar Dagang dan Industri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 8);
6. [Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992](#) tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. [Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997](#) tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
8. [Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999](#) tentang Jasa Konstruksi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3833);
9. [Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000](#) tentang Pengesahan ILO *Convention No.182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
10. [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);
11. [Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002](#) tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);

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 10 Tahun 2004](#) tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
14. [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 beberapa kali diubah 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);
15. [Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004](#) tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);
16. [Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008](#) tentang Keterbukaan Informasi Publik. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
17. [Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009](#) tentang Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967);
18. [Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991](#) tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);

19. [Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993](#) tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
20. [Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005](#) tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4393);
21. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan;
22. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang;
23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja;
24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-08/Men/III/2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-23/Men/XI/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

28. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-196/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi;
29. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-203/Men/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri;
30. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00;
31. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-235/Men/2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak;
32. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
33. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-20/Men/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
34. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
35. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 12 Tahun 2007 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2007 Nomor 6 Seri E);
36. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 2 Seri E);

37. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D);
38. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2009 Nomor 3 Seri E);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BOGOR

dan

WALIKOTA BOGOR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bogor.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Bogor.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bogor.

5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
6. 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.
7. 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 sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

10. 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 selayaknya yang terdiri dari:
 - a. penyandang cacat fisik;
 - b. penyandang cacat mental;
 - c. penyandang cacat fisik dan mental.
11. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
12. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
13. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
14. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
15. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
17. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
18. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
19. Lembaga Penyalur Pramuwisma adalah lembaga yang menyalurkan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga.

20. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
21. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenal hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
22. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
23. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
24. 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.
25. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
27. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai Imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

28. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Bogor.
29. Kesejahteraan Pekerja/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.
30. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
32. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
33. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
34. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
35. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
36. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.

37. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Balai Latihan Kerja Kota Bogor.
38. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
39. 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 di sektor Informal.
40. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
41. 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.
42. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
43. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
44. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

45. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral baik tingkat Pusat maupun Daerah.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

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

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 4

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

Pasal 5

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

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 6

Dalam pembangunan ketenagakerjaan di Daerah, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan Daerah.
- (2) 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) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur melalui suatu sistem yang diatur oleh Walikota

BAB V

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri melalui peningkatan kualitas Balai Latihan Kerja.

- (2) Pengusaha bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjaanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjaanya.

Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
- a. Balai Latihan Kerja Dinas;
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan Kerja:
- a. dilarang memungut biaya pelatihan kerja dan wajib memiliki tanda daftar;
 - b. memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki izin tertulis dari Walikota.
- (4) Persyaratan dan tata cara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh Walikota.
- (5) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Balai Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diatur oleh Walikota.
- (6) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Pemerintah Daerah.

Pasal 11

- (1) LPK swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c dalam menyelenggarakan kegiatannya wajib memiliki izin dari Walikota.
- (2) LPK swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang memungut biaya pelatihan kerja.
- (3) Dalam hal LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memungut biaya pelatihan kerja, harus memiliki izin untuk memungut biaya dari Walikota.
- (4) Persyaratan dan tata cara untuk memperoleh tanda daftar dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur oleh Walikota.

Pasal 12

- (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), dilaksanakan dengan cara pelatihan Institusional, pelatihan keliling (*mobile training unit*) dan pemagangan.
- (2) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Daerah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 13

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, perusahaan dan/atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada SKPD.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur oleh Walikota.

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan untuk peningkatan kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
- (4) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dapat dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tata kerja ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), dan Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4), dilakukan akreditasi secara berkala oleh Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja.
- (2) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan / atau pemagangan berhak memperoleh:
 - a. sertifikat pelatihan kerja;
 - b. sertifikat kompetensi;
 - c. pengakuan kompetensi dan/atau kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau keterampilan atau keahlian kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja.
- (3) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diselenggarakan di Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (5) Pembentukan keanggotaan dan tatakerja Lembaga Sertifikasi Profesi ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.
- (7) Organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur oleh Walikota.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 17

- (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) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (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 dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan

Pasal 19

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada SKPD.
- (2) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Walikota.

