



SALINAN

WALI KOTA YOGYAKARTA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR 8 TAHUN 2024  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan satu kesatuan dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang harus dilaksanakan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan hukum bagi masyarakat;
  - b. bahwa dalam rangka untuk menyesuaikan kemajuan dan dinamika hubungan industrial, maka perlu untuk meningkatkan pendayagunaan dan perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan kualitas tenaga kerja, memperluas dan menjamin kesamaan kesempatan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja;
  - c. bahwa pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan pada Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu diganti;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);



3. 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);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA YOGYAKARTA

dan

WALI KOTA YOGYAKARTA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah 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. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
5. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
7. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai Pencari Kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.



8. 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.
9. 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 serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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.
12. 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.
13. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. 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.
16. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
17. 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.
18. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
19. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.



20. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
21. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
22. Penyelenggara Pemagangan adalah Perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di dalam negeri.
23. 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.
24. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada Pengusaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
25. 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.
26. 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.
27. Informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan Tenaga Kerja, baik dalam dan luar negeri.
28. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
29. 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.
30. 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.
31. Upah Minimum Kota adalah upah bulanan terendah yang berlaku bagi pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan di Daerah.
32. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.



33. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
34. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.
35. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
36. Kekerasan Seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan, dan/atau menyerang tubuh dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan bekerja dengan aman dan optimal.
37. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana Pekerja/Buruh bekerja, atau yang sering dimasuki Pekerja/Buruh untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber bahaya termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan Tempat Kerja tersebut.
38. Pembinaan Hubungan Industrial adalah serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja dan organisasinya, Pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja.
39. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
40. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta mediasi perselisihan hubungan industrial.
41. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
42. Wali Kota adalah Wali Kota Yogyakarta.
43. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
44. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
45. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
46. Daerah adalah Kota Yogyakarta.



## BAB II PERENCANAAN TENAGA KERJA

### Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
  - b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas lingkup:
  - a. kewilayahan; dan
  - b. sektoral.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas lingkup:
  - a. badan usaha milik negara;
  - b. badan usaha milik Daerah;
  - c. perusahaan swasta; dan
  - d. lembaga swasta lainnya.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

## BAB III

### PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu

#### Pelatihan Kerja dan Pemagangan

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 3

- (1) Pelatihan Kerja di Daerah diselenggarakan oleh lembaga Pelatihan Kerja berdasarkan sistem:
  - a. standardisasi kompetensi kerja; dan
  - b. sistem Pelatihan Kerja nasional.
- (2) Standardisasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mengacu pada kebutuhan pasar kerja, pengembangan sumber daya manusia, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan potensi Daerah.
- (3) Sistem Pelatihan Kerja nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b harus ada keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen Pelatihan Kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.



## Paragraf 2

### Penyelenggara Pelatihan Kerja

#### Pasal 4

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
  - a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
  - b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
  - c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c mendaftarkan jenis pelatihannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

#### Pasal 5

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b harus memenuhi Perizinan Berusaha melalui *online single submission*.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang tidak memenuhi Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perizinan berusaha berbasis risiko.

## Paragraf 3

### Peserta Pelatihan Kerja

#### Pasal 6

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi peserta Pelatihan Kerja apabila memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Dalam hal peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensori dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya.
- (4) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program Pelatihan Kerja dan dinyatakan lulus, berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja dari lembaga Pelatihan Kerja atau lembaga sertifikasi kompetensi.



Paragraf 4  
Pemagangan  
Pasal 7

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan/atau di luar negeri.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dalam negeri dapat menerima peserta paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.
- (3) Untuk dapat menyelenggarakan Pemagangan di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan harus memiliki:
  - a. unit pelatihan;
  - b. program Pemagangan;
  - c. sarana dan prasarana; dan
  - d. pembimbing Pemagangan atau instruktur.

Pasal 8

Perusahaan Penyelenggara Pemagangan dalam negeri mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan program Pemagangan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 9

Peserta Pemagangan di dalam negeri meliputi:

- a. Pencari Kerja; atau
- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
  - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
  - c. program Pemagangan;
  - d. jangka waktu Pemagangan;
  - e. besaran uang saku; dan
  - f. jaminan sosial.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.



### Pasal 11

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

### Pasal 12

Penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa memungut biaya pada setiap tahapan.

### Pasal 13

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas.

