



WALIKOTA BANDAR LAMPUNG
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG
NOMOR : 02 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat;
- b. bahwa untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia melalui pelatihan tenaga kerja, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya penempatan dan perluasan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tersebut di atas perlu menetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 55, Undang-undang Darurat Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1956 Nomor 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Termasuk Kotapraja Dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
10. 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);

11. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
12. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
14. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang-Telukbetung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3213);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1983 tentang Perubahan Nama Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang-Telukbetung menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3254);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482)

sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);

19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5860);
24. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Lowongan Pekerjaan;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Perjanjian Kerja Bersama;
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tatacara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;

28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
30. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
31. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Daerah Kota Bandar Lampung Tahun 2016 Nomor 01);
32. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung (Lembaran Daerah Kota Bandar Lampung Tahun 2016 Nomor 07);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG

dan

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bandar Lampung.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Bandar Lampung.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung.

5. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat dilingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Walikota.
6. Dinas adalah Dinas dilingkungan Pemerintah Kota yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
7. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas dilingkungan Pemerintah Kota yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
8. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. 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.
10. 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.
11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

12. 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.
13. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di Wilayah Indonesia.
14. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
16. Kartu Tanda Pencari Kerja yang selanjutnya disebut AK-I adalah Kartu sebagai bukti diri seorang pelamar pekerjaan dalam melakukan pelamaran kerja pada suatu Instansi atau perusahaan di Indonesia.
17. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Provinsi dalam Wilayah Republik Indonesia.
18. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri.
19. Antar Kerja Khusus yang selanjutnya disebut AKSUS adalah sistem penempatan tenaga kerja penyandang cacat.
20. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
21. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
22. Penyedia jasa pekerja/buruh adalah pengusaha yang berbadan hukum dengan mempekerjakan pekerja/buruh yang tidak pada jenis pekerjaan pokok/ inti (*core bisnis*).
23. Pengguna jasa adalah Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
24. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan informasi dan penempatan pencari kerja.

25. 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.
26. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kota Bandar Lampung atau dari daerah lain yang lahir di Kota Bandar Lampung secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 2 tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
27. Warga sekitar adalah masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu sekurang-kurangnya dua tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
28. 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.
29. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Balai Latihan Kerja yang berada di Wilayah Kota Bandar Lampung.
30. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan baik diselenggarakan oleh Pemerintah, Perusahaan dan Swasta.
31. 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.
32. Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan masukan (input) yang digunakan.
33. Pembinaan adalah suatu proses penggunaan manusia, alat peralatan, uang, waktu, metode dan sistem yang didasarkan pada prinsip tertentu untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan daya dan hasil yang sebesar-besarnya.
34. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

35. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
36. 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.
37. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara parapelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
38. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai 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.
39. 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.
40. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
41. 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.
42. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah Badan Hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial.
43. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

44. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 18.00 WIB.
45. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 WIB sampai dengan pukul 06.00 WIB.
46. 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.
47. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Bandar Lampung.
48. 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.
49. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
50. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.
51. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
52. Outsourcing adalah Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
53. Perusahaan Outsourcing adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
54. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.

55. 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.
56. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
57. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
58. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan.

BAB II

AZAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 berdasarkan azas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh stakeholder dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. perencanaan ketenagakerjaan direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu;

- b. kebijakan sistem pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar;
- c. kebijakan produktivitas kerja dapat dilaksanakan dalam rangka peningkatan produktivitas;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja, diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka penegakan hukum yang berkeadilan untuk menjamin adanya kepastian hukum.

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas kerja;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- f. terwujudnya harmonisasi antarapekerja, pengusaha dan pemerintah.

BAB III

PEMBINAAN, PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan, pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- (3) Guna menunjang maksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah diharapkan memiliki BLK dan dapat bekerjasama dengan perusahaan, lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- (4) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pembinaan

Pasal 6

- (1) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, dilakukan terhadap program pelatihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur, dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.
- (2) Pelaksanaan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja berpedoman kepada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Bagian Ketiga
Pelatihan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Pelatihan tenaga kerja dilaksanakan melalui Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan, dan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, wajib memiliki izin dari Dinas.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan dan Lembaga Pelatihan kerja Pemerintah wajib terdaftar pada Dinas.
- (4) Pelatihan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah, Lembaga Pelatihan Kerja perusahaan maupun Lembaga Pelatihan Kerja swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima pasar kerja.
- (5) Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.
- (6) Pelaksanaan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja serta penyelenggaraannya berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Lulusan pelatihan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (4) harus mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat profesi.
- (2) Uji kompetensi dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).
- (3) Pelaksanaan Uji Kompetensi dan Sertifikasi dapat dibiayai dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan/atau Perusahaan.
- (4) Pelaksanaan Uji kompetensi dan Sertifikasi Profesi berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Pemagangan

