

RANCANGAN
PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA
NOMOR TAHUN 2025
TENTANG

PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA NOMOR
8 TAHUN 2024 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (5), Pasal 14 ayat (4), Pasal 16 ayat (5), Pasal 22, Pasal 29 ayat (5), Pasal 33 ayat (4), Pasal 37 ayat (3), Pasal 41 ayat (4), Pasal 48 ayat (6), Pasal 55 ayat (6), dan Pasal 56 ayat (3) Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 121 Tahun 2024 tentang Kota Yogyakarta di Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 307, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7058);
4. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2024 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Nomor 47);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA NOMOR 8 TAHUN 2024 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan koordinasi.
2. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
4. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
5. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tapi ingin pindah atau alih pekerjaan baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan pada Pemberi Kerja.
6. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. 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 bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh, serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri, atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan informasi hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya, atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah 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, atau usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
12. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
13. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
14. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pemberi Kerja atau beberapa Pemberi Kerja atau perkumpulan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
15. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.

16. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
17. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja.
18. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
19. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.
20. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja Makro.
21. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro.
22. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
23. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
24. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
25. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKS adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.

26. Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disebut P3RT adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja rumah tangga.
27. *Job Portal* adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri melalui dalam jaringan.
28. Pejabat Fungsional Pengantar Kerja yang selanjutnya disebut Pengantar Kerja adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan antar kerja.
29. Petugas Antar Kerja adalah petugas yang memiliki kompetensi dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan penempatan kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
30. Surat Persetujuan Penempatan Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat SPP AKAD adalah surat persetujuan penempatan Tenaga Kerja antar kerja antar daerah.
31. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
32. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
33. Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu tertentu baik secara dalam jaringan atau luar jaringan dengan tujuan penempatan.
34. 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.
35. Upah Minimum Kota adalah upah bulanan terendah yang berlaku bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan di Daerah.
36. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.

37. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
38. Wali Kota adalah Wali Kota Yogyakarta.
39. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
40. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
41. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

BAB II
PERENCANAAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 2

PTK meliputi:

- a. PTK Makro; dan
- b. PTK Mikro.

Bagian Kedua
Perencanaan Tenaga Kerja Makro
Paragraf 1
Jenis Perencanaan
Pasal 3

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a terdiri atas lingkup:
 - a. kewilayahan; dan
 - b. sektoral.
- (2) PTK Makro pada lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berupa PTK Daerah.

- (3) PTK Makro pada lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. PTK sektor Daerah; dan
 - b. PTK sub sektor Daerah.

Paragraf 2

Penyusunan Perencanaan

Pasal 4

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan menyusun PTK Makro.
- (2) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memerlukan informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.
- (3) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi informasi:
 - a. Ketenagakerjaan umum;
 - b. pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. penempatan Tenaga Kerja;
 - d. pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
 - e. hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (4) Informasi terkait lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi:
 - a. data demografi;
 - b. data pendidikan dan keterampilan;
 - c. data ekonomi dan sektor usaha;
 - d. proyeksi kebutuhan Tenaga Kerja;
 - e. data migrasi dan mobilitas Tenaga Kerja;
 - f. data Ketenagakerjaan khusus;
 - g. regulasi dan kebijakan; dan
 - h. data institusional.
- (5) Tata cara perolehan dan penggunaan informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dalam menyusun PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dapat membentuk tim.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
 - a. instansi vertikal;
 - b. Perangkat Daerah; dan
 - c. lembaga terkait.
- (3) Pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 3

Hasil Penyusunan Perencanaan

Pasal 6

- (1) Hasil PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 berupa RTK Makro.
- (2) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat informasi mengenai:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (3) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. RTK Daerah;
 - b. RTK sektor Daerah; dan
 - c. RTK sub sektor Daerah.
- (4) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Bagian Ketiga
Perencanaan Tenaga Kerja Mikro
Paragraf 1
Jenis Perencanaan
Pasal 7

PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b terdiri atas lingkup:

- a. badan usaha milik negara;
- b. badan usaha milik Daerah;
- c. Perusahaan swasta; dan
- d. lembaga swasta lainnya.