## Bagian Kedua

### Produktivitas Tenaga Kerja

#### Paragraf 1

#### Peningkatan Produktivitas

### Pasal 14

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi Pekerja/Buruh melalui Pelatihan Kerja untuk meningkatkan kemampuan dan Produktivitas kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha menyampaikan laporan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan mengenai pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Paragraf 2

### Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

### Pasal 15

- (1) Wali Kota melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan pengukuran dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah.
- (2) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. pengukuran Produktivitas individu;
  - b. pengukuran Produktivitas secara mikro; dan
  - c. pengukuran Produktivitas secara makro.



- (3) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam rangka mempertahankan atau mengembangkan Produktivitas Tenaga Kerja.

#### Pasal 16

- (1) Perusahaan melaksanakan peningkatan dan pengukuran Produktivitas Perusahaan.
- (2) Peningkatan Produktivitas Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mendorong kompetensi Tenaga Kerja dilakukan melalui:
  - a. *skilling*;
  - b. *upskilling*; dan
  - c. *reskilling*.
- (3) Pengukuran Produktivitas Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai standar sistem manajemen peningkatan Produktivitas.
- (4) Hasil pengukuran Produktivitas perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diserahkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengukuran Produktivitas Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

### BAB IV

#### PENEMPATAN TENAGA KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Informasi Pasar Kerja

#### Pasal 17

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan Daerah.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk pengelolaan Informasi Pasar Kerja, yang meliputi unsur:
  - a. Pencari Kerja;
  - b. lowongan pekerjaan;
  - c. Informasi Pasar Kerja;
  - d. mekanisme antar kerja; atau
  - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja.
- (4) Penyajian dan penyebaran Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan melalui media daring, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.



Bagian Kedua  
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat:
  - a. merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan; atau
  - b. merekrut Tenaga Kerja melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
  - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta; atau
  - c. BKK.
- (3) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja harus memiliki Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perizinan berusaha berbasis risiko.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja harus memiliki Perizinan Berusaha dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 19

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a tidak memungut biaya penempatan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja oleh lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja berdasarkan golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
  - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
  - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
  - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
  - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (4) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menerima Upah paling sedikit 3 (tiga) kali Upah Minimum Kota.



### Pasal 20

- (1) Dalam hal pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja oleh lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b, besaran biaya penempatan Tenaga Kerja yang dipungut oleh Perusahaan ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Perusahaan dengan pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangsur paling sedikit 5 (lima) kali.
- (3) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum angsuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selesai, Pekerja/Buruh dibebaskan dari kewajiban membayar kekurangan angsuran.

### Bagian Ketiga

### Pekerja Migran Indonesia

### Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan terhadap CPMI dan PMI.
- (2) Bentuk perlindungan terhadap CPMI dan PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. perlindungan sebelum bekerja;
  - b. perlindungan pada saat bekerja; dan/atau
  - c. perlindungan setelah bekerja.
- (3) Pelindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan pelatihan kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi di negara tujuan.
- (4) Pelindungan pada saat bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- (5) Pelindungan terhadap PMI setelah bekerja atau purna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dengan memberikan pemberdayaan PMI purna dan keluarganya.

### Pasal 22

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Wali Kota.

## BAB V

## PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah melakukan Perluasan Kesempatan Kerja di:
  - a. dalam Hubungan Kerja; dan
  - b. luar Hubungan Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah dalam melakukan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara terpadu dan terkoordinasi.



- (3) Pemerintah Daerah dalam melakukan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diselenggarakan melalui kemudahan berinvestasi bagi badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan swasta.
- (4) Pemerintah Daerah dalam melakukan Perluasan Kesempatan Kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diselenggarakan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi Tenaga Kerja dan kekuatan lokal masyarakat.
- (5) Penciptaan kegiatan yang produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diselenggarakan melalui:
  - a. pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. penerapan teknologi tepat guna;
  - c. pembentukan dan pembinaan wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi; dan/atau
  - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan Kerja.
- (6) Pemerintah Daerah dalam melakukan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan:
  - a. lembaga pelatihan;
  - b. badan usaha milik negara;
  - c. badan usaha milik daerah;
  - d. swasta; dan
  - e. masyarakat.
- (7) Peserta jaminan kehilangan pekerjaan dapat diikutsertakan dalam perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

## BAB VI

### PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### Pasal 24

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan TKA.
- (2) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
  - b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
  - c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
  - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
  - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
  - f. usaha jasa impresariat; dan



- g. badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh Undang-Undang untuk menggunakan TKA.
- (3) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.
  - (4) TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
  - (5) Setiap Pemberi Kerja TKA yang tidak memiliki rencana penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - (6) Setiap Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan untuk pelaksanaan:
    - a. penggunaan TKA;
    - b. pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
    - c. alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.
  - (7) Ketentuan mengenai penggunaan TKA dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan mengenai Ketenagakerjaan.