Pasal 9

- (1) Perusahaan wajib menerima pelaku magang.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan yang berisi hak dan kewajiban antara peserta atau penyelenggara program pemagangan dengan pengusaha, bidang kejuruan serta jangka waktu pemagangan yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.
- (3) Pelaksanaan pemagangan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Produktivitas

Pasal 10

- (1) Peningkatan produktivitas dilakukan melalui sosialisasi dan pelatihan produktivitas.
- (2) Sosialisasi dan pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Perusahaan.
- (3) Pelaksanaan peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah menyediakan BLK dan/atau dapat bekerja sama dengan perusahaan dan Lembaga Pelatihan Swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan secara efisien dan efektif.
- (2) Penanganan pengangguran dan rekrutmen tenaga kerja, perusahaan-perusahaan terlebih dahulu memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal minimal 40 persen, sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinasikan kepada Dinas.
- (4) Koordinasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara terbuka dan transparan.

Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan melakukan kerjasama dengan Lembaga Pendidikan Menengah Kejuruan dan/atau Perguruan Tinggi untuk menampung lulusan tenaga kerja lokal yang dihasilkan oleh lembaga tersebut sesuai dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (2) Dalam proses penyaluran tenaga kerja dilarang memungut biaya.
- (3) Penempatan tenaga kerja melalui proses AKL dapat dilakukan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang telah memiliki izin dari Dinas.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 13

- (1) Setiap pengusaha wajib melaporkan secara tertulis minimal 1 (satu) bulan sebelumnya setiap ada lowongan pekerjaan kepada Walikota melalui Dinas.

- (2) Dinas menyebarluaskan informasi pasar kerja kepada masyarakat, mencakup data dan informasi tentang persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja serta kondisi pasar kerja melalui media cetak maupun media elektronik atau melalui website informasi pasar kerja yang dimiliki oleh Dinas.
- (3) Pendaftaran pencari kerja dilakukan oleh Dinas, untuk mendapatkan kualifikasi dan data pencari kerja (AK-I).
- (4) Setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib mencantumkan AK-I sebagai persyaratan untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia.
- (5) Dinas wajib melakukan pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaan perluasan kesempatan kerja.
- (6) Pelaksanaan perluasan kesempatan kerja berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 14

- (1) Pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri menjadi tanggung jawab bersama antara Pemerintah Daerah, pengusaha dan masyarakat.
- (2) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan yang tepat guna melalui LPK dan BLK yang ada di Daerah.
- (3) Pengembangan Pola Kemitraan oleh Pengusaha yang ada di Daerah harus terbuka sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat.

Bagian Ketiga Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 15

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Dalam hal penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan wajib menggunakan minimal 1 (satu) orang tenaga kerja pendamping untuk 1 (satu) jenis jabatan/pekerjaan.

- (3) Demi terselenggaranya alih teknologi secara maksimal maka perusahaan harus menyiapkan sarana penyuluhan dan pelatihan.
- (4) Pemberi kerja pendamping yang telah menyerap alih teknologi dari TKA wajib diusulkan oleh perusahaan untuk mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.
- (5) Pemberi Kerja yang menggunakan TKA wajib membuat laporan alih teknologi oleh tenaga kerja asing yang digunakan minimal setiap 3 (bulan) sekali.
- (6) Penggunaan TKA oleh perusahaan selama 1 (satu) tahun dan untuk jabatan Direksi selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
- (7) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan keberadaannya ke Dinas setiap 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 16

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang izinnya akan berakhir dan masih akan menggunakan TKA di perusahaannya, wajib memperpanjang Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu IMTA berakhir.
- (3) Besaran biaya perpanjangan IMTA diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Bagian Keempat Tenaga Kerja Berkebutuhan Khusus (Disabilitas)

Pasal 17

- (1) Sebagai bentuk konkret penegakan Hak Asasi Manusia, perusahaan wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dan perlindungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

- (2) Pengusaha mempekerjakan penyandang disabilitas dengan prosedur dan tata cara pelaksanaan kerja yang disepakati bersama dalam PK, PP, atau PKB.
- (3) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas, dan Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua Persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

BAB V

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERLINDUNGAN TENAGAKERJA

Bagian Kesatu Hubungan Industrial

Pasal 18

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana, sebagai berikut :

- 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; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 1 Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 19

- (1) Pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja/serikat buruh Daerah melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

- (3) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengusaha agar menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.
- (5) Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku.

