

**LEMBARAN DAERAH
KOTA CIMAHI**



NOMOR : 110

TAHUN : 2010

SERI : E

PERATURAN DAERAH KOTA CIMAHI

NOMOR 6 TAHUN 2010

TENTANG

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DI KOTA CIMAHI**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA CIMAHI,

- Menimbang :
- a. bahwa Tenaga Kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya di Kota Cimahi;
 - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan

upaya-upaya yang dapat mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan Kota Cimahi;

- c. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan perlu didukung dengan pelayanan, pembinaan dan pengawasan dari instansi terkait baik Pemerintah, Legislatif maupun Stake Holder (pemangku kepentingan) yang ada;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Cimahi;

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 - 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

3. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 3989);
5. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
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

No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);

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 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
10. 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);

11. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program jaminan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4203);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

Dengan persetujuan bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA CIMAHI

DAN

WALIKOTA CIMAHI

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH KOTA CIMAHI
TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN DI KOTA CIMAHI.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Cimahi;
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Cimahi;
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cimahi;
4. Walikota adalah Walikota Cimahi;

5. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Walikota;
6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan,

atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat;
10. Anak adalah setiap orang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun dan atau belum menikah;
11. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut peraturan perundang-undangan/perjanjian kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja/buruh maupun keluarganya;
12. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok

termasuk tunjangan tetap;

13. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disebut UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kota Cimahi;
14. Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar Negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja;
15. Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah Tenaga kerja berkewarganegaraan asing atau pemegang visa yang dipekerjakan di wilayah Republik Indonesia;
16. Antar Kerja Lokal (AKL) adalah antar kerja antar Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi;
17. Antar Kerja Daerah (AKAD) adalah antar kerja antar Provinsi dalam wilayah Republik Indonesia;
18. Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah antar kerja untuk mengisi lowongan kerja di luar negeri sesuai dengan permintaan;
19. Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut PK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang

memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;

20. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disebut PP adalah suatu peraturan yang di buat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan;
21. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB adalah perjanjian yang di buat oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah didaftarkan pada pemerintah daerah dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja;
22. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi 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 membidangi tenaga kerja;
23. 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;

24. Dewan Pengupahan Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat Tripartit, dibentuk oleh Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Walikota dalam penetapan upah minimum;
25. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
26. APINDO adalah organisasi pengusaha yang diberi kewenangan oleh KADIN dalam penanganan masalah ketenagakerjaan yang berkedudukan di Kota Cimahi;

27. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seseorang atau lebih mediator yang netral;
28. PPNS adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang memiliki keahlian khusus di bidang ketenagakerjaan;
29. Pemagangan adalah bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga latihan kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistematis dan terikat dalam satu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya dijamin penempatannya;
30. Sertifikasi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja

melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara Nasional;

31. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktifitas dan ketenangan kerja;
32. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai penggantian sebagian 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;
33. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan

kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

34. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;
35. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan;
36. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, mengumpulkan, data dan keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan;
37. Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau sekelompok orang pada waktu-waktu

tertentu dalam suatu perusahaan yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

38. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

BAB II

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Kesatu PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai, serta penempatan tenaga kerja dilakukan secara efisien dan efektif.
- (2) Dalam penanganan pengangguran dan rekrutmen tenaga kerja, perusahaan-perusahaan di Kota Cimahi agar memberikan kesempatan lebih terhadap warga Kota Cimahi 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 dalam ayat (2) pasal ini dikoordinasikan dengan instansi yang membidangi tenaga kerja.
- (4) Koordinasi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dilakukan secara terbuka dan transparan.

Pasal 3

- (1) Setiap perusahaan yang berada di Kota Cimahi berupaya melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan menengah kejuruan untuk menampung tenaga kerja lokal yang dihasilkan oleh lembaga-lembaga pendidikan tersebut.
- (2) Mekanisme penyaluran tenaga kerja terampil sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatas disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- (3) Dalam proses penyaluran tenaga kerja lembaga pendidikan menengah kejuruan dilarang memungut biaya kepada tenaga kerja dan atau pengguna tenaga kerja.
- (4) Penempatan tenaga kerja melalui proses AKL maupun AKAD dapat dilakukan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang telah memiliki izin dari Instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

Bagian Kedua PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 4

- (1) Setiap pengusaha wajib melaporkan secara tertulis minimal 1 (satu) bulan sebelumnya setiap ada lowongan pekerjaan kepada Walikota atau instansi yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Instansi yang membidangi ketenagakerjaan wajib melakukan pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaan ayat (1) di atas.

Pasal 5

- (1) Sebagai upaya menuju “Cimahi Kreatif

dan Mandiri” pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri di Kota Cimahi menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pengusaha dan masyarakat.