Pasal 21

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a, terdiri dari:
- a. Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
 - c. Bursa Kerja Khusus.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf a, adalah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL, AKAD, AKAN dan Bursa Kerja Khusus Swasta harus berbadan hukum.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (5) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi dari Walikota.
- (6) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada SKPD.

- (7) Prosedur dan tatacara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), diatur oleh Walikota.

Pasal 22

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b, yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja AKAD harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dari Daerah penerima.

Pasal 23

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c, dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

Pasal 24

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada SKPD.

- (5) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.
- (3) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Walikota.

Pasal 26

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 27

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh Izin dari Walikota.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang diatur oleh Walikota.

- (3) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Walikota.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), diatur oleh Walikota.

BAB VII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 29

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing baru wajib melaporkan kepada SKPD.

- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Walikota.
- (4) Izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku 1 (satu) tahun.
- (5) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur oleh Walikota.

Pasal 30

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (3), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempegunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (3) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 31

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada SKPD setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Walikota.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau Komisaris.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur oleh Walikota.

BAB VIII HUBUNGAN KERJA

Pasal 32

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib mengajukan rekomendasi tentang jabatan dan jenis pekerjaan yang akan diisi oleh tenaga kerja di perusahaan pemberi kerja ke SKPD.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, Jumlah Tenaga Kerja dan Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja.
- (3) Dalam hal perusahaan pada jasa pekerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status tenaga kerja menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.

Pasal 33

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan,

- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 34

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar upah paling sedikit 5 % (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kota yang berlaku di Kota Bogor.

Pasal 35

- (1) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja tertentu harus sesuai dengan peraturan Perundang-undangan dan wajib didaftarkan pada SKPD.
- (2) Prosedur tata cara pembuatan dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 36

- (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 pengusahnya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 37

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga Kerjasama Bipartit;
- d. lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. peraturan Perusahaan;
- f. perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i. Peraturan Daerah Kota Bogor.

Pasal 38

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling rendah 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di SKPD.
- (4) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.

Pasal 40

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke SKPD.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

Pasal 41

- (1) Di Daerah dapat dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD.

Pasal 43

- (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus didaftarkan pada SKPD.

BAB X

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 44

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada SKPD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diselesaikan oleh Walikota.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 45

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 46

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangnan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 47

Prosedur dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Mogok Kerja

Pasal 48

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling singkat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan SKPD.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja.
- (5) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).
- (6) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau;

- b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

Pasal 49

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

BAB XI FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Pasal 50

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain :
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan bayi;
 - c. perumahan pekerja/buruh;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. fasilitas olah raga;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan;
 - h. fasilitas rekreasi;

- i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi;
 - k. angkutan.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

BAB XII

PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN

LEMBAGA PENYEDIA DAN PENYALUR PRAMUWISMA

Pasal 51

- (1) Lembaga penyedia dan penyalur Tenaga Kerja dapat melakukan penyediaan tenaga kerja yang berasal dari dalam dan/atau luar Daerah.
- (2) Lembaga penyedia dan penyalur Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib menyediakan tempat penampungan dan fasilitas kesejahteraan calon Tenaga Kerja.
- (3) Lembaga penyedia dan penyalur Tenaga Kerja harus berbadan hukum dan memperoleh Izin operasional dari SKPD.
- (4) Lembaga Penyedia dan Penyalur Tenaga Kerja yang berasal dari Luar Daerah yang akan menempatkan Tenaga Kerja di Daerah wajib mendapat Izin Antar Kerja Antar Daerah dari Menteri.
- (5) Pembinaan terhadap lembaga penyedia dan penyalur Tenaga Kerja dilakukan oleh SKPD.
- (6) Prosedur dan tata cara penyediaan tempat penampungan fasilitas kesejahteraan, dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
PERLINDUNGAN
Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja

Pasal 52

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 - a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. norma kerja anak dan perempuan;
 - d. norma jaminan sosial tenaga kerja.ditambahkan menjadi,
 - e. *General check up* bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali
 - f. Menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan
- (3) Pemerintah Daerah wajib menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan.
- (4) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Pasal 54

- (1) Setiap 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 harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Bagian Kedua **Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan**

Pasal 55

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari Istirahat mingguan dalam seminggu;

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib:
- ada persetujuan pekerja/buruh;
 - paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - membayar upah kerja lembur;
 - memberikan istirahat kepada pekerja.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
- istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - 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;
 - istirahat pada hari libur resmi;
 - istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung;
 - cuti haid diberikan kepada pekerja wanita selama 2 (dua) hari pada hari pertama dan kedua mengalami haid.

Pasal 56

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi:
- anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
 - anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:

- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
- b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
- d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas, dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 57

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00;
 - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada Dinas.
- (3) Tata cara pencatatan bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur oleh Walikota.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 58

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Bagi pekerja yang berstatus karyawan tetap dan dalam masa percobaan, upah di berikan oleh pengusaha paling sedikit sebesar upah minimum.
- (4) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (5) Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pasal 59

- (1) Upah Minimum Kota direkomendasikan oleh Walikota kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kota.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur atas sepengetahuan Walikota dan Dewan Pengupahan Kota.

- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan selama 1 (satu) kali penangguhan.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.
- (6) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Kota dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 60

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 61

- (1) Pengusaha yang telah memberikan upah paling sedikit Rp. 1.000.000,-/bulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Setiap Pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pasal 62

- (1) Program Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 selain wajib dilakukan oleh setiap Perusahaan, juga wajib dilakukan oleh Pemberi Kerja dan atau Pengguna Jasa bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja.

- (2) Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61, meliputi:
- a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan. dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan direkomendasikan oleh Walikota, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan perguruan tinggi
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota diangkat dan diberhentikan oleh Walikota.

Pasal 64

- (1) Pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan dilakukan oleh SKPD.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan
 - d. pembinaan dan pemberdayaan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang syah.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 65

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pengendalian

Pasal 66

- (1) Pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan dilakukan oleh SKPD.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan dan keadaan ketenagakerjaan secara tertulis kepada SKPD.

BAB XIV

KETENTUAN PIDANA

Pasal 67

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 20 ayat (1), Pasal 21 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), Pasal 25 ayat (1), Pasal 27 ayat (1), Pasal 31 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, Pasal 33 ayat (6), Pasal 38 ayat (3), Pasal 40 ayat (1), Pasal 50 ayat (1), Pasal 51 ayat (2) dan ayat (3), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (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) Pelaksanaan dan besarnya biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur oleh Walikota.
- a. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - d. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (4) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada di bawah koordinasi Penyidik POLRI sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (5) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik POLRI sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

Pasal 68

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan selain yang diatur dalam Pasal 68 ayat (1), mengacu pada ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB XV

SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 69

Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dan Pasal 69, terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
teguran;

- a. peringatan tertulis;
- b. pembatalan kegiatan usaha;
- c. pembekuan kegiatan usaha;
- d. pembatalan persetujuan;
- e. pembatalan pendaftaran;
- f. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
- g. pencabutan izin.

BAB XVI
PENYIDIKAN
Pasal 70

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.
- (2) Wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan barang atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

- g. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - h. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - i. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - j. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada di bawah koordinasi Penyidik POLRI sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (4) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik POLRI sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 71

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah Ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 72

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

Pasal 73

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 24 Agustus 2010

WALIKOTA BOGOR,
ttd
DIANI BUDIARTO

Diundangkan di Bogor
pada tanggal 24 Agustus 2010

SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,

BAMBANG GUNAWAN S.

LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2010 NOMOR 2 SERI E