#### Pasal 25

Pembinaan penggunaan TKA di Daerah dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

### BAB VII

#### HUBUNGAN KERJA

##### Bagian Kesatu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

#### Pasal 26

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. PKWT; atau
  - b. PKWTT.

#### Pasal 27

- (1) PKWT didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.



### Pasal 28

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu terdiri atas:
  - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
  - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

### Pasal 29

- (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 daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (3) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum tersedia, maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha 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) Ketentuan lebih lanjut mengenai pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

### Pasal 30

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang memiliki Hubungan Kerja berdasarkan PKWT dalam hal:
  - a. pada saat berakhirnya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT; atau
  - b. salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.



### Pasal 31

- (1) Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar Upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.
- (2) Pembayaran ganti rugi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghapus kewajiban Pengusaha untuk memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1).
- (3) Pelaksanaan pemberian ganti rugi kepada pihak lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

### Bagian Kedua

#### Alih Daya

### Pasal 32

- (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 mengenai Ketenagakerjaan.

### Pasal 33

- (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 merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja, Perusahaan Alih Daya bertanggungjawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.



BAB VIII  
PELINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Pelindungan

Paragraf 1

Umum

Pasal 34

Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan pelindungan atas:

- a. keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Perusahaan wajib menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal kesehatan dan keselamatan kerja umum dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat perlindungan diri dan memberikan petunjuk keselamatan kerja bagi pekerja yang dibutuhkan secara gratis.
- (4) Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan/atau ayat (3) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas

Pasal 36

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas wajib memberikan pelindungan sesuai dengan kebutuhan Penyandang Disabilitas secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa penyediaan sarana dan prasarana yang layak dan mudah diakses oleh Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas.
- (3) Pelindungan terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan selama Pekerja/Buruh terikat Hubungan Kerja.

Pasal 37

- (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) Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban mempekerjakan Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 38

Badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan ULD Ketenagakerjaan untuk mendukung Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas dalam memperoleh fasilitas di Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui penguatan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
  - a. merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas;
  - b. memberikan informasi kepada pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, Pelatihan Kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas;
  - c. menyediakan pendampingan kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas;
  - d. menyediakan pendampingan kepada Pemberi Kerja yang menerima Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas; dan
  - e. mengoordinasikan ULD Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja, dan Tenaga Kerja dalam pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas.
- (4) Penyelenggaraan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 3

#### Pekerja/Buruh Perempuan

#### Pasal 40

- (1) Setiap Pekerja/Buruh perempuan berhak mendapatkan perlindungan.
- (2) Perlindungan terhadap Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Pekerja/Buruh perempuan hamil, sakit karena haid, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;



- b. perlindungan dalam hal melaksanakan pekerjaan pada malam hari; dan/atau
  - c. perlindungan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap hak Pekerja/Buruh perempuan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kedua

### Pengupahan

#### Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat.
- (2) Kebijakan pengupahan 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.
- (4) Ketentuan mengenai kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 42

- (1) Penghitungan Upah Minimum Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (3) huruf a berdasarkan pada saran dan pertimbangan dewan pengupahan.
- (2) Penghitungan Upah Minimum kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota untuk direkomendasikan kepada Gubernur untuk ditetapkan.
- (3) Dewan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Wali Kota.

#### Pasal 43

Dalam hal terdapat penyesuaian nilai Upah Minimum Kota, penyesuaian nilai Upah Minimum Kota dilaksanakan sesuai tahapan perhitungan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.



#### Pasal 44

- (1) Dikecualikan dari ketentuan Upah Minimum Kota bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 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 dan Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dibuat secara tertulis.

