



## WALI KOTA PALANGKA RAYA

PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

PERATURAN DAERAH KOTA PALANGKA RAYA

NOMOR 5 TAHUN 2025

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PALANGKA RAYA,

- Menimbang :
- a. bahwa Pemerintah Daerah menjamin hak setiap warga daerah memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam suatu hubungan kerja;
  - b. bahwa dalam rangka mengoptimalkan penyelenggaraan ketenagakerjaan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dan daerah yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi, perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan serta pengupahan yang selaras dengan kearifan lokal Kota Palangka Raya;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
  - 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 5 Tahun 1965 tentang Pembentukan Kotapraja Palangka Raya Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959, tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 48 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2753);
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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589) sebagaimana telah 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);
6. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
10. 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 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
14. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya (Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Tahun 2019 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Nomor 2);
15. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 21 Tahun 2019 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Tahun 2019 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Nomor 16);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PALANGKA RAYA  
dan  
WALI KOTA PALANGKA RAYA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Palangka Raya.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Palangka Raya.
3. Gubernur adalah Gubernur Provinsi Kalimantan Tengah.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Palangka Raya.
5. Perangkat Daerah adalah Unsur Pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah Kota Palangka Raya yang membidangi urusan dibidang ketenagakerjaan.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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 yang berada di wilayah Kota Palangka Raya; atau

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain yang berada di wilayah Kota Palangka Raya.
12. 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.
  13. 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; atau
    - 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.
  14. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
  15. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
  16. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
  17. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar 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.
  18. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

19. 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.
20. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
21. Lembaga Sertifikasi Kompetensi adalah lembaga sertifikasi yang telah terakreditasi oleh lembaga yang berwenang.
22. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
23. Penyelenggaraan pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi syarat untuk menyelenggarakan pemagangan.
24. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia.
25. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
26. 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 Republik Indonesia Tahun 1945.
27. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disuatu perusahaan yang

anggotanya terdiri dari pengusaha, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.

28. 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.
29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
30. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
32. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
33. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya yang selanjutnya disebut Outsourcing adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri pada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.
34. Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemborongan pekerjaan.
35. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja /serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan.

36. 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.
37. Sistem Pengupahan adalah kesatuan strategi, struktur, mekanisme dalam Perencanaan, Pengelolaan dan Evaluasi atas Upah Pekerja/Buruh yang berlandaskan kearifan lokal Palangka Raya untuk mencapai kesejahteraan Pekerja dan keberlangsungan dunia usaha.
38. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota di wilayah Kota Palangka Raya.
39. Upah sektoral adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral.
40. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang.
41. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, 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.
42. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
43. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
44. 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 di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

45. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan Sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

#### Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender;
- f. tanpa diskriminasi; dan
- g. kearifan lokal.

#### Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan dan menjaga hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bermartabat dan berbudaya;
- b. memberikan kedudukan hukum, kepastian status, perlindungan hak dan kewajiban pekerja;
- c. menjamin kebebasan Pekerja/Buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- d. memberikan perlindungan kepada TKL dalam mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan Keluarga;
- e. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Pekerja/Buruh;
- f. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- g. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- h. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan
- i. memastikan terpenuhinya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan terhadap Pekerja/Buruh.

#### Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. arah kebijakan;
- b. sistem informasi Ketenagakerjaan;

- c. pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi;
- d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. hubungan kerja;
- g. hubungan industrial;
- h. perlindungan Tenaga Kerja;
- i. sistem pengupahan dan pengupahan;
- j. kerjasama;
- k. peran masyarakat;
- l. pembinaan; dan
- m. pembiayaan.

## BAB II ARAH KEBIJAKAN

### Pasal 5

Dalam rangka penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Kota berkewajiban:

- a. menyusun perencanaan Tenaga Kerja yang meliputi perencanaan Tenaga Kerja makro dan perencanaan Tenaga Kerja mikro;
- b. menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja di Kota secara optimal;
- c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Kota; dan
- d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota.