Pasal 20

- (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) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kegiatan sebelum mogok kerja dilaksanakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 21

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh yang akan melakukan unjuk rasa dengan mengajak anggotanya yang sedang bekerja untuk meninggalkan pekerjaannya harus mengirim pemberitahuan kepada pihak Kepolisian dengan tembusan kepada Dinas dan pihak perusahaan tempat anggotanya bekerja selambat-lambatnya 3 x 24 jam sebelum kegiatan unjuk rasa dilaksanakan.
- (2) Pekerja/buruh atau anggota serikat pekerja/serikat buruh yang akan mengikuti unjuk rasa dilarang meninggalkan pekerjaannya tanpa izin dari perusahaan tempat bekerja.
- (3) Pekerja/buruh yang meninggalkan pekerjaannya untuk berunjuk rasa tanpa izin dari perusahaan dianggap mangkir dan perusahaan tidak wajib membayar upahnya.

Paragraf 2
Organisasi Pengusaha

Pasal 22

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai Organisasi Pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 23

- (1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah strategis dalam pembinaan hubungan industrial.
- (4) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan saran, masukan, pertimbangan kepada Walikota tentang permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Paragraf 5
Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja

Pasal 25

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Paragraf 6
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 26

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja, Dinas memberikan pembinaan.
- (4) Pengusaha/perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki hak yang sama dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja tetap.
- (6) Perusahaan dapat mensyaratkan penyerahan ijazah asli dalam pelaksanaan pekerjaan apabila disepakati oleh kedua belah pihak dengan ketentuan ijazah asli tersebut segera dikembalikan pada saat hubungan kerja/ perjanjian kerja berakhir.

Paragraf 7
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat kerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

Paragraf 8
Lembaga Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

Pasal 28

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan risalah perundingan Bipartit.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 9
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 29

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh hal yang bukan menjadi kesalahan pekerja/buruh, pelanggaran ringan maka pengusaha wajib memberikan hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib

membayar upah beserta tunjangan tetap yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud ayat (3), pengusaha wajib membayar upah dan tunjangan tetap yang biasa diterima pekerja/ buruh.
- (5) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya dituangkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- (6) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/intimidasi dari perusahaan dapat melakukan pengaduan kepada pihak yang berwajib.

Pasal 30

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun dapat mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha dan memperoleh uang pesangon sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Dinas tidak mengesahkan Peraturan Perusahaan dan mencatat Perjanjian Kerja Bersama apabila didalamnya tidak mengatur mengenai batas usia pensiun.
- (4) Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang pensiun dapat mengkompensasikan jaminan pensiun yang disimpan pada Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan yang bersangkutan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Bagi perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerjanya/buruh dalam program pensiun maka pengusaha wajib membayar hak pensiun pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

Bila terjadi pengalihan perusahaan dan atau perpindahan kepemilikan perusahaan dan terjadi pemutusan hubungan kerja:

- a. apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan

hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;

- b. apabila pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 32

Setiap perusahaan agar menyediakan Dana Cadangan Pesangon baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Pasal 33

Walikota atau pejabat yang ditunjuk dapat segera melakukan koordinasi dengan para pihak baik pengusaha/manajemen perusahaan, pekerja dan atau pihak terkait lainnya apabila diduga akan terjadi penutupan perusahaan atau perusahaan mengalami pailit.

Paragraf 10

Dewan Pengupahan

Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Dewan Pengupahan.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah(APBD).
- (3) Dewan pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (4) Survey pasar dilakukan oleh Dewan Pengupahan dengan melibatkan 3 (tiga) unsur yaitu pekerja, perusahaan dan Pemerintah sebanyak 12 (dua belas) kali dalam satu tahun sehingga dapat ditetapkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang bisa dipertanggungjawabkan.
- (5) Ketentuan mengenai Dewan Pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Perlindungan Tenaga Kerja

Paragraf 1
Ketentuan Umum

Pasal 35

- (1) Perusahaan wajib menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sesuai dengan ukuran kemampuan perusahaan.
- (2) Ketentuan tentang penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana diatur pada ayat (1), dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Walikota atau pejabat yang ditunjuk berwenang memberikan bimbingan, penyuluhan, pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja di perusahaan.