#### Pasal 45

- (1) Pemberi Kerja wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:
  - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
  - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Struktur dan skala Upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperlihatkan kepada pejabat yang berwenang pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Setelah dokumen struktur dan skala Upah diperlihatkan, pada saat bersamaan pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus mengembalikan dokumen struktur dan skala Upah kepada pihak Perusahaan.
- (5) Selain melampirkan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pimpinan Perusahaan melampirkan surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala Upah di Perusahaan.
- (6) Pejabat yang berwenang pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan mendokumentasikan surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sebagai bukti telah dilakukan penyusunan struktur dan skala Upah.



Bagian Ketiga  
Jaminan Sosial  
Pasal 46

- (1) Setiap Pemberi Kerja mengikutsertakan Pekerja/Buruh dan keluarganya pada program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Program Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan kematian;
  - d. jaminan pensiun;
  - e. jaminan hari tua; dan
  - f. jaminan kehilangan pekerjaan.

Pasal 47

- (1) Setiap Pekerja/Buruh perempuan mempunyai hak yang setara untuk memperoleh Jaminan Sosial.
- (2) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan wajib mendaftarkan Pekerja/Buruh perempuan sebagai peserta program Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) termasuk Pekerja/Buruh perempuan yang suaminya telah terdaftar dalam program Jaminan Sosial.
- (4) Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Jaminan Sosial.

Bagian Keempat  
Fasilitas Kesejahteraan  
Pasal 48

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. fasilitas ibadah;
  - b. tempat menyusui;
  - c. fasilitas kesehatan;
  - d. tempat olah raga;
  - 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) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan 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) Ketentuan mengenai pemberian fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

## Bagian Kelima

### Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

#### Pasal 49

- (1) Setiap pihak berkewajiban melaksanakan upaya pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan berkewajiban menyusun kebijakan Perusahaan terkait pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja secara jelas dan rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Perusahaan wajib membentuk satuan tugas pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja sebagai pusat pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
- (4) Perusahaan wajib menyampaikan informasi tentang Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam program orientasi dan pendidikan, serta pelatihan bagi Pekerja/Buruh.
- (5) Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib menyampaikan informasi tentang Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam program pendidikan dan pelatihan bagi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan, melayani pengaduan, melakukan penanganan, dan memberikan perlindungan terkait Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

## BAB IX

### HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Pasal 50

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;



- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### Pasal 51

- (1) Pengusaha memberikan kesempatan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf a untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 52

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf b.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 53

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf c.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
  - a. unsur Pengusaha; dan
  - b. unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 54

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf d.
- (2) Kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai anggaran pendapatan dan belanja Daerah.



- (3) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (4) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 55

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib menyusun Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf e.
- (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, serta melampirkan salinan surat keputusan pemberlakuan struktur skala Upah.
- (3) Permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 terdapat perubahan atau pembaharuan Peraturan Perusahaan, Pengusaha yang wilayah usahanya hanya berada di Daerah wajib mengajukan permohonan perubahan atau pembaharuan Peraturan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai permohonan pengesahan, perubahan, atau pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (5) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 56

- (1) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang wilayah usahanya hanya berada di Daerah wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf f 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) wajib mengajukan permohonan perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai perubahan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Peraturan Wali Kota.



### Pasal 57

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan melampirkan risalah perundingan bipartit.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB X

### PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Pasal 58

- (1) Pembinaan Hubungan Industrial dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kemampuan dan kesadaran:
  - a. Pekerja/Buruh dan organisasinya,
  - b. Pengusaha dan organisasinya; dan
  - c. pemerintah terhadap norma yang berlaku,untuk menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Pembinaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Mediator Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XI

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 59

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2009 Nomor 115), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 60

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.



Pasal 61

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 5 September 2024

Pj. WALI KOTA YOGYAKARTA,

ttd

SUGENG PURWANTO

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 5 September 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

AMAN YURIADIJAYA

LEMBARAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2024 NOMOR 8

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA, DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA: (8,36/2024)



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR 8 TAHUN 2024  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Perkembangan masyarakat terutama dalam masyarakat industri secara fundamental mengakibatkan berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan antara satu sama lain. Era ini mendisrupsi berbagai aktivitas manusia dalam berbagai bidang, tidak hanya di bidang teknologi, namun juga bidang lainnya seperti, ekonomi, sosial, politik, dan sektor Ketenagakerjaan. Disisi lain, laju investasi juga menjadi salah satu kebijakan dari pemerintah, sedikit banyak telah mempengaruhi pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia.

