



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA

NOMOR 13 TAHUN 2009

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang:
- a. bahwa sesuai dengan kewenangan daerah dan dalam rangka terwujudnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja perlu adanya pendayagunaan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja;
 - b. bahwa dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha yang semakin maju, maka untuk mengoptimalkan pendayagunaan dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu untuk menyiapkan tenaga kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kesejahteraan, menjamin kepastian kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diatas, maka perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951);
 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 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);

5. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
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 ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan);
8. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali yang terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
12. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1988 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 1988 Nomor 12 Seri C);
13. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta Nomor 1 Tahun 1992 tentang Yogyakarta Berhati Nyaman (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 1992 Nomor 37 Seri D);
14. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2007 Nomor 25 Seri D);
15. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2008 Nomor 21 Seri D);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA YOGYAKARTA
dan
WALIKOTA YOGYAKARTA,

MEMUTUSKAN :

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

B A B I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.
3. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah satuan kerja perangkat daerah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.
5. 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.
6. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu 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 b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
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. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.

11. Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat LPPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.
12. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- b. pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- c. pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- d. pembinaan ketenagakerjaan.

BAB III AZAS DAN TUJUAN

Pasal 3

- (1) Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah :
 - a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
 - b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
 - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

BAB IV PELATIHAN KERJA

Bagian Kesatu

Peserta Pelatihan

Pasal 4

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan atau sertifikat kompetensi kerja.

Bagian Kedua
Lembaga Pelatihan

Pasal 5

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh SKPD, melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat yang berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, maka wajib memiliki Izin penambahan dan atau pengurangan Program dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta maupun perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

Pasal 6

- (1) Walikota atau Pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila :
 - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin.

Bagian Ketiga

Peningkatan Produktivitas Kerja

Pasal 7

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Informasi Pasar Kerja

Pasal 8

- (1) SKPD melaksanakan pengumpulan Informasi Pasar Kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat:
- (2) Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada SKPD;
 - b. pasar bursa kerja (*job fair*) ;
 - c. media cetak/elektronik.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Bagian Kedua

Pelaksana Penempatan Tenaga kerja

Pasal 9

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja .
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh :
 - a. SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. LPTKS;
 - c. BKK.

Pasal 10

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin sesuai perundang-perundangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan professional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 12

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan.
- (3) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) BKK Wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada SKPD.
- (6) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilampiri dengan :
 - a. struktur organisasi dan nama pengelola BKK;
 - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
 - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
 - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang;
 - e. fotokopi sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 13

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada SKPD dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 14

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan atau LPPTKIS.
- (2) LPPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Pengerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisir, surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada SKPD.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh LPPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 15

- (1) LPPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) LPPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPPTKIS wajib memintakan rekomendasi paspor dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 16

LPPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Bagian Ketiga
Lowongan Pekerjaan
Pasal 17

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada SKPD.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat :
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jabatan ;
 - d. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
 - e. batas waktu lowongan pekerjaan;
 - f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
 - g. gaji yang akan diterima.
 - h. syarat-syarat lain yang diperlukan
- (3) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada SKPD.
- (4) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar propinsi.
- (5) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (6) Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan atau kualifikasi perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

Pasal 18

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar Propinsi, dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah wajib memiliki Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah, pengusaha mengajukan permohonan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk dan dengan melampirkan :
 - a. rencana kebutuhan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja;
 - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.

Pasal 19

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPPTKIS, dan bursa kerja khusus, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat juga dilakukan oleh badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk dengan persyaratan sebagai berikut :
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja;
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pasal 20

- (1) LPTKS, BKK dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pencari kerja yang terdaftar;
 - b. lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. pencari kerja yang telah ditempatkan;
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

Bagian Keempat

Pengendalian Tenaga Kerja Asing

Pasal 21

- (1) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di daerah wajib mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan :
 - a. fotokopi IMTA yang masih berlaku;
 - b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
 - c. fotokopi polis asuransi;
 - d. laporan Pelaksanaan Pelatihan kepada TKI pendamping;
 - e. fotokopi keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang masih berlaku;
 - f. fas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

Pasal 22

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, maka Walikota atau Pejabat yang ditunjuk berwenang mencabut IMTA perpanjangan.

BAB VI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Hubungan Kerja
Paragraf 1
Peraturan Perusahaan
Pasal 23

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pengusaha wajib menyusun peraturan perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan yang lama berakhir.
- (3) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada diluar daerah wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Permohonan Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja/buruh;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh, apabila telah terbentuk;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 10. masa berlakunya peraturan perusahaan;
 11. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa;
 - b. naskah peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja, dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- (5) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Paragraf 2
Perjanjian Kerja Bersama
Pasal 24

- (1) Perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama wajib meningkatkan peraturan perusahaannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk selambat- lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatas dengan melengkapi:
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;

3. status permodalan perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja/buruh;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 10. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 11. masa berlakunya perjanjian kerja bersama;
 12. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
- b. naskah perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermeterai cukup.
- (4) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
 - (5) Perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
 - (6) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.
 - (7) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.