- (2) Pemerintah Kota Cimahi berupaya untuk memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (3) Pengusaha di Kota Cimahi lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraaan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat setempat.
- (4) Masyarakat Kota Cimahi secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai individu yang mandiri yang terampil, produktif, kreatif dan inovatif.

Bagian Ketiga TENAGA KERJA ASING

Pasal 6

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.

- (2) Dalam hal penggunaan TKA sebagaimana dimaksud 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) Tenaga 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) Perusahaan yang menggunakan TKA wajib membuat laporan alih teknologi oleh tenaga kerja asing yang digunakan minimal setiap 3 (bulan) sekali.
- (6) Penggunaan TKA oleh perusahaan maksimal selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (7) Perusahaan yang memperkerjakan TKA wajib melaporkan keberadaannya ke instansi yang membidangi

ketenagakerjaan di Kota Cimahi setiap 1 (satu) tahun sekali.

BAB III

PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS

Pasal 7

- (1) Pelatihan tenaga kerja dapat dilakukan oleh Pemerintah daerah, Perusahaan dan Lembaga Latihan Kerja Swasta.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengatur dan mengarahkan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja/buruh yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan dan atau kebutuhan masyarakat.

PEMAGANGAN

Pasal 8

- (1) Perusahaan di Kota Cimahi agar 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 instansi yang membidangi tenaga kerja.

- (3) Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah sebagai berikut:
 - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
 - b. pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk *tutorial* per hari tanpa lembur dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. pelaku magang berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan;
 - d. jangka waktu pemagangan tidak dapat diperpanjang.
- (4) Pelaku magang berhak mendapatkan fasilitas dari perusahaan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali makan.

BAB IV

PEMBINAAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Kota Cimahi.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Cimahi.

LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT DAN DEWAN PENGUPAHAN

Pasal 10

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kota Cimahi.

- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah-langkah strategis dalam pembinaan hubungan industrial di Kota Cimahi.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan saran, masukan, pertimbangan kepada Walikota tentang permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Kota Cimahi.
- (4) LKS Tripartit dapat melakukan evaluasi hasil pengawasan setelah laporan pengawas diserahkan kepada Walikota.
- (5) Dewan pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan di Kota Cimahi.
- (6) Survey dilakukan secara Tripartit sebanyak 4 (empat) kali dalam satu tahun sehingga dapat ditetapkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang bisa dipertanggungjawabkan.

Pasal 11

- (1) Pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja/serikat buruh Kota Cimahi melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan;

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/APINDO dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis di kota Cimahi;
- (3) Pengusaha di Kota Cimahi agar menjadi anggota organisasi pengusaha yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 12

- (1) Apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/APINDO melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.
- (2) Apabila salah satu pihak yang berselisih tidak bersedia melakukan perundingan bipartit maka salah satu pihak dapat meminta bantuan kepada instansi yang membidangi tenaga kerja untuk

menfasilitasi perundingan bipartit.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak tercapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

MOGOK KERJA

Pasal 13

- (1) Mogok kerja dapat dilakukan setelah gagalnya perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan telah 3 (tiga) kali mengajukan perundingan secara tertulis kepada pihak pengusaha/perusahaan;
- (2) Lamanya perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan berlaku untuk permasalahan yang sifatnya non normatif;
- (3) Pengajuan perundingan disampaikan minimal 7 (tujuh) hari sebelumnya oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh kepada pihak pengusaha/perusahaan dan ditembuskan kepada pihak terkait;

- (4) Selama proses pengajuan perundingan maka pekerja/buruh tetap bekerja sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi dan menyalurkan aspirasinya secara demokratis, tidak saling memprovokasi serta tidak melakukan tindakan anarkis;
- (5) Pemberitahuan mogok kerja disampaikan kepada pihak-pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum kegiatan mogok dilakukan dengan melampirkan surat-surat pengajuan perundingan dan atau risalah perundingan sebelumnya;
- (6) Kegiatan mogok kerja diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 14

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.

Pasal 15

Setiap perusahaan yang berada di Kota Cimahi agar menyediakan Dana Cadangan Pesangon baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Bagian Ketiga PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 16

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan oleh hal-hal yang bukan menjadi kesalahan pekerja/buruh, pelanggaran ringan/berat maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerjajanya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

PENSIUN

Pasal 17

Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun (55 tahun) berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha dan memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal

156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat(4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

PENGALIHAN PERUSAHAAN

Pasal 18

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

- a. apabila pekerja/buruh menolak untuk dipekerjakan kembali dengan pemilik perusahaan baru maka pekerja/buruh memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), ayat (3), ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- b. apabila pengusaha baru tidak mau memperkerjakan kembali tenaga kerja tersebut maka pekerja/buruh memperoleh pesangon 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (3) dan satu kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