### Pasal 6

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro dan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

- (3) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja di lingkungan Pemerintah Kota dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi daerah.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 7

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, Pemerintah Kota harus mempertimbangkan;

- a. rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi daerah;
- c. sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan daerah.

### BAB III

#### SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 8

- (1) Pemerintah Kota berkewajiban membangun sistem informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. wajib lapor lowongan kerja;
  - b. laporan penggunaan TKA;
  - c. laporan penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri;
  - d. laporan peserta Pemagangan di dalam dan di luar negeri;
  - e. sertifikasi;
  - f. laporan dan pencatatan Perjanjian Kerja;
  - g. pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
  - h. perjanjian *Outsourcing*.
- (3) Pengusaha/pengurus Perusahaan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib melaporkan muatan data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ke sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (4) Sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara mandiri dan/atau terintegrasi dengan sistem informasi lainnya.

#### BAB IV

#### PELATIHAN KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

##### Bagian Kesatu

##### Pelatihan Kerja

##### Paragraf 1

##### Peserta Pelatihan

##### Pasal 9

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

##### Paragraf 2

##### Lembaga Pelatihan Kerja

##### Pasal 10

- (1) Tenaga Kerja dapat mengikuti pelatihan pada LPK yang diselenggarakan oleh:
  - a. LPK Pemerintah; atau
  - b. LPK swasta.
- (2) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh Loka Latihan Kerja/Balai Latihan Kerja.
- (3) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berbentuk badan hukum dan telah terakreditasi.

##### Bagian Kedua

##### Pemagangan

#### Pasal 11

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan penyelenggaraan Pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan Pemagangan kepada Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
  - a. program Pemagangan;
  - b. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
  - c. rancangan perjanjian Pemagangan.

#### Pasal 12

Penyelenggara Pemagangan setelah memberitahukan kepada Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, Penyelenggara Pemagangan dapat melaksanakan seleksi calon peserta Pemagangan.

#### Pasal 13

- (1) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan.
- (2) Waktu penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperbolehkan pada jam kerja lembur, hari libur resmi dan malam hari.

#### Pasal 14

- (1) Peserta Pemagangan yang telah dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan diberikan sertifikat Pemagangan.
- (2) Dalam hal peserta Pemagangan tidak memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan oleh Perusahaan, diberikan surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

#### Pasal 15

Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi.

#### Pasal 16

Dalam seluruh tahapan proses penyelenggaraan Pemagangan peserta Pemagangan tidak dipungut biaya.

#### Pasal 17

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (2) Peserta Pemagangan di dalam negeri berasal dari pencari kerja.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha tempat magang serta jangka waktu Pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 18

- (1) Penyelenggara Pemagangan di luar negeri terdiri dari :
  - a. LPK Swasta;
  - b. perusahaan;
  - c. instansi Pemerintah; dan
  - d. lembaga pendidikan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan di luar negeri wajib mematuhi ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 19

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat(1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

- (4) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. mentaati perjanjian Pemagangan;
  - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
  - c. mentaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan Penyelenggara Pemagangan; dan
  - d. menjaga nama baik Perusahaan Penyelenggara Pemagangan.

#### Pasal 20

- (1) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) berhak untuk:
  - a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. melaporkan penyelenggaraan Pemagangan ke Dinas;
  - b. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
  - c. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
  - d. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan K3;
  - e. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta Pemagangan;
  - f. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
  - g. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
  - h. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

#### Pasal 21

- (1) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) harus memiliki:
  - a. program Pemagangan;
  - b. sarana prasarana;
  - c. tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan; dan
  - d. pendanaan.

- (2) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
  - a. nama program;
  - b. tujuan program;
  - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
  - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
  - e. jangka waktu Pemagangan;
  - f. kurikulum dan silabus; dan
  - g. sertifikasi.
- (3) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.
- (4) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Provinsi dan Kota.

#### Pasal 22

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan meliputi:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik; dan
- c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program Pemagangan.

#### Pasal 23

Tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan kebutuhan program Pemagangan.