Paragraf 2
Upah Minimum Kota

Pasal 36

- (1) Setiap perusahaan wajib melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK) sebagai jaring pengaman dasar pembayaran upah.
- (2) Perusahaan yang belum dapat menyesuaikan pembayaran upah minimum dapat mengajukan penangguhan pembayaran upah kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung.
- (3) Perusahaan yang tidak mengajukan permohonan penangguhan dan atau perusahaan yang permohonan penangguhan UMK-nya tidak disetujui oleh Gubernur wajib melaksanakan upah minimum.
- (4) Pengusaha dilarang membuat perjanjian/ kesepakatan membayar upah di bawah upah minimum.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *Outsourcing* wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (6) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

- (7) Pengusaha wajib menaikkan upah minimum bagi pekerja/buruh yang sudah menikah atau berkeluarga dan/atau sudah memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun yang besar kenaikannya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan diatur didalam struktur dan skala upah.
- (8) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMK.

Paragraf 3
Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan
Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pekerja/buruh menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain, bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun.
- (3) Besarnya THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - b. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerjanya dengan perhitungan = masa kerja x 1 (satu) bulan upah dibagi 12.
- (4) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (5) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (6) Pemberian THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh ditentukan lain.

- (7) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Paragraf 4

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS)

Pasal 38

- (1) Setiap orang yang bekerja termasuk Orang Asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan wajib menjadi peserta Jaminan Sosial diselenggarakan oleh BPJS.
- (2) BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. BPJS Kesehatan; dan
 - b. BPJS Ketenagakerjaan
- (3) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan.
- (4) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menyelenggarakan Program:
 - a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
 - b) Jaminan Hari Tua (JHT);
 - c) Jaminan Kematian (JKM); dan
 - d) Jaminan Pensiun.
- (5) Pemberi Kerja wajib mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjaannya sebagai peserta BPJS.
- (6) Tahapan pendaftaran peserta BPJS dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah mendorong pekerja informal untuk mengikutsertakan dirinya menjadi peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- (2) Pemerintah melakukan sosialisasi dan berperan aktif mengupayakan agar tenaga kerja informal mendapat perlindungan terhadap resiko kerja melalui BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- (3) Mekanisme dan teknis pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Paragraf 5

Pembinaan Ketenagakerjaan

Pasal 40

Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah Daerah dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja dan/atau perusahaan yang berprestasi dan produktif.

BAB VII
PENYIDIKAN
Pasal 41

- (1) Penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN SANKSI
Bagian Kesatu
Sanksi Administratif
Pasal 43

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan Pasal 7 ayat (2), (3), Pasal 9 ayat (1), Pasal 11 ayat (2) dan Pasal 13 ayat (1), Pasal 15 ayat (2), (5), (7), Pasal 16 ayat (1), Pasal 17 ayat (1) dan (3), Pasal 19 ayat (3), Pasal 23 ayat (1) Pasal 26 ayat (1), dan (6), Pasal 29 ayat (4), Pasal 30 ayat (5) Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (1) dan (7), Pasal 37 ayat (1) dan (7), Pasal 38 ayat (5) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. pencabutan sementara izin;
 - f. pencabutan tetap izin;
 - g. denda administrasi; dan/atau
 - h. sanksi administrasi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Sanksi Pidana
Pasal 43

- (1) Setiap orang dan atau badan yang melanggar sesuai ketentuan yang tercantum dalam Pasal 11, Pasal 13, Pasal 16, dan Pasal 26 ayat (6), diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Denda sebagaimana ditetapkan pada ayat (1) disetorkan ke kas daerah.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB IX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 44

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku sebelum Peraturan Daerah ini diundangkan masih tetap berlaku sampai berakhirnya masa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

BAB X
PENUTUP

Pasal 45

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandar Lampung,
pada tanggal 01 Februari 2018

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG,

Cap/Dto

HERMAN HN

Diundangkan di Bandar Lampung
pada tanggal 02 Februari 2018
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG,

Cap/Dto

BADRI TAMAM

LEMBARAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018 NOMOR 02

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG
PROVINSI LAMPUNG : 02/667/BL/2018

PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG
NOMOR : 02 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif dalam peraturan daerah, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

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

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diajukan dengan melampirkan persyaratan sebagai berikut:

- a. Fotokopi IMTA yang masih berlaku;
- b. Paspor;
- c. Keterangan Izin Tinggal Terbatas (KITAS);
- d. Surat Tanda Melapor Diri (STMD) dari Kepolisian ;
- e. Surat Keterangan Kependudukan Sementara (SKKPS) dari Dinas Catatan Sipil;
- f. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Walikota;
- g. Fotokopi polis asuransi dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
- h. Laporan Pelatihan kepada TKI pendamping;
- i. Fotokopi Keputusan RPTKA yang masih berlaku; dan
- j. Foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
- k. SKTT Surat keterangan tempat tinggal sementara.

Ayat (3)

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