PENGUNDURAN DIRI

Pasal 19

- (1) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili pengusaha secara langsung selain memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diberikan uang pisah yang besarnya dimusyawarahkan dan pelaksanaannya dituangkan dalam PK, PP atau PKB.
- (2) Perusahaan yang belum mengatur besaran uang pisah dalam PK, PP, atau PKB maka besaran uang pisah yang berlaku mengacu kepada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- (3) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/intimidasi dari perusahaan dapat melakukan pengaduan dalam bentuk pernyataan tertulis ditembuskan ke Instansi yang membidangi tenaga kerja, apabila mengundurkan diri berhak mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

BAB V

KESEJAHTERAAN PEKERJA

Pasal 20

- (1) Setiap perusahaan yang berkedudukan dalam wilayah Kota Cimahi wajib menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini meliputi :
 - a. makan minimal 2500 kalori atau uang makan yang setara dengan 2500 kalori sesuai harga rumah makan terdekat, terkecuali yang bekerja malam;
 - b. fasilitas Transportasi/Antar jemput;
 - c. fasilitas Seragam Kerja setiap tahun;
 - d. sarana dan prasarana Olahraga yang memadai dan representatif;
 - e. sarana Ibadah yang memadai dan representatif;
 - f. fasilitas Rekreasi setiap tahun minimal 1(satu) kali.
- (3) Ketentuan tentang penyelenggaraan Fasilitas kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana diatur dalam ayat (1) dan ayat (2) pasal ini, dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

- (4) Walikota atau pejabat yang ditunjuk berwenang memberikan bimbingan, penyuluhan, pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja di perusahaan.

BAB VI

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Pasal 21

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) instansi yang membidangi ketenagakerjaan wajib melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratan-persyaratannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud ayat (2) sebelum ditandatangani

perjanjian oleh pengusaha dan pekerja instansi yang membidangi ketenagakerjaan wajib memberikan pembinaan.

- (4) Pengusaha/Perusahaan yang tidak memberitahukan secara tertulis sebagaimana dimaksud ayat (1) dan atau tidak mencatatkan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu memiliki hak yang sama dengan tenaga kerja tetap.

BAB VII

PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN (OUTSORSCHING)

Pasal 22

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak

berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat-syarat :

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. Perlindungan upah, kesejahteraan dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

(3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) tidak dilaksanakan maka demi hukum status hubungan kerja antar pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih tanggung jawab menjadi pekerja/buruh dari perusahaan pemberi kerja.

(4) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1(satu) pasal ini hak dan kewajibannya sama dengan Tenaga Kerja Tetap.

Pasal 23

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh;

- b. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal yang mengatur ketentuan ketenagakerjaan.

Pasal 24

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (2) Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah:
 - a. pekerjaan Pelayanan Kebersihan (Cleaning Service);

- b. pekerjaan Usaha Penyedia Makanan Bagi Pekerja (Catering);
- c. pekerjaan Usaha Pengamanan (Security) ;
- d. pekerjaan Usaha Penyedia Jasa Angkutan Pekerja / Buruh.

BAB VIII

PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 25

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

TENAGA KERJA PEREMPUAN

Pasal 26

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari antara jam 23.00 WIB sampai dengan jam 05.00 WIB wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan berikut:

- a. menyediakan sarana transportasi/antar jemput;
 - b. menyediakan makan minum dan *extra pooding* setara dengan 2500 kalori;
 - c. menjaga norma-norma kesusilaan sehingga tidak dimungkinkan terjadinya tindak kekerasan dan pelecehan seksual.
- (2) Demi memberikan perlindungan maksimal bagi tenaga kerja perempuan, maka pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dianjurkan untuk memberikan perlindungannya terhadap tenaga kerja perempuan mulai dari jam 21.00 WIB sampai dengan jam 07.00 WIB.

Pasal 27

- (1) Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan harkat dan martabatnya.
- (2) Pekerja perempuan berhak mendapatkan hak-hak dasar meliputi:
 - a. istirahat haid maksimal 2 (dua) hari pada hari pertama dan kedua;
 - b. istirahat hamil/persalinan selama 3 (tiga) bulan, 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum masa persalinan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah persalinan;

- c. istirahat keguguran kandungan selama 1 ½ (satu setengah) bulan.
- (3) Ketentuan tentang perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan sebagaimana diatur dalam pasal ini, dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

TENAGA KERJA PENYANDANG CACAT

Pasal 28

- (1) Sebagai bentuk konkrit penegakan Hak Azasi Manusia, perusahaan yang berkedudukan di Kota Cimahi wajib memberikan kesempatan kepada penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan dan perlindungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Setiap pengusaha berupaya mempekerjakan penyandang cacat dengan prosedur dan tata cara pelaksanaan kerja yang disepakati bersama dalam PK, PP, atau PKB.