Paragraf 2
Penyusunan Perencanaan
Pasal 8

- (1) Badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a sampai dengan huruf d menyusun PTK Mikro.
- (2) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja.

Paragraf 3
Hasil Penyusunan Perencanaan
Pasal 9

- (1) Hasil PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 berupa RTK Mikro.
- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi mengenai:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

- (4) Badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a sampai dengan huruf d melaporkan RTK Mikro kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 10

- (1) Badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a sampai dengan huruf d dapat melakukan peninjauan RTK Mikro setiap tahun sesuai dengan perkembangan dan/atau kebutuhan.
- (2) Hasil peninjauan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB III

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Peningkatan Produktivitas

Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi Pekerja/Buruh melalui pelatihan kerja.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dan Produktivitas kerja.
- (3) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha menyampaikan laporan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (5) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit memuat:
 - a. daftar Tenaga Kerja yang mengikuti pelatihan;
 - b. jenis pelatihan; dan/atau
 - c. sertifikasi.
- (6) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali.

- (7) Format laporan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini

Bagian Kedua

Pengukuran Produktivitas

Pasal 12

- (1) Perusahaan melaksanakan pengukuran Produktivitas Perusahaan.
- (2) Pengukuran Produktivitas Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai standar sistem manajemen peningkatan Produktivitas.
- (3) Sistem manajemen peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan prinsip:
 - a. efektif;
 - b. efisien; dan
 - c. berkualitas.
- (4) Sistem manajemen peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi elemen:
 - a. kepemimpinan;
 - b. perencanaan strategis;
 - c. fokus pada pengembangan dan manajemen sumber daya manusia;
 - d. fokus pada pelanggan dan perluasan pasar;
 - e. data, informasi, dan analisis;
 - f. manajemen proses; dan
 - g. hasil usaha.
- (5) Sistem manajemen peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 13

Hasil pengukuran Produktivitas Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) diserahkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB IV
PENEMPATAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja
Paragraf 1
Umum
Pasal 14

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta;
 - c. BKK; dan/atau
 - d. perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan Daerah.

Paragraf 2
Penempatan Tenaga Kerja oleh Perangkat Daerah yang Menyelenggarakan
Urusan Pemerintahan di Bidang Ketenagakerjaan
Pasal 15

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a melaksanakan penempatan Tenaga Kerja berdasarkan data Pencari Kerja yang terdaftar.
- (2) Data Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari sistem informasi Pencari Kerja milik Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mekanisme:
 - a. kunjungan lapangan untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan di Perusahaan; atau
 - b. memberikan data Pencari Kerja berdasarkan permohonan dari Perusahaan untuk dilakukan seleksi.

Paragraf 3

Penempatan Tenaga Kerja oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta

Pasal 16

- (1) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. PPTKS;
 - b. P3RT; dan
 - c. *Job Portal*.
- (2) PPTKS dan P3RT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki perizinan berusaha;
 - b. memiliki Petugas Antar Kerja; dan
 - c. memiliki SPP AKAD.
- (3) *Job Portal* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki perizinan berusaha; dan
 - b. memiliki Petugas Antar Kerja.
- (4) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan ayat (3) huruf a berupa nomor induk berusaha dan/atau sertifikat standar.
- (5) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perizinan berusaha berbasis risiko.
- (6) SPP AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 17

- (1) PPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a dilarang:
 - a. menempatkan Tenaga Kerja ke luar negeri;
 - b. menempatkan Tenaga Kerja di bawah usia 18 (delapan belas) tahun;
 - c. memungut biaya penempatan Tenaga Kerja kepada Pencari Kerja; dan
 - d. menggunakan perizinan berusaha tidak sesuai dengan peruntukannya.