Paragraf 3

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 25

- (1) Pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan dilengkapi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat, :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. jenis bidang usaha;
 4. jumlah tenaga kerja.
 - b. naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup.
- (3) Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatat diberikan kepada pengusaha, pekerja/buruh dan SKPD.

Bagian Kedua

Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Paragraf 1

Perizinan

Pasal 26

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di Daerah wajib memiliki izin operasional dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Syarat–syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan melampirkan:
- a. fotokopi Izin Gangguan;
 - b. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
 - c. fotokopi anggaran dasar yang didalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d. fotokopi Surat Izin Usaha Perdagangan;
 - e. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Paragraf 2

Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

Pasal 27

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Syarat–syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan:
- a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan melengkapi :
- a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;
 2. nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
 3. jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
 4. jumlah tenaga kerja;
 5. status hubungan kerja;
 6. upah tertinggi dan terendah;
 7. jenis pekerjaan yang diserahkan;
 8. nama dan alamat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

9. nama pimpinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 10. jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan;
 11. jangka waktu perjanjian.
- b. naskah perjanjian penyerahan pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup
 - c. fotocopi surat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

Bagian Ketiga

Fasilitas Kesejahteraan dan Kesempatan Ibadah

Paragraf 1

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 28

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi tempat olah raga, koperasi karyawan, kantin, tempat penitipan anak dan tempat menyusui.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh bersama-sama berupaya mewujudkan dan menumbuh kembangkan fasilitas kesejahteraan di perusahaan.

Paragraf 2

Kesempatan Beribadah

Pasal 29

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

BAB VII

PERLINDUNGAN

Bagian Kesatu

Pekerja Perempuan

Pasal 30

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- (3) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 s.d 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (sekurang-kurangnya 1400 kalori);
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;

- c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00;
- d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk
- e. laporan sebagaimana dimaksud pada huruf d meliputi :
 - 1. daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
 - 2. nama dan alamat perusahaan;
 - 3. jenis kegiatan perusahaan;
 - 4. persetujuan dari orang tua/wali/suami.

Pasal 31

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh perempuan dengan alasan : menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil.
- (3) Pengusaha yang tidak memungkinkan melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Cuti diluar tanggungan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan paling lama 7,5 (tujuh setengah) bulan, atas permintaan pekerja/buruh perempuan dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (6) Pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil /melahirkan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 32

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 33

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. upah Minimum Propinsi;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. denda dan potongan upah;
 - g. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - h. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
 - i. upah selama mengalami musibah sakit;

- j. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - k. upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lainnya;
 - l. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
 - (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
 - (5) Pengusaha wajib melaporkan upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
 - (6) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 34

- (1) Pengusaha wajib membuat dan atau memiliki serta memelihara buku upah.
- (2) Buku upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nomor urut;
 - b. nama pekerja;
 - c. jenis kelamin;
 - d. jabatan;
 - e. upah Pokok;
 - f. tunjangan-tunjangan;
 - g. jumlah jam lembur;
 - h. upah lembur;
 - i. potongan-potongan;
 - j. jumlah Pendapatan;
 - k. tanda tangan.

Bagian Ketiga

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 35

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus-menerus.
- (2) Besarnya pemberian tunjangan hari raya keagamaan adalah :
 - a. bagi pekerja/ buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus diberikan minimal 1 (satu) bulan upah;
 - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan dihitung secara proporsional.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Pekerja yang putus hubungannya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.

- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan sebagai berikut:
 - a. kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja;
 - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Keempat

Jaminan Sosial

Pasal 36

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikut sertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. jaminan berupa uang meliputi:
 1. jaminan kecelakaan kerja;
 2. jaminan kematian;
 3. jaminan hari tua;
 - b. jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (4) Penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapat rekomendasi/persetujuan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

BAB VIII

PEKERJA RUMAH TANGGA

Pasal 37

- (1) Pengguna jasa pekerja rumah tangga dapat membuat perjanjian kerjasama secara tertulis dengan pekerja rumah tangga.
- (2) Perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang- kurangnya mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- (3) Pedoman perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB IX

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 38

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini menjadi wewenang Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. bimbingan dan penyuluhan bidang ketenagakerjaan;
- b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan;
- c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 39

(1) Pengawasan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi serta dapat berkoordinasi dengan Instansi/lembaga terkait.