#### Pasal 24

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di Perusahaan;
  - b. waktu magang di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di Perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan

- c. para pelaku Pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian Pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi Perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan dapat berkoordinasi dengan Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan.

#### Pasal 25

- (1) Jangka waktu Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sejak ditandatangani perjanjian Pemagangan.
- (2) Dalam hal Pemagangan yang dilaksanakan tidak sesuai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) peserta Pemagangan statusnya berubah menjadi Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap.

### Bagian Ketiga

#### Sertifikasi Kompetensi

##### Paragraf 1

#### Standar Kompetensi

##### Pasal 26

- (1) Pemerintah Kota menyusun standar kompetensi klaster sesuai kebutuhan dunia usaha di kota Palangka Raya.
- (2) Standar kompetensi klaster merupakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Kompetensi Internasional dan/atau Standar Khusus ditambah dengan standar kompetensi yang berkaitan dengan Kearifan Lokal.
- (3) Kearifan Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh Tenaga Kerja menyangkut etika, nilai-nilai dan perilaku yang berkembang dalam masyarakat Palangka Raya.

##### Paragraf 2

#### Peserta Sertifikasi Kompetensi

##### Pasal 27

- (1) Siswa/peserta pelatihan setelah menyelesaikan pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK Pemerintah, LPK swasta atau pelatihan di tempat kerja berhak mengikuti sertifikasi kompetensi.

- (2) Siswa/peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas calon Pekerja/Buruh dan/atau Pekerja/Buruh.
- (3) Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat pula diikuti oleh Pekerja/Buruh yang telah berpengalaman.
- (4) Pekerja/Buruh berhak mengikuti Sertifikasi kompetensi secara mandiri untuk kepentingan karirnya.

### Paragraf 3

#### Lembaga Penyelenggara

#### Pasal 28

- (1) Sertifikasi Kompetensi dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (2) Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan hasil pelaksanaan Sertifikasi kompetensi kepada Dinas.
- (3) Dalam hal tidak terdapat Lembaga Penyelenggara Sertifikasi Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat difasilitasi oleh Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi.
- (4) Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Kota;
  - b. Pengusaha;
  - c. asosiasi profesi; dan
  - d. lembaga pendidikan dan pelatihan profesi;
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan organisasi, uraian tugas pokok dan fungsi Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

### Paragraf 4

#### Pendanaan

#### Pasal 29

- (1) Pemerintah Kota berkewajiban mendanai penyelenggaraan Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) bagi Pekerja/Buruh sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (2) Pengusaha wajib mendanai penyelenggaraan sertifikasi kompetensi bagi pekerjanya.
- (3) Pekerja/Buruh dapat mendanai sertifikasi secara mandiri.

BAB V  
PENEMPATAN TENAGA KERJA  
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 30

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.

Pasal 31

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.

Pasal 32

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dilaksanakan melalui mekanisme AKL dan AKAD oleh:
  - a. Dinas sesuai kewenangannya;
  - b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
  - c. Bursa Kerja Khusus pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK.
- (2) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh LPTKS.
- (3) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki surat izin usaha yang diterbitkan oleh Dinas.
- (4) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diperuntukkan bagi alumni satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK yang bersangkutan serta didaftarkan kepada Dinas.

Pasal 33

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dapat dilaksanakan oleh P3MI.

- (2) P3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki kantor Cabang di Kota Palangka Raya dengan terlebih dahulu mendapatkan ijin dari Dinas.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja ke luar negeri oleh P3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki SIP2MI.
- (4) Untuk mendapatkan SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (3), P3MI harus mengajukan permohonan secara daring (online) kepada Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan mengunggah dokumen:
  - a. perjanjian kerjasama penempatan;
  - b. surat permintaan pekerja migran indonesia dari pemberi kerja;
  - c. rancangan Perjanjian Kerja; dan
  - d. rancangan perjanjian penempatan.