- (2) Larangan memungut biaya penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dikecualikan pada jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) P3RT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b dilarang:
 - a. menempatkan Tenaga Kerja pada lembaga berbadan hukum;
 - b. menempatkan Tenaga Kerja ke luar negeri;
 - c. menempatkan Tenaga Kerja di bawah usia 18 (delapan belas) tahun;
 - d. memungut biaya penempatan Tenaga Kerja kepada Pencari Kerja; dan
 - e. menggunakan perizinan berusaha tidak sesuai dengan peruntukannya.
- (4) *Job Portal* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c dilarang:
 - a. menempatkan Tenaga Kerja di luar jaringan;
 - b. menempatkan Tenaga Kerja ke luar negeri;
 - c. menempatkan Tenaga Kerja di bawah usia 18 (delapan belas) tahun; dan
 - d. memungut biaya kepada Pencari Kerja.
- (5) PPTKS, P3RT, dan/atau *Job Portal* yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3), dan ayat (4) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Penempatan Tenaga Kerja oleh Bursa Kerja Khusus

Pasal 18

- (1) BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c merupakan tempat Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang berada pada:
 - a. satuan pendidikan menengah/kejuruan;
 - b. satuan pendidikan tinggi; atau
 - c. lembaga pelatihan kerja pemerintah.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki:
 - a. tanda daftar; dan
 - b. Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja.
- (3) Tanda daftar dan Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 19

- (1) BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dilarang:
 - a. memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari Pencari Kerja;
 - b. menempatkan Tenaga Kerja di luar alumninya; dan
 - c. menempatkan Tenaga Kerja ke luar negeri.
- (2) BKK yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5

Penempatan Tenaga Kerja oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 20

Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf d menempatkan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Bagian Kedua

Sumber Daya Manusia dalam Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 21

Sumber daya manusia Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:

- a. Pengantar Kerja; dan
- b. Petugas Antar Kerja.

Pasal 22

- (1) Pengantar Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pengantar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan tugas dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengantar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) Petugas Antar Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja pada:
 - a. PPTKS;
 - b. P3RT;
 - c. *Job Portal*; dan
 - d. BKK.
- (2) Petugas Antar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. diusulkan oleh pimpinan lembaga;
 - b. memiliki Hubungan Kerja di lembaga pengusul; dan
 - c. memiliki sertifikat bimbingan teknis, sertifikat pelatihan, atau sertifikat kompetensi kerja di bidang penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Petugas Antar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan tugas dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Tata Cara Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Tata Cara Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja oleh Perangkat Daerah yang Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di Bidang Ketenagakerjaan

Pasal 24

Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dengan mempertimbangkan:

- a. analisis pasar kerja Daerah; dan
- b. analisis jabatan Daerah.

Pasal 25

- (1) Analisis pasar kerja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a merupakan kegiatan memeriksa, menyelidiki, menginterpretasikan, menganalisis, dan memberikan rekomendasi mengenai struktur, karakteristik, persediaan, dan kebutuhan Tenaga Kerja baik di dalam dan luar negeri.

- (2) Analisis pasar kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara:
 - a. berkala; atau
 - b. sewaktu-waktu.
- (3) Analisis pasar kerja Daerah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan.
- (4) Analisis pasar kerja Daerah secara sewaktu-waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan dalam hal diperlukan.
- (5) Hasil analisis pasar kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagai salah satu bahan penyusunan analisis pasar kerja nasional.

Pasal 26

- (1) Analisis jabatan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b merupakan proses analisis yang dimulai dari pengumpulan, pengolahan, verifikasi, dan penyajian hasil analisis jabatan.
- (2) Hasil analisis jabatan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi informasi jabatan.
- (3) Informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai bahan penyusunan:
 - a. klasifikasi baku jabatan Indonesia; dan
 - b. kamus jabatan nasional.

Paragraf 2

Tata Cara Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja oleh Lembaga Penempatan
Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus

Pasal 27

- (1) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta dan BKK melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta dan BKK dalam melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Keempat
Jenis Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 28

Jenis Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja meliputi:

- a. informasi pasar kerja;
- b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
- c. perantaraan kerja.

Paragraf 2

Informasi Pasar Kerja

Pasal 29

- (1) Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a dilakukan melalui penyediaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi informasi:
 - a. Pencari Kerja;
 - b. lowongan pekerjaan; atau
 - c. penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimasukkan dalam sistem informasi Ketenagakerjaan.
- (4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memasukkan informasi pasar kerja dalam sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui kegiatan pembinaan kepada Pemberi Kerja di Daerah.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan untuk memenuhi kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan dan penempatan Tenaga Kerja.
- (6) Pemberi Kerja di Daerah wajib menaati ketentuan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

- (8) Mekanisme pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Informasi Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a merupakan informasi mengenai persediaan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. identitas Pencari Kerja;
 - b. keahlian atau sertifikat kompetensi yang dimiliki;
 - c. pengalaman kerja; dan
 - d. jenis pekerjaan/upah yang diinginkan.