(2) Pegawai pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 40

Mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB X

SANKSI

Bagian Kesatu

Sanksi Administrasi

Pasal 41

(1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), (3), (4), (5) dan (6), Pasal 7 ayat (2), Pasal 10, Pasal 12 ayat (3), (4) dan (5), Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (2) dan (3), Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17 ayat (1), (3) dan (5), Pasal 18 ayat (2), Pasal 19 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (1), (2), (3) dan (5), Pasal 24 ayat (1), (2), (4) dan (7), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (1) dan (3), Pasal 27 ayat (3), (4) dan (5), Pasal 28 ayat (1), Pasal 30, Pasal 31 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6), Pasal 33 ayat (3), (4) dan (5), dan Pasal 36 ayat (4) dikenai sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut :

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

(2) Mekanisme pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua

Sanksi Pidana

Pasal 42

(1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 5 ayat (2), Pasal 23 ayat (1) dan (5) dikenakan sanksi denda paling sedikit Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).

- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 10 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), (2) dan (4) dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10 .000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 17 ayat (5) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah).
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 21 ayat (1), Pasal 29 ayat (1) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 36 ayat (1) diancam sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50 .000.000 (lima puluh juta rupiah).
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 17 ayat (1), Pasal 26 ayat (1), Pasal 31 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6), Pasal 34 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (7) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), (5) dan (6) adalah Pelanggaran.
- (8) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah Kejahatan.
- (9) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) masuk Kas Daerah.

BAB XI PENYIDIKAN

Pasal 43

Selain oleh Penyidik Umum, Penyidikan atas pelanggaran dalam Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pemerintah Daerah.

Pasal 44

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 berwenang :

- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
- b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
- c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
- d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
- e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
- g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;

- h. mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
- i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- j. menghentikan penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik Polisi Republik Indonesia bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik Polisi Republik Indonesia memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya;
- k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 45

Semua perizinan, pengesahan, pendaftaran dan pencatatan yang telah ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.

BAB XIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

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

Pasal 47

Peraturan Daerah ini mulai berlaku 6 (enam) bulan sejak diundangkan.

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

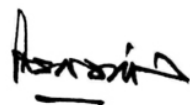
Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 16 September 2009
WALIKOTA YOGYAKARTA



H. HERRY ZUDIANTO

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 16 September 2009

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA



H. RAPINGUN

LEMBARAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2009 NOMOR 115

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA
NOMOR 13 TAHUN 2009
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. PENJELASAN UMUM

Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan daerah dan penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagai pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab memerlukan peran serta dan partisipasi aktif dari masyarakat, selain dibutuhkannya aparat pemerintah daerah yang berkualitas guna peningkatan pelayanan umum.

Bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang ketenagakerjaan, diperlukan peningkatan pelayanan yang lebih cepat, tepat untuk meningkatkan pelayanan prima serta peran serta masyarakat dalam memenuhi kewajiban sebagai akibat pelayanan yang diberikan pemerintah daerah.

Kota Yogyakarta yang merupakan kota pendidikan dan wisata yang berbudaya memerlukan dukungan pelayanan di bidang ketenagakerjaan yang lebih memadai, sehingga permasalahan ketenagakerjaan yang meliputi kualitas tenaga kerja, pengangguran, serta perlindungan tenaga kerja dapat di selesaikan dengan baik.

Pelatihan kerja sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan demikian pula halnya dengan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja merupakan pelayanan untuk mengatasi pengangguran .

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja /buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Hal ini dimaksudkan agar pekerja/buruh merasa aman tanpa dihantui perasaan khawatir akan keselamatan dan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerjanya serta mendapatkan perlindungan moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dalam Peraturan daerah ini, Pemerintah Daerah pada prinsipnya melarang pengusaha untuk memperkerjakan anak dibawah usia 13 (tiga belas) tahun. Namun ada beberapa jenis pekerjaan yang dikecualikan, yaitu :

1. pekerjaan yang bersifat ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial anak dengan usia 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun.
2. pekerjaan ditempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan dengan usia paling rendah 14 (empat belas) tahun.
3. pengembangan bakat dan minat.

walaupun ketiga jenis pekerjaan diatas diperbolehkan, namun pengusaha yang memperkerjakan anak tersebut harus memenuhi ketentuan yang berlaku.