#### Pasal 34

- (1) Setiap Perusahaan yang bergerak di bidang jasa penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melakukan pendaftaran calon Tenaga Kerja dan memperbaharui data diri Tenaga Kerja dalam sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1).
- (2) Calon Pekerja Migran Indonesia berkewajiban mendaftarkan dan/atau memperbaharui data diri dalam sistem informasi Ketenagakerjaan yang dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 35

- (1) Pemerintah Kota berkewajiban melakukan perlindungan sosial bagi calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia.
- (2) Perlindungan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja.

#### Pasal 36

- (1) Perangkat Daerah mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Setiap perusahaan wajib memperkerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen) dari 100 (seratus) orang jumlah tenaga kerja yang ada.

Bagian Kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 37

- (1) Pemerintah kota bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di kota.
- (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:
  - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
  - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Kota memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.

Pasal 38

- (1) Pemerintah Kota memfasilitasi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Dalam melakukan fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melakukan kerjasama dengan Pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan.
- (3) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. permodalan;
  - b. pelatihan; dan/atau
  - c. pemasaran.

Pasal 39

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), Pemerintah Kota dapat membentuk forum koordinasi perluasan kesempatan kerja.

- (2) Pembentukan forum koordinasi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan unsur yang terdiri dari:
  - a. Pemerintah Kota;
  - b. akademisi;
  - c. masyarakat; dan
  - d. dunia usaha.
- (3) Pembentukan dan susunan keanggotaan forum koordinasi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

## BAB VI

### PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### Pasal 40

Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib:

- a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dikecualikan bagi pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi/Dewan Komisaris, pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;
- b. membayar DKP-TKA untuk setiap TKA yang dipekerjakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- c. mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan;
- d. menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
- e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping; dan
- f. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya dengan bekerjasama dengan lembaga terkait.

#### Pasal 41

- (1) Pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf b pada tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan TKA merupakan penerimaan daerah.
- (2) Dalam hal lokasi kerja TKA berada dalam 1 (satu) Kota, pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penerimaan daerah Kota.

- (3) Dalam hal lokasi kerja TKA berada dalam lintas Kabupaten/Kota, pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penerimaan daerah Provinsi.

#### Pasal 42

Penerimaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) dimanfaatkan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan TKL dan pengawasan penggunaan TKA.

#### Pasal 43

- (1) Pemberi kerja TKA wajib menggunakan TKA yang mampu melakukan alih teknologi dan keahlian kepada TKL yang ditunjuk sebagai pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mewajibkan TKA untuk membuat surat pernyataan bersedia melakukan alih teknologi dan keahlian.
- (3) Alih teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan menugaskan pendamping TKA untuk mengikuti program strata pendidikan tertentu dan/atau program pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi minimum yang diduduki oleh TKA.
- (4) Alih teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lama 3 (tiga) tahun.
- (5) Pendamping TKA yang telah mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan kerja mendapatkan tanda kelulusan dan/atau sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi.
- (6) Pemberi kerja TKA wajib menempatkan TKL pendamping yang telah lulus pendidikan dan pelatihan kerja untuk mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.
- (7) TKA wajib mengikuti program pertukaran budaya yang dilaksanakan oleh Pemerintah.
- (8) Pemberi kerja TKA wajib memberikan laporan penggunaan TKA kepada Pemerintah Provinsi secara cetak dan elektronik.

### BAB VII

#### PERATURAN PERUSAHAAN

#### Pasal 44

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja Wajib membuat peraturan perusahaan.

- (2) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Dinas yang membidangi ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kota disahkan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
  - b. Perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi disahkan oleh kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi;
  - c. Perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi disahkan oleh Direktur Jenderal.
- (3) Isi peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan minimal harus memuat sebagai berikut:
  - a. Hak dan Kewajiban pengusaha
  - b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh
  - c. Syarat kerja
  - d. Tata tertib perusahaan
  - e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan
- (4) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (5) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (6) Peraturan perusahaan yang dibuat tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan/atau ayat (3) dinyatakan tidak memiliki Peraturan Perusahaan dan/atau Peraturan Perusahaan tersebut dinyatakan batal demi hukum.
- (7) Naskah Peraturan Perusahaan yang telah disahkan sebagaimana dimaksud ayat (2) wajib diberitahukan, disosialisasikan dan dibagikan kepada seluruh pekerja/buruh.
- (8) Peraturan Perusahaan yang telah disahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c wajib membuat peraturan Perusahaan turunan.
- (9) Peraturan Perusahaan Turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) hanya dapat disahkan apabila memiliki peraturan perusahaan Induk yang telah disahkan oleh Direktur Jenderal.