Pasal 31

- (1) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b merupakan informasi mengenai kebutuhan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. identitas Pemberi Kerja;
 - b. nama jabatan dan jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan;
 - c. masa berlaku lowongan pekerjaan; dan
 - d. informasi jabatan.
- (3) Informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d memuat:
- a. usia;
 - b. jenis kelamin;
 - c. pendidikan;
 - d. keterampilan atau kompetensi;
 - e. pengalaman kerja;
 - f. Upah atau gaji;
 - g. domisili wilayah kerja;
 - h. ringkasan uraian tugas;
 - i. uraian tugas;
 - j. kesempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas; dan
 - k. informasi lain terkait jabatan yang diperlukan.

Pasal 32

- (1) Informasi penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf c merupakan informasi mengenai hasil pencocokan antara persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. identitas Pencari Kerja yang bekerja dengan melamar langsung atau melalui pelaksana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja atau BKK; dan
 - b. lowongan pekerjaan yang terisi.

Paragraf 3

Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan

Pasal 33

- (1) Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja melaksanakan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b.
- (2) Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pelayanan penyuluhan jabatan; dan
 - b. pelayanan bimbingan jabatan.

Pasal 34

- (1) Pelayanan penyuluhan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf a dilakukan untuk menyebarluaskan informasi kepada Pencari Kerja atau masyarakat.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kebijakan Ketenagakerjaan;
 - b. kondisi pasar kerja saat ini dan yang akan datang;
 - c. informasi jabatan;
 - d. persiapan memasuki dunia kerja;
 - e. pemilihan jurusan atau program studi sesuai dengan potensi diri;
 - f. pelatihan kerja;
 - g. pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja;
 - h. kewirausahaan; dan/atau
 - i. informasi lain yang dibutuhkan.

- (3) Pelayanan penyuluhan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara:
 - a. dalam jaringan; atau
 - b. luar jaringan.

Pasal 35

- (1) Pelayanan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf b dilakukan agar Pencari Kerja dapat mengetahui dan memahami gambaran atau karakteristik jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan potensi diri yang dimiliki.
- (2) Pelayanan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. asesmen diri; dan
 - b. konseling kerja.
- (3) Asesmen diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan proses penilaian yang dilakukan Pencari Kerja untuk mendapatkan gambaran karakteristik dan potensi diri yang dimiliki.
- (4) Konseling kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan proses pemberian bimbingan kepada Pencari Kerja untuk mengisi jabatan atau meniti karir.
- (5) Konseling kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit memuat:
 - a. spesifikasi jabatan;
 - b. jenjang karir;
 - c. alih profesi;
 - d. pindah jabatan;
 - e. pendidikan atau pelatihan kerja;
 - f. purna tugas; atau
 - g. kewirausahaan.
- (6) Pelayanan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara:
 - a. dalam jaringan; atau
 - b. luar jaringan.

Paragraf 4
Perantaraan Kerja
Pasal 36

- (1) Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja melaksanakan pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf c.
- (2) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mempertemukan Pencari Kerja dengan Pemberi Kerja sampai dengan terjadinya penempatan.
- (3) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
 - a. promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan;
 - b. pencocokan kualifikasi Pencari Kerja dengan syarat lowongan pekerjaan yang tersedia; dan/atau
 - c. fasilitasi penempatan.
- (4) Dalam hal tidak terjadi penempatan, Pencari Kerja dapat difasilitasi untuk melakukan bimbingan jabatan kembali untuk mendapatkan rekomendasi peningkatan kompetensi melalui:
 - a. pelatihan kerja;
 - b. bekerja mandiri; atau
 - c. berwirausaha.