Perkembangan ini menimbulkan berbagai permasalahan Ketenagakerjaan. Permasalahan Ketenagakerjaan tersebut dapat terjadi karena peraturan perundang-undangan yang belum dapat mengakomodasi perkembangan masyarakat atau pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang telah ada belum optimal.

Kota Yogyakarta sebagai salah satu kota di Daerah Istimewa Yogyakarta juga tidak terlepas dari perkembangan tersebut. Pemerintah Kota Yogyakarta berusaha untuk mengatasi permasalahan Ketenagakerjaan yang terjadi di Kota Yogyakarta, akan tetapi Pemerintah Kota Yogyakarta menghadapi beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut antara lain: peraturan perundang-undangan yang telah ada belum cukup memberikan kepastian hukum bagi Pemerintah Kota Yogyakarta dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintah di bidang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan yang telah ada belum cukup menjadi dasar bertindak bagi Pemerintah Kota Yogyakarta, dan belum terciptanya kondisi kerja yang layak bagi masyarakat selaku pelaku Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

Berdasarkan hal tersebut, Pemerintah Kota Yogyakarta memandang perlu untuk mengatur mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara terencana dan terarah dengan menyusun suatu kebijakan Daerah dalam bentuk Peraturan Daerah yang mengatur mengenai Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja, penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, penggunaan TKA, Hubungan Kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, hubungan industrial, dan pembinaan dan koordinasi.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Cukup jelas.



Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “perusahaan swasta” adalah badan usaha atau badan hukum yang bergerak di bidang usaha yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bukan milik Negara.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “lembaga swasta lainnya” adalah institusi atau organisasi yang dikelola oleh masyarakat dan dibentuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau organisasi/komunitas yang dibentuk, diakui, dan hidup di masyarakat.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

*Online single submission* yang diartikan juga Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik merupakan Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Lembaga OSS untuk dan atas nama Menteri, Pimpinan Lembaga, Gubernur, atau Bupati/Wali Kota kepada Pelaku Usaha melalui sistem elektronik yang terintegrasi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.



Pasal 10

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pekerja Perusahaan” adalah pekerja dengan status sebagai pekerja di perusahaan yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan Atau Perjanjian Kerja Bersama.

ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “*skiling*” adalah pelatihan yang diperuntukkan bagi angkatan kerja yang ingin mendapatkan keahlian.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “*upskilling*” adalah pelatihan untuk pekerja yang ingin meningkatkan keahlian.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “*reskilling*” adalah pelatihan untuk pekerja yang ingin mendapatkan keterampilan baru.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.



Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Yang dimaksud “CPMI dan PMI” merupakan penduduk yang mempunyai kartu tanda penduduk Daerah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.



Pasal 30

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "pada saat berakhirnya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT" adalah saat jangka waktu PKWT telah berakhir atau selesai.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "pihak lainnya" adalah pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "tidak menghapus kewajiban Pengusaha untuk memberikan uang kompensasi" adalah pembayaran ganti rugi dari pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir tetap disertai dengan pembayaran uang kompensasi dari Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.

Dalam hal pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT adalah Pekerja/Buruh, maka Pekerja/Buruh membayar ganti rugi dan menerima uang kompensasi dari Pengusaha.

Dalam hal pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT adalah Pengusaha, maka Pekerja/Buruh menerima ganti rugi dan uang kompensasi dari Pengusaha.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh" adalah Perusahaan Alih Daya yang baru memberikan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh Perusahaan Alih Daya sebelumnya.

Yang dimaksud dengan "objek pekerjaannya tetap ada" adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) Perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "persyaratan pengalihan perlindungan hak" adalah jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.



Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “sarana dan prasarana yang layak” adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas berdasarkan kesetaraan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Jaminan Sosial” adalah Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan.



Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “setiap pihak” adalah Pengusaha/Perusahaan, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pihak terkait lainnya di Tempat Kerja, serta Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “kebijakan Perusahaan terkait pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual” dapat memuat sanksi berupa surat peringatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Kebijakan terkait pencegahan Kekerasan Seksual meliputi melaksanakan edukasi mengenai Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, meningkatkan kesadaran diri, menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta mempublikasikan gerakan anti Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

Kebijakan terkait penanganan Kekerasan Seksual meliputi pengaduan, penanganan pengaduan, pendampingan, perlindungan, pemberian sanksi kepada pihak yang diadukan, serta pemulihan korban.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 50

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.



Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial” yaitu arbitrase, konsiliasi, dan mediasi.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA NOMOR 47