- (10) Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan Undang-Undang dapat diabtalkan oleh Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Kota dengan rekomendasi hasil pemeriksaan oleh pengawas Ketenagakerjaan.

Bagian Kesatu  
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 45

- (1) Perjanjian kerja Bersama wajib diberitahukan, disosialisasikan, diertlakukan dan dibagikan kepada pekerja/buruh status Perjanjian kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- (2) Setiap Perusahaan hanya dapat memberlakukan 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua  
Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada  
Perusahaan Lain

Pasal 46

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya baik melalui perjanjian pemborongan maupun melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

Bagian Ketiga  
Pemborongan Pekerjaan

Pasal 47

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pemborongan Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian pemborongan pekerjaan sebelum memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang.

- (4) Perusahaan menerima pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan yang tidak memiliki bukti pendaftaran perjanjian pemborongan dilarang melaksanakan pekerjaannya.

Bagian Keempat  
Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 48

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin Operasional yang dikeluarkan oleh Dinas yang membidangi urusan perizinan.
- (2) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak memiliki izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang untuk melakukan pekerjaannya.

BAB VIII  
HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu  
Perjanjian Kerja

Pasal 49

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perjanjian perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan huruf d batal demi hukum.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

- (6) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis, berbahasa Indonesia dan huruf latin, jika bertentangan maka menjadi Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap.
- (7) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
- (8) Pengusaha wajib memberikan dokumen asli perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah disepakati kepada Pekerja/Buruh.
- (9) Pengusaha wajib mencatatkan perjanjian kerjanya dengan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) pada Dinas secara cetak dan elektronik.

Bagian Kedua  
Perjanjian Kerja Harian Lepas  
Pasal 50

- (1) Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Pengusaha hanya dapat memperkerjakan Pekerja/Buruh atas dasar perjanjian kerja harian lepas paling lama 20 (dua puluh) hari dalam sebulan dan dilaksanakan tidak lebih dari 3 (tiga) bulan.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh dipekerjakan selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap.

Bagian Ketiga  
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 51

- (1) PKWT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PKWT didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (4) PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
  - b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- (5) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai; atau
  - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (6) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada angka (4) dan ayat (5) PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (7) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (8) Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka akan dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (9) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (10) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.
- (11) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (12) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (13) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (14) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.

- (15) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (16) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan kerja berdasarkan PKWT.
- (17) Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

#### Bagian Keempat

#### Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap

##### Pasal 52

- (1) Pengusaha menerapkan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus.
- (2) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Setelah melewati masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal hubungan kerja berlanjut, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan kerja dengan status Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap, dan dilaporkan kepada Dinas secara cetak dan elektronik.

#### Bagian Keenam

#### *Outsourcing*

##### Pasal 53

- (1) Perusahaan pemberi kerja hanya dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan *Outsourcing* hanya terbatas pada pekerjaan yang sesuai Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Perusahaan pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan *Outsourcing*, wajib melaporkan kepada Dinas untuk mendapatkan persetujuan terhadap pekerjaan yang akan dialih dayakan atau diborongkan.