Pasal 37

- (1) Promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf a merupakan kegiatan untuk mempromosikan Pencari Kerja kepada Pemberi Kerja dan mempromosikan lowongan pekerjaan kepada Pencari Kerja.
- (2) Promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kegiatan:
 - a. Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair*; atau
 - b. kunjungan lapangan.

Pasal 38

- (1) Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) huruf a dapat diselenggarakan oleh:
 - a. PPTKS, P3RT, atau *Job Portal*;
 - b. BKK;
 - c. lembaga berbadan hukum;
 - d. kementerian/lembaga; atau
 - e. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan secara:
 - a. dalam jaringan; atau
 - b. luar jaringan.
- (3) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang memungut biaya dari Pencari Kerja.
- (4) Penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menyelenggarakan Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* harus memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja.
- (5) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan:
 - a. Pengantar Kerja; dan/atau
 - b. Petugas Antar Kerja.
- (6) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja/*Job Fair* yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Pencocokan kualifikasi Pencari Kerja dengan syarat lowongan pekerjaan yang tersedia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf b merupakan kegiatan untuk mencocokkan kualifikasi Pencari Kerja dengan kualifikasi lowongan pekerjaan yang tersedia atau sebaliknya.

- (2) Pencocokan kualifikasi Pencari Kerja dengan kualifikasi lowongan pekerjaan yang tersedia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
 - a. pencocokan data;
 - b. wawancara kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja; dan/atau
 - c. penggunaan metode atau formula tertentu yang sesuai.
- (3) Hasil pencocokan kualifikasi Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia dengan memenuhi kesesuaian:
 - a. 1 (satu) kualifikasi Pencari Kerja sesuai dengan 3 (tiga) lowongan pekerjaan yang tersedia; atau
 - b. 1 (satu) lowongan pekerjaan sesuai dengan 3 (tiga) kualifikasi Pencari Kerja.

Pasal 40

- (1) Fasilitasi penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf c paling sedikit terdiri atas:
 - a. pendaftaran;
 - b. perekrutan;
 - c. seleksi;
 - d. penandatanganan perjanjian penempatan;
 - e. orientasi pra penempatan;
 - f. penandatanganan Perjanjian Kerja; dan/atau
 - g. penempatan.
- (2) Orientasi pra penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e paling sedikit berisi penjelasan mengenai:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. kondisi lingkungan kerja, budaya kerja, dan kebiasaan penduduk/masyarakat di daerah tujuan penempatan; dan
 - c. mental, disiplin, dan etos kerja.
- (3) Orientasi pra penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan oleh:
 - a. Pemberi Kerja;
 - b. PPTKS;
 - c. P3RT; atau
 - d. BKK.

- (4) Penyelenggaraan orientasi pra penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilaksanakan bersama dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB V

PENCATATAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pasal 41

- (1) Pengusaha yang mengadakan Hubungan Kerja untuk waktu tertentu mencatatkan PKWT.
- (2) Pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara dalam jaringan paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (3) Dalam hal pencatatan PKWT secara dalam jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum tersedia, maka Pengusaha melakukan pencatatan PKWT secara tertulis di Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (4) Dalam hal PKWT tidak dicatatkan sesuai ketentuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka akan beralih menjadi PKWTT.
- (5) Pencatatan PKWT secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai dengan format surat permohonan pencatatan PKWT sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB VI

ALIH DAYA

Pasal 42

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Perusahaan Alih Daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.

- (4) Perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT, maka dalam Perjanjian Kerja harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan.
- (4) Pengalihan perlindungan hak berdasarkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan agar masa kerja Pekerja/Buruh tetap diperhitungkan dan Pekerja/Buruh berhak atas hak sesuai masa kerja yang dilalui.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, Perusahaan Alih Daya bertanggungjawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 44

Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan kegiatan di Daerah melaporkan PKWT kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB VII

KEWAJIBAN MEMPEKERJAKAN PENYANDANG DISABILITAS

Pasal 45

- (1) Badan usaha milik negara dan badan usaha milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah Pekerja/Buruh.
- (2) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah Pekerja/Buruh.

- (3) Badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, dan/atau Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan/atau Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah dalam mempekerjakan Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) memberikan kesempatan yang sama dalam penempatan posisi jabatan.

Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada Perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2).
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. piagam; atau
 - b. bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

BAB VIII

KEBIJAKAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah Minimum Kota;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;

- e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. perihal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Bagian Kedua
Upah Minimum Kota

Pasal 48

- (1) Dewan pengupahan Daerah melakukan penghitungan Upah Minimum Kota.
- (2) Penghitungan Upah Minimum Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menggunakan formula penghitungan Upah Minimum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Hasil penghitungan Upah Minimum Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota.
- (4) Wali Kota menyampaikan rekomendasi Upah Minimum Kota kepada Gubernur.

Pasal 49

- (1) Ketentuan Upah Minimum Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan dan mempertimbangkan faktor sebagai berikut:
 - a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
 - b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.
- (4) Kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat secara tertulis.

Bagian Ketiga
Struktur dan Skala Upah

Pasal 50

- (1) Pemberi Kerja wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan Produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

- (1) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:
 - a. pengesahan dan pembaharuan Peraturan Perusahaan; atau
 - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Struktur dan skala Upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Setelah dokumen struktur dan skala Upah diperlihatkan, pada saat bersamaan pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengembalikan dokumen struktur dan skala Upah kepada pihak Perusahaan.
- (4) Selain melampirkan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan Perusahaan melampirkan surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala Upah di Perusahaan.
- (5) Pejabat yang berwenang pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan mendokumentasikan surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebagai bukti telah dilakukan penyusunan struktur dan skala Upah.
- (6) Format surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Keempat
Upah Kerja Lembur
Pasal 52

- (1) Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh:
 - a. melebihi waktu kerja;
 - b. pada istirahat mingguan; atau
 - c. pada hari libur resmi.
- (2) Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Bagian Kelima
Upah Tidak Masuk Kerja dan/atau Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Alasan Tertentu
Pasal 53

- (1) Upah tidak dibayar dalam hal Pekerja/Buruh:
 - a. tidak masuk bekerja; dan/atau
 - b. tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal Pekerja/Buruh:
 - a. berhalangan;
 - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
 - d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau
 - c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 1. menikah;

2. menikahkan anaknya;
 3. mengkhitankan anaknya;
 4. membaptiskan anaknya;
 5. istri melahirkan atau keguguran kandungan;
 6. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
 7. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
- (4) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - b. menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - c. melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau
 - d. melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan.
- (5) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c meliputi dalam hal Pekerja/Buruh melaksanakan:
- a. hak istirahat mingguan;
 - b. cuti tahunan;
 - c. istirahat panjang;
 - d. istirahat sebelum dan sesudah melahirkan; atau
 - e. istirahat karena mengalami keguguran kandungan.
- (6) Dalam hal Pekerja/Buruh dalam kondisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pengusaha wajib membayar Upah Pekerja/Buruh.

Pasal 54

- (1) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) huruf a sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah;

- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha.
- (2) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh perempuan yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) huruf b disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) huruf c sebagai berikut:
- a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada huruf f yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pasal 55

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besarnya Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib membayar kekurangannya.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (4) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara sama atau lebih besar dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha tidak wajib membayar.

- (3) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha.

Pasal 56

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (4) huruf b sebesar Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh dengan ketentuan hanya sekali selama Pekerja/Buruh bekerja di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 57

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (4) huruf c sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 58

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (4) huruf d sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 59

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (5) sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 60

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 sampai dengan Pasal 59 diatur dalam:

- a. Perjanjian Kerja;
- b. Peraturan Perusahaan; atau
- c. Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 61

Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (6), Pasal 55, Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Bentuk dan Cara Pembayaran Upah

Pasal 62

- (1) Pengusaha wajib membayarkan Upah kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.
- (3) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan; atau
 - c. Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (5) Pihak ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
 - a. Perusahaan Alih Daya; atau
 - b. Perusahaan yang ditunjuk oleh Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh.
- (6) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63

- (1) Pembayaran Upah dilakukan dengan mata uang rupiah.
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.