BAB IX

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Pasal 29

- (1) Perusahaan yang berada di wilayah Kota Cimahi wajib mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya menjadi Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) tanpa kecuali.
- (2) Adapun program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dimaksud meliputi :
 - a. program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
 - b. program Jaminan Hari Tua (JHT);
 - c. program Jaminan Kematian (JKM);
 - d. program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).
- (3) Pelaksanaan ayat (1) dan (2) di atas dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku tanpa adanya peserta dengan sebagian program, upah, dan tenaga kerja.
- (4) Bagi perusahaan yang melaksanakan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) secara mandiri dengan manfaat lebih baik wajib mendapatkan

rekomendasi dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk.

- (5) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) pasal ini wajib membuat laporan triwulan kepada Pemerintah atau instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA INFORMAL

Pasal 30

- (1) Pemerintah Kota Cimahi mendorong pekerja informal untuk mengikutsertakan dirinya menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Pemerintah melakukan sosialisasi dan berperan aktif mengupayakan agar tenaga kerja informal mendapat perlindungan terhadap resiko kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Mekanisme dan teknis pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

BAB X

UPAH MINIMUM KOTA (UMK)

Pasal 31

- (1) Setiap perusahaan wajib melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK) sebagai jaring pengaman dasar pembayaran Upah di kota Cimahi.
- (2) Perusahaan yang tidak mengajukan permohonan penangguhan dan atau perusahaan yang permohonan UMK-nya tidak disetujui Gubernur wajib melaksanakan upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membuat perjanjian/kesepakatan dan atau membayar upah dibawah upah minimum.
- (4) Perusahaan yang mempekerjakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1).

BAB XI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN PEMBINAAN

Pasal 32

Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan ini dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah dengan mengikutsertakan APINDO dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja/buruh dan atau perusahaan/lembaga yang prestatif dan produktif.

PENGAWASAN

Pasal 33

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri yang mempunyai kompetensi dan independen pada Instansi yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan dan pengawasan dilakukan secara berkesinambungan guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- (3) Pengawas ketenagakerjaan wajib menindaklanjuti hasil pengawasan sebelumnya terhadap pengusaha yang melanggar perundang-undangan ketenagakerjaan secara berkelanjutan selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah menemukan pelanggaran dan seterusnya sampai 3 (tiga) kali.
- (4) Apabila pengusaha masih tetap melakukan pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan, pengawas wajib melaporkannya kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan untuk ditindaklanjuti oleh PPNS.

Pasal 34

Apabila menemukan pelanggaran terhadap perundang-undangan ketenagakerjaan atau peraturan daerah ini maka pegawai pengawas wajib melaporkannya kepada Walikota melalui instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 35

Untuk meningkatkan kinerja pejabat fungsional ketenagakerjaan, Walikota memberikan tunjangan jabatan fungsional yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan daerah Kota Cimahi.

BAB XII

KETENTUAN SANKSI SANKSI PIDANA

Pasal 36

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), Pasal 6 ayat (2), Pasal 15, Pasal 17, Pasal 23 Huruf b, Pasal 25, Pasal 26 ayat (1), Pasal 28, Pasal 29 dan Pasal 31 ini 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.

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 37

- (1) Walikota atau pejabat yang ditunjuk memberikan sanksi administratif terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam pasal 3 ayat (4), Pasal 4 ayat (1), Pasal 6 ayat (3), ayat(4) dan ayat (5), Pasal 8 ayat (3) huruf

b, Pasal 20, Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2).

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) berupa;
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan izin.

BAB XIII

PENYIDIKAN

Pasal 38

- (1) Penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Sebelum melakukan penyidikan Penyidik Pegawai Negeri Sipil wajib melakukan

tindakan pembinaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

ATURAN PERALIHAN

Pasal 39

Semua Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang masih berjalan sebelum Peraturan Daerah ini diundangkan masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tersebut.

BAB XIV

PENUTUP

Pasal 40

- (1) Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini maka Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 29 tahun 2003 tentang Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan sepanjang mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan dinyatakan tidak berlaku lagi.
- (2) Hal-hal mengenai teknis pelaksanaan yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 41

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di C I M A H I
pada tanggal 30 Juli 2010

WALIKOTA CIMAHI

Ttd

ITOC TOCHIJA

Diundangkan di C I M A H I
pada tanggal 30 Juli 2010

SEKRETARIS DAERAH KOTA CIMAHI

Drs. H. ENCEP SAEPULLOH

LEMBARAN DAERAH KOTA CIMAHI
TAHUN 2010 NOMOR 110 SERI E