- (3) Perusahaan *Outsourcing* wajib:
  - a. melaksanakan ketentuan perijinan dan tata kelola Perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan dan wajib memiliki kantor perwakilan di Kota;
  - b. mendaftarkan perjanjian penyedia jasa Pekerja/Buruh kepada Kota sebelum melakukan operasional pekerjaannya;
  - c. mematuhi ketentuan hubungan kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan; dan
  - d. membayarkan upah dan penghasilan lainnya kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai status hubungan kerjanya meskipun perusahaan tersebut tidak sedang mendapatkan pekerjaan.
- (4) Dalam hal pekerjaan *Outsourcing* beralih ke perusahaan pengganti, maka hak pekerja menjadi tanggung jawab Perusahaan *Outsourcing* pengganti.

## BAB IX

### HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 54

- (1) Pelaksanaan Hubungan Industrial diupayakan melalui sinergi yang intensif antara Pemerintah Kota, Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan fungsi masing-masing.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Kota mempunyai fungsi:
  - a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mempunyai fungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- (4) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi :
  - a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berbasis Kearifan Lokal.
- (5) Pengusaha yang memperkerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh wajib membuat Peraturan Perusahaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh wajib membuat Lembaga Kerjasama Bipartit sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang berkewajiban mendorong dan tidak menghalangi para Pekerja/Buruh untuk membentuk atau mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.
- (8) Perusahaan yang sudah memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib membuat pengaturan syarat kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama.

## Bagian Kedua

### Kelembagaan

#### Paragraf 1

##### Umum

#### Pasal 55

- (1) Pemerintah Kota berkewajiban membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

#### Paragraf 2

### Lembaga Kerjasama Tripartit

#### Pasal 56

- (1) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah Kota yang diketuai oleh Wali Kota sesuai tingkatannya.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran pertimbangan dalam hal penyusunan kebijakan dan pemecahan permasalahan Ketenagakerjaan.
- (3) Masa jabatan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun sekali dan dapat dipilih kembali.

### Paragraf 3

#### Dewan Pengupahan

##### Pasal 57

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, akademisi (pakar), dan Pemerintah Kota.
- (2) Dewan Pengupahan bertugas melakukan pengkajian dalam penetapan Upah Minimum dan Sistem Pengupahan.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Gubernur yang diusulkan oleh Wali Kota berdasarkan kajian Dewan Pengupahan.
- (4) Wali Kota dapat membuat jenis-jenis pengupahan sesuai dengan kebutuhan daerah.
- (5) Masa jabatan keanggotaan Dewan Pengupahan dibentuk untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun sekali dan dapat dipilih kembali.

### Paragraf 4

#### Serikat Pekerja/Serikat Buruh

##### Pasal 58

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dibentuk di setiap Perusahaan sebagai mitra Pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 5  
Organisasi Pengusaha

Pasal 59

Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.

Bagian Ketiga  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 60

- (1) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial harus dilaksanakan secara Bipartit oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan musyawarah untuk mufakat.
- (2) Apabila perselisihan yang dimaksud pada ayat (1) tidak menemukan kesepakatan secara Bipartit salah satu pihak atau kedua belah pihak menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi dengan membuat risalah penyelesaian perselisihan setiap perselisihan yang terjadi di Perusahaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan PHK; dan
  - d. perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

BAB X  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Perlindungan Norma Kerja

Pasal 61

- (1) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, 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.

- (2) Pengusaha wajib:
  - a. memberi waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
  - b. memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
  - c. membayar Upah kerja lembur atau libur 2 (dua) hari kerja apabila mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja pada hari kerja/istirahat mingguan/hari raya atau hari libur resmi; dan
  - d. memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahatnya berhak mendapat Upah penuh.

Bagian Kedua  
Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 62

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Setiap Perusahaan wajib mengikutsertakan :
  - a. siswa praktek kerja, peserta magang paling sedikit pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
  - b. seluruh Pekerja/Buruh dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan; dan
  - c. Keluarga Pekerja/Buruh dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (3) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XI  
PENGUPAHAN

Bagian Kesatu  
Pengupahan

Pasal 63

- (1) Pengusaha wajib:
  - a. membayar upah kepada Pekerja/Buruh dengan dengan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun, minimal sebesar nilai Upah Minimum Kota;
  - b. menetapkan besaran upah bagi Pekerja/Buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah;
  - c. menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui perundingan bipartit dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau Pekerja/Buruh; dan
  - d. melampirkan struktur skala upah pada saat mengesahkan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha berkewajiban memberikan THR keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah memiliki masa kerja minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus setiap tahun sekali yang implementasinya disesuaikan dengan kebutuhan hari raya keagamaan yang dianut.