Pasal 64

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

- (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan; atau
 - c. Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan dengan cara:
 - a. harian;
 - b. mingguan; atau
 - c. bulanan.
- (4) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.
- (5) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 65

- (1) Pembayaran Upah dilakukan pada tempat yang diatur dalam:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan; atau
 - c. Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal tempat pembayaran Upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pembayaran Upah dilakukan di tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Pasal 66

- (1) Upah dapat dibayarkan:
 - a. secara langsung kepada Pekerja/Buruh; atau
 - b. melalui bank.
- (2) Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

Bagian Ketujuh

Perihal yang Dapat Diperhitungkan dengan Upah

Paragraf 1

Umum

Pasal 67

- (1) Hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah terdiri atas:
 - a. denda;
 - b. ganti rugi;
 - c. pemotongan Upah;
 - d. uang muka Upah;
 - e. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
 - f. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
 - g. kelebihan pembayaran Upah.
- (2) Hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan; atau
 - c. Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 2

Denda

Pasal 68

- (1) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda dalam hal diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal denda tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, pengenaan denda mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

- (1) Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 digunakan untuk kepentingan Pekerja/Buruh.
- (2) Jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan; atau
 - c. Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 70

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (1) dikenai denda dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. dalam hal Upah belum dibayarkan sesudah hari kedelapan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. dalam hal Upah belum dibayarkan sesudah sebulan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 71

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh.

Paragraf 3
Pemotongan Upah
Pasal 72

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:
 - a. denda;
 - b. ganti rugi;
 - c. uang muka Upah;
 - d. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
 - e. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
 - f. kelebihan pembayaran Upah.
- (2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf c dilakukan sesuai dengan:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan; atau
 - c. Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- (4) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.

Pasal 73

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh.
- (2) Surat kuasa setiap saat dapat ditarik kembali.
- (3) Surat kuasa dari Pekerja/Buruh dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada badan yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 74

Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Bagian Kedelapan

Upah sebagai Dasar Perhitungan atau Pembayaran Hak dan Kewajiban Lainnya

Paragraf 1

Upah sebagai Dasar Perhitungan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 75

- (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan terdiri atas:
 - a. Upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal Pengusaha membayarkan Upah tanpa tunjangan, maka Upah tanpa tunjangan menjadi dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.
- (3) Dalam hal komponen Upah yang digunakan berupa Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka Upah pokok menjadi dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Pasal 76

- (1) Upah untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 diberikan dengan ketentuan:
 - a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari; atau
 - b. dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (2) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b lebih rendah dari Upah Minimum, Upah Minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja menjadi dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Paragraf 2

Upah sebagai Dasar Perhitungan Pajak Penghasilan

Pasal 77

- (1) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh Pekerja/Buruh.
- (2) Pajak penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibebankan kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang diatur dalam:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan; atau
 - c. Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

PENYEDIAAN FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 78

- (1) Pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. fasilitas ibadah;
 - b. tempat menyusui;
 - c. fasilitas kesehatan;
 - d. tempat olahraga;
 - e. fasilitas kesenian;
 - f. fasilitas rekreasi;
 - g. koperasi;
 - h. kantin;
 - i. tempat penitipan anak;
 - j. ruang merokok;
 - k. fasilitas antar jemput; dan/atau
 - l. fasilitas rumah tinggal.

- (3) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.
- (4) Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh bersinergi mewujudkan dan menumbuhkembangkan fasilitas kesejahteraan di Perusahaan yang memadai.
- (5) Dalam hal Pengusaha belum mampu memenuhi fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah sesuai kewenangannya dapat memberikan fasilitasi.
- (6) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberikan melalui pemberian kemudahan layanan publik sesuai dengan kemampuan Daerah.

BAB X

PENGESAHAN, PERUBAHAN, ATAU PEMBAHARUAN PERATURAN PERUSAHAAN

Pasal 79

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib menyusun Peraturan Perusahaan.
- (2) Pengusaha yang wilayah usahanya hanya berada di Daerah wajib mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setelah memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah mendapatkan saran dan pertimbangan dari wakil Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh terhadap naskah rancangan Peraturan Perusahaan.
- (4) Apabila dalam 14 (empat belas) hari kerja wakil Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak memberikan saran dan pertimbangan, maka Pengusaha mengajukan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (5) Dalam hal Perusahaan telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama, maka dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (6) Permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan tata cara sebagai berikut:
 - a. Pengusaha mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;