II. PASAL DEMI PASAL

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| Pasal 1 | : | Cukup jelas. |
| Pasal 2 | : | Cukup jelas. |
| Pasal 3 | : | Cukup jelas. |
| Pasal 4 ayat (1) | : | Yang dimaksud dengan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan atau keahlian, produktivitas, disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan klasifikasi jabatan atau pekerjaan. |
| ayat (2) dan ayat (3) | : | Cukup jelas. |
| ayat (4) | : | Yang dimaksud dengan Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. |
| Pasal 5 | : | Cukup jelas. |
| Pasal 6 | : | Cukup jelas. |
| Pasal 7 ayat (1) | : | Cara meningkatkan kompetensi dilakukan dengan pelatihan dan atau pemagangan. |
| Ayat (2) | : | Cukup Jelas. |
| Pasal 8 ayat (1) | : | Yang dimaksud dengan Informasi Pasar Kerja adalah informasi mengenai persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja serta keterangan - keterangan lain yang berhubungan dengan kedua hal diatas secara terus menerus terbuka, bebas, obyektif dan adil. |
| ayat (2) dan ayat (3) | : | Cukup jelas. |

Pasal 9	:	Cukup jelas.
Pasal 10	:	Cukup jelas.
Pasal 11	:	Cukup jelas.
Pasal 12	:	Cukup jelas.
Pasal 13 ayat (1)	:	Yang dimaksud dengan Pengantar kerja adalah PNS yang memiliki ketrampilan melaksanakan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
ayat (2)	:	Cukup jelas.
Pasal 14 ayat (1)	:	Cukup jelas.
ayat (2)	:	Yang dimaksud dengan Lembaga yang berwenang adalah Balai Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI).
ayat (3)	:	Cukup jelas.
Pasal 15	:	Cukup jelas.
Pasal 16	:	Cukup jelas.
Pasal 17	:	Cukup jelas.
Pasal 18 ayat (1)	:	Yang dimaksud dengan Antar Kerja Antar Daerah adalah suatu mekanisme pelayanan antar propinsi kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
ayat (2) dan ayat (3)	:	Cukup jelas
Pasal 19	:	Cukup jelas
Pasal 20	:	Cukup jelas
Pasal 21 ayat (1)	:	Yang dimaksud dengan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah Izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemohon untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu dan pada Jabatan tertentu.
ayat (2)	:	Cukup jelas.
ayat (3) huruf a s/d huruf d	:	Cukup jelas.
huruf e	:	Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu untuk jangka waktu tertentu.
huruf f	:	Cukup jelas.
Pasal 22	:	Cukup jelas.
Pasal 23 ayat (1) s/d ayat (3)	:	Cukup jelas.
ayat (4) huruf a	:	Cukup jelas.

- huruf b : Maksud dibuat dalam rangkap 3 (tiga) adalah untuk pengusaha, pekerja dan SKPD.
- ayat (5) : Cukup jelas.
- Pasal 24 ayat (1) : Yang dimaksud dengan telah memenuhi syarat adalah apabila serikat pekerja/serikat buruh telah mempunyai anggota lebih 50 % dari jumlah seluruh pekerja diperusahaan atau mendapat dukungan dari karyawan yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh sehingga jumlah keseluruhan lebih 50 % dari jumlah pekerja.
- ayat (2) : Cukup jelas.
- ayat (3) : Cukup jelas.
- ayat (4) : Yang dimaksud dengan Perusahaan yang hanya beroperasi di daerah adalah perusahaan yang bukan merupakan cabang dari lain daerah dan tidak membuka cabang di daerah lain.
- ayat (5) s/d ayat (7) : Cukup jelas.
- Pasal 25 : Cukup jelas.
- Pasal 26 : Cukup jelas.
- Pasal 27 : Cukup jelas.
- Pasal 28 ayat (1) : Yang dimaksud dengan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rokhaniah baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan berusaha serta ketenangan kerja.
- ayat (2) s/d ayat (4) : Cukup jelas.
- Pasal 29 : Cukup jelas.
- Pasal 30 : Cukup jelas.
- Pasal 31 : Cukup jelas.
- Pasal 32 : Yang dimaksud penghasilan yang layak minimal sesuai Upah Minimum Propinsi yang berlaku.
- Pasal 33 ayat (1) dan ayat (2) : Cukup jelas.
- ayat (3) : Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah, sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.
- ayat (4) s/d ayat (6) : Cukup jelas.
- Pasal 34 : Cukup jelas.
- Pasal 35 ayat (1) : Cukup jelas.
- ayat (2) huruf a : Cukup jelas.
- huruf b : Yang dimaksud dengan dihitung secara proporsional adalah jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikalikan dengan upah yang diterima dalam satu bulan.

- ayat (3) s/d ayat (6) : Cukup jelas.
- Pasal 36 ayat (1) : Yang dimaksud dengan Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
- ayat (2) s/d ayat (4) : Cukup jelas.
- Pasal 37 : Cukup jelas.
- Pasal 38 : Cukup jelas.
- Pasal 39 ayat (1) : Cukup jelas.
- ayat (2) : Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang diangkat dalam jabatan fungsional jumlahnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.
- 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
-