Bagian kedua  
Penetapan Upah

Pasal 64

Upah Minimum Kota ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 65

- (1) Upah Minimum Kota ditetapkan oleh Gubernur dan diumumkan oleh Wali Kota setelah penetapan Upah Minimum Provinsi.
- (2) Besaran Upah Minimum Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari Upah Minimum Provinsi.

Pasal 66

- (1) Upah Minimum Kota yang ditetapkan oleh Gubernur berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
- (2) Peninjauan besaran Upah Minimum Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan 1 (satu) tahun sekali.

BAB XII  
LARANGAN

Pasal 67

- (1) LPK dilarang menyelenggarakan Pemagangan ke luar negeri jika tidak memiliki izin sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dilarang:
  - a. mengikutsertakan peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan pada program/jabatan/kualifikasi yang sama; dan/atau
  - b. menerima peserta Pemagangan lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.
- (3) LPTKS, Bursa Kerja Khusus dan LPK dilarang menempatkan Tenaga Kerja ke luar negeri.
- (4) Pengusaha dilarang:
  - a. menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam hubungan kerja; dan
  - b. mengubah status Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap menjadi Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak.
- (5) LPTKS dan Bursa Kerja Khusus dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.
- (6) Perusahaan *Outsourcing* dilarang melakukan pemotongan Upah dan penghasilan lainnya yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XIII  
PERAN MASYARAKAT

Pasal 68

- (1) Masyarakat dapat berperan dalam pelaksanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diwujudkan dalam bentuk penyampaian usulan, saran, masukan, pengaduan, laporan, dan pengawasan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- (3) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Dinas.

BAB XIV  
KERJASAMA

Pasal 69

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Kota dapat melakukan kerjasama.
- (2) Kerjasama sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan dengan:
  - a. Lembaga Kerjasama Bipartit;
  - b. Lembaga Kerjasama Tripartit;
  - c. Provinsi lain;
  - d. Kabupaten/Kota; dan
  - e. Dunia usaha.

BAB XV  
PEMBINAAN

Pasal 70

- (1) Wali Kota melakukan pembinaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan melalui pelatihan kerja, Pemagangan, dan pemberi kerja TKA dalam penggunaan TKA.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Pembinaan pelatihan kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (4) Pemberi kerja TKA dalam penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tentang tata cara penggunaan TKA dan penyuluhan tentang hak dan larangan penggunaan TKA.

BAB XVI  
PEMBIAYAAN

Pasal 71

- (1) Segala biaya yang dikeluarkan sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Daerah ini dibebankan pada:
  - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
  - b. Sumber-sumber pendapatan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kewenangan dan kemampuan keuangan daerah.

BAB XVII  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 72

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 67 dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pencabutan izin;
  - f. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu; dan/atau
  - g. dipublikasikan melalui media cetak/elektronik.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota

BAB XVIII  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 73

- (1) Setiap perusahaan yang tidak memiliki peraturan perusahaan sebagaimana maksud pasal 44 ayat 1 dikenakan sanksi pidana denda paling banyak 50 (lima puluh) juta rupiah.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud ayat (1) disetor ke kas negara.

BAB XX  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 74

- (1) Kebijakan dan ketentuan pengupahan sebelum ditetapkannya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya Sistem Pengupahan sesuai Peraturan Daerah ini.