- b. permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilampiri:
 - 1. draf Peraturan Perusahaan;
 - 2. struktur dan skala Upah; dan
 - 3. salinan surat keputusan pemberlakuan struktur skala Upah;
 - c. dalam hal belum memiliki struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada huruf b angka 2, Pengusaha melampirkan surat kesanggupan menyusun struktur dan skala Upah;
 - d. dalam hal belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha melampirkan surat pernyataan belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - e. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan penelitian terhadap permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a;
 - f. dalam hal permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan menerbitkan surat keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
 - g. dalam hal permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan dinyatakan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha; dan
 - h. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada huruf g mengajukan kembali perbaikan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (7) Format surat permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (8) Format surat pernyataan belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 80

- (1) Dalam hal terdapat perubahan Peraturan Perusahaan, Pengusaha yang wilayah usahanya hanya berada di Daerah wajib mengajukan permohonan perubahan Peraturan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Perubahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam tenggang waktu masa berlakunya Peraturan Perusahaan.
- (3) Perubahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesepakatan antara Pengusaha dan wakil Pekerja/Buruh.
- (4) Permohonan perubahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tata cara sebagai berikut:
 - a. Pengusaha mengajukan permohonan perubahan Peraturan Perusahaan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilampiri:
 1. draf perubahan Peraturan Perusahaan;
 2. Peraturan Perusahaan yang masih berlaku;
 3. surat keputusan pengesahan Peraturan Perusahaan yang masih berlaku; dan
 4. kesepakatan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil Pekerja/Buruh tentang perubahan Peraturan Perusahaan;
 - c. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dapat menerbitkan surat keputusan pengesahan perubahan Peraturan Perusahaan berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud pada huruf a; dan
 - d. dalam hal Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan tidak menerbitkan surat keputusan pengesahan perubahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf c, maka perubahan Peraturan Perusahaan dianggap tidak ada.
- (5) Format surat permohonan perubahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 81

- (1) Dalam hal terdapat pembaharuan Peraturan Perusahaan, Pengusaha yang wilayah usahanya hanya berada di Daerah mengajukan permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhirnya masa berlaku Peraturan Perusahaan.
- (3) Permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tata cara sebagai berikut:
 - a. Pengusaha mengajukan permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilampiri:
 1. draf Peraturan Perusahaan;
 2. struktur dan skala Upah;
 3. surat keputusan pengesahan Peraturan Perusahaan yang masih berlaku; dan
 4. salinan surat keputusan pemberlakuan struktur dan skala Upah;
 - c. dalam hal belum memiliki struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada huruf b angka 2, Pengusaha melampirkan surat kesanggupan menyusun struktur dan skala Upah;
 - d. dalam hal belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengusaha melampirkan surat pernyataan belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - e. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan penelitian terhadap permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a;
 - f. dalam hal permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan menerbitkan surat keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;

- g. dalam hal permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan dinyatakan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha; dan
 - h. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada huruf g mengajukan kembali perbaikan permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Format surat permohonan pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
 - (5) Format surat pernyataan belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB XI

PERUBAHAN ATAU PEMBAHARUAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Pasal 82

- (1) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang wilayah usahanya hanya berada di Daerah mendaftarkan perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Dalam hal terdapat perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengajukan permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

- (3) Permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan tata cara sebagai berikut:
- a. Pengusaha mengajukan permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. permohonan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilampiri:
 1. dokumen perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama;
 2. Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku;
 3. surat keputusan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku; dan
 4. kesepakatan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil Pekerja/Buruh tentang perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama;
 - c. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan penelitian terhadap permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada huruf a;
 - d. dalam hal permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan menerbitkan surat keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
 - e. dalam hal permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama dinyatakan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha; dan
 - f. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada huruf e mengajukan kembali perbaikan permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

- (4) Format surat permohonan pendaftaran perubahan atau pembaharuan Peraturan Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 83

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal

WALI KOTA YOGYAKARTA,

HASTO WARDOYO

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

AMAN YURIADIJAYA

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2025 NOMOR