- (2) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XXI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 75

Peraturan Wali Kota sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 76

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Palangka Raya  
pada tanggal 29 Juli 2025

WALI KOTA PALANGKA RAYA,



**FAIRID NAPARIN**

Diundangkan di Palangka Raya  
pada tanggal 29 Juli 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA PALANGKA RAYA,

  
**ARBERT TOMBAK**

LEMBARAN DAERAH KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2025 NOMOR 5

NOMOR REGISTRASI PERATURAN DAERAH KOTA PALANGKA RAYA PROVINSI  
KALIMANTAN TENGAH : 05, 09/2025

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA PALANGKA RAYA  
NOMOR 5 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENEGAKERJAAN

I. UMUM

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu, dibutuhkan adanya kebijakan yang dapat memberikan perlindungan dan memberdayakan tenaga kerja lokal. Pada sisi lain, kebijakan tersebut juga harus dapat memastikan tidak adanya diskriminasi bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya.

Penduduk Kota Palangka Raya terus mengalami pertumbuhan, dan tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) dari tahun ke tahun juga mengalami kenaikan. Mengingat jumlah penduduk Kota Palangka Raya didominasi oleh penduduk usia produktif, maka ketersediaan lapangan kerja menjadi indikator yang penting, di samping mengoptimalkan pemberdayaan masyarakat usia produktif.

Sebagai dampak pemindahan Ibu Kota Nusantara (IKN) ke Pulau Kalimantan yakni di Provinsi Kalimantan Timur, Kota Palangka Raya juga akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi sebagai kota peyangga dikemudian hari. Sehingga Kalimantan sebagai magnet baru dalam kegiatan perekonomian Indonesia akan menarik berbagai jenis pekerjaan baru sehingga menciptakan lapangan kerja baru juga, oleh karena ini perlu dipersiapkan landasan hukum terkait ketenagakerjaan bagi Pemerintah Kota, Pelaku Usaha dan Masyarakat.

Melalui pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini, diharapkan dapat menjadi pedoman bagi Pemerintah Kota Palangka Raya, Pelaku Usaha dan masyarakat dan menjadi bahan penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dikemudian hari.

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  
Cukup Jelas.
- Pasal 13  
Cukup Jelas.
- Pasal 14  
Cukup Jelas.
- Pasal 15  
Cukup Jelas.
- Pasal 16  
Cukup Jelas.
- Pasal 17  
Cukup Jelas.
- Pasal 18  
Cukup Jelas.
- Pasal 19  
Cukup Jelas.
- Pasal 20  
Cukup Jelas.
- Pasal 21  
Cukup Jelas.
- Pasal 22  
Cukup Jelas.
- Pasal 23  
Cukup Jelas.
- Pasal 24  
Cukup Jelas.
- Pasal 25  
Cukup Jelas.
- Pasal 26  
Cukup Jelas.
- Pasal 27  
Cukup Jelas.

- Pasal 28  
Cukup Jelas.
- Pasal 29  
Cukup Jelas.
- Pasal 30  
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.
- Pasal 50  
Cukup Jelas.
- Pasal 51  
Cukup Jelas.
- Pasal 52  
Cukup Jelas.
- Pasal 53  
Cukup Jelas.

- Pasal 54  
Cukup Jelas.
- Pasal 55  
Cukup Jelas.
- Pasal 56  
Cukup Jelas.
- Pasal 57  
Cukup Jelas.
- Pasal 58  
Cukup Jelas.
- Pasal 59  
Cukup Jelas.
- Pasal 60  
Cukup Jelas.
- Pasal 61  
Cukup Jelas.
- Pasal 62  
Cukup Jelas.
- Pasal 63  
Cukup Jelas.
- Pasal 64  
Cukup Jelas.
- Pasal 65  
Cukup Jelas.
- Pasal 66  
Cukup Jelas.
- Pasal 67  
Cukup Jelas.
- Pasal 68  
Cukup Jelas.
- Pasal 69  
Cukup Jelas.
- Pasal 70  
Cukup Jelas.
- Pasal 71  
Cukup Jelas.
- Pasal 72  
Cukup Jelas.
- Pasal 73  
Cukup Jelas.
- Pasal 74  
Cukup Jelas.
- Pasal 75  
Cukup Jelas.
- Pasal 76  
Cukup Jelas.