



WALIKOTA KUPANG
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
PERATURAN DAERAH KOTA KUPANG
NOMOR 5 TAHUN 2017
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA KUPANG,

- Menimbang :
- a. bahwa memperoleh pekerjaan yang layak merupakan hak asasi manusia yang harus terpenuhi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan agar mendukung pemenuhan nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, serta nilai keadilan sosial dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Kupang;
 - b. bahwa peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan diperlukan untuk mengatasi masalah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan guna mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan Kota Kupang, perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak dasar tenaga kerja/buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan maupun perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
 - c. bahwa untuk menciptakan kepastian hukum, kemanfaatan hukum serta mengisi kekosongan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Kupang, perlu adanya pengaturan dalam Peraturan Daerah mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan;

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 5 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Kupang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3633);
 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679));

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA KUPANG

DAN

WALIKOTA KUPANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Kupang.

2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Kupang.
3. Walikota adalah Walikota Kupang.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kupang.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan Pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja, Penempatan tenaga kerja, Hubungan industrial, dan Wajib lapor ketenagakerjaan.
8. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenal hal -hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial disuatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
9. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta mau pun 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.
10. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. 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.
12. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Kota Kupang.

13. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau Imbalan dalam bentuk lain.
14. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja .
16. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan antar kerja.
17. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
18. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
19. Wajib lapor ketenagakerjaan adalah kewajiban setiap pengusaha atau pengurus perusahaan/pemberi kerja melaporkan gambaran ketenagakerjaan diperusahaan secara tertulis kepada pemerintah Kota Kupang atau pejabat yang ditunjuk yang menangani masalah perlindungan, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.
20. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat Kerja, hak, dan kewajiban para pihak .
21. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat -syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
22. 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 bertanggungjawab dibidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
23. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja /buruh yang di rencanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

24. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
27. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi Kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos Kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan, baik disektor formal maupun disektor Informal.
28. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau Jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
29. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki /dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
30. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

BAB II

RUANG LINGKUP DAN TUJUAN

Pasal 2

Ruang Lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. Pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja;
- b. Penempatan tenaga kerja;
- c. Hubungan industrial; dan

d. Wajib lapor ketenagakerjaan.

Pasal 3

Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah :

- a. Memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
- b. Mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

BAB III

PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi

Pasal 4

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pelatihan dalam rangka Meningkatkan, dan Mengembangkan keterampilan, keahlian, dan produktivitas Kerja.
- (2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai bakat, minat dan kemampuan tenaga kerja melalui pelatihan Kerja, pemagangan, dan produktivitas.

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyiapkan tenaga Kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan Kerja di dalam dan di luar negeri.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui peningkatan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja.

Pasal 6

- (1) Dinas berwenang melakukan Pelatihan dan pengembangan berdasarkan unit kompetensi dilakukan secara berkelanjutan.

- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mengikuti perkembangan terakhir unit kompetensi dalam bidang tenaga kerja guna menunjang pertumbuhan pribadi tenaga kerja.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk :
 - a. calon tenaga kerja;
 - b. tenaga kerja non manajerial; dan/atau
 - c. tenaga kerja manajerial.

Pasal 7

- (1) Selain Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Perusahaan wajib melakukan pelatihan kepada tenaga kerja berdasarkan unit kompetensi meliputi:
 - a. pelatihan tenaga kerja baru; dan
 - b. pelatihan tenaga kerja lama.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan paling singkat 20 (dua puluh) hari kerja dan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif meliputi :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan usaha; dan
 - d. pencabutan izin usaha.

Pasal 8

- (1) Walikota bertanggungjawab melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Walikota dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Unit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- (4) Pelatihan dengan perusahaan dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan swasta dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 9

- (1) Badan hukum atau perorangan dalam menyelenggarakan pelatihan kerja wajib memiliki izin dari Perangkat Daerah.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur dan persyaratan pengurusan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja wajib :
 - a. menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan;
 - b. memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan;
 - c. memiliki sarana, prasarana, tenaga teknis dan silabus sesuai bidangnya; dan
 - d. memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri serta pasar tenaga kerja dengan komposisi 25% (dua puluh lima persen) teori dan 75% (tujuh puluh lima persen) praktek.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas.
- (3) Peserta pelatihan kerja atau pemagangan boleh dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produksi.
- (4) Jangka waktu kerja peserta pelatihan dan/atau pemagangan paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.

- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Pasal 12

- (1) Dinas berwenang melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja berupa bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. program pelatihan;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. fasilitas atau sarana dan prasarana; dan
 - d. sistem dan metode.
- (3) Tahapan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. seminar, lokakarya, rapat konsultasi; dan
 - c. kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Pasal 13

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin berhak mendapatkan penilaian teknis dari Dinas.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim penilai, paling rendah 5 (lima) orang anggota terdiri dari unsur :
 - a. Dinas; dan
 - b. organisasi lembaga pelatihan kerja.
- (3) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif dan efisien sesuai standar kompetensi dan kebutuhan pasar kerja.

- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan meliputi :
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 15

Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 16

- (1) Pelatihan yang dilaksanakan pemerintah daerah, perusahaan maupun swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima pasar kerja.
- (2) Lembaga pelatihan baik yang dikelola swasta maupun yang dikelola pemerintah, dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pelatihan perlu adanya pembinaan dan pengembangan dari pemerintah daerah.
- (3) Lembaga pelatihan baik yang dikelola pemerintah daerah atau swasta wajib mendaftarkan/melaporkan program kegiatan pelatihannya pada Dinas.

Pasal 17

Pemerintah Daerah berwenang melaksanakan pembinaan, pelatihan Kerja dan pemagangan.

Pasal 18

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.

- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah.

Pasal 19

- (1) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan Kerja dan produktivitas.
- (2) Tenaga Kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan Kerja dan/atau pemagangan berhak memperoleh :
 - a. Sertifikat pelatihan kerja;
 - b. Sertifikat kompetensi; dan
 - c. pengakuan kompetensi dan atau kualifikasi keterampilan/keahlian Kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau keterampilan/keahlian Kerja.
- (3) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja.

Bagian Ketiga

Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 20

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Balai Latihan Kerja bentukan Pemerintah Daerah; dan
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan Kerja wajib memiliki tanda daftar dan izin tertulis dari Walikota.
- (4) Pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga.

Bagian Keempat
Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil

Pasal 21

- (1) Dinas bertanggungjawab melakukan konsultasi produktivitas kerja pada perusahaan kecil.
- (2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - e. bahan baku;
 - f. pendidikan;
 - g. keterampilan;
 - h. sikap dan etika;
 - i. tingkat penghasilan;
 - j. jaminan sosial;
 - k. tingkat sosial dan iklim kerja;
 - l. motivasi;
 - m. gizi dan kesehatan;
 - n. hubungan individu;
 - o. teknologi; dan
 - p. produksi.

Pasal 22

Konsultasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dilakukan secara berkelanjutan paling rendah 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.

Bagian Kelima
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah

Pasal 23

- (1) Dinas berwenang melakukan pengukuran produktivitas kerja di daerah meliputi :
 - a. kuantitas atau jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai;
 - b. kualitas atau mutu yang harus dihasilkan; dan
 - c. ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan.

- (2) Pengukuran produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan oleh Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) Indikator pengukuran produktivitas kerja meliputi:
 - a. Modal;
 - b. Tenaga Kerja; dan
 - c. Manajemen dan Organisasi.
- (4) Mekanisme pengukuran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. perencanaan;
 - b. pelaksanaan; dan
 - c. evaluasi dan pelaporan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan mekanisme pengukuran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelayanan Antar Kerja di Daerah

Pasal 24

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Penempatan tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. penempatan tenaga Kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Bursa Kerja Daerah;

- b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal;
 - c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah;
 - d. Bursa Kerja Khusus Pemerintah;
 - e. Bursa Kerja Khusus Swasta.
- (3) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan hasil perekrutan kepada Dinas.
- (4) Pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan sanksi administratif berupa:
- a. Peringatan tertulis;
 - b. Penghentian sementara kegiatan perusahaan; dan
 - c. Pencabutan izin perusahaan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 26

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal dan Bursa Kerja Khusus dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga Kerja wajib memperoleh rekomendasi/izin tertulis dari Walikota.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga Kerja wajib memperoleh rekomendasi/izin dari Walikota.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara dalam melaksanakan penempatan tenaga Kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya pada Dinas.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah dari Daerah penerima.

Pasal 27

- (1) Bursa Kerja Daerah dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga Kerja dan pengguna tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga Kerja dari pengguna tenaga Kerja dan dari tenaga Kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Pasal 28

- (1) Setiap tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan memperkerjakan penyandang disabilitas diperusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.

Pasal 29

- (1) Setiap pengusaha dapat mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 50 (lima puluh) orang pekerja pada perusahaannya.
- (2) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga Kerja Penyandang disabilitas kepada Walikota.
- (3) Penempatan tenaga Kerja penyandang disabilitas selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga Kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga Kerja penyandang disabilitas yang memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas harus berbadan hukum.

Pasal 30

- (1) Lembaga penempatan tenaga Kerja penyandang disabilitas hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga Kerja dari pengguna tenaga Kerja dan dari tenaga Kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang -undangan yang berlaku.
- (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga Kerja penyandang disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan Kerja.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara wajib menyediakan tempat penampungan tenaga Kerja yang memperoleh izin/rekomendasi dari Walikota.

- (4) Tempat penampungan tenaga Kerja harus memenuhi standar dan persyaratan teknis.

Bagian Kedua

Penerbitan Izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Pasal 31

- (1) Dinas berwenang menerbitkan izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang mengurus izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
- a. Fotocopy Akta Pendirian/perubahan badan usaha yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
 - b. Fotocopy surat keterangan domisili perusahaan;
 - c. Fotocopy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
 - d. Fotocopy Bukti Wajib Laport Ketenagakerjaan;
 - e. Fotocopy Anggaran Dasar yang memuat kegiatan yang bergerak dibidang jasa penempatan tenaga kerja;
 - f. Fotocopy Sertifikat kepemilikan tanah berikut bangunan kantor atau perjanjian kontrak tempat paling lama 5 (lima) tahun;
 - g. Bagan struktur organisasi; dan
 - h. Pas photo berwarna pimpinan perusahaan ukuran 4x6 3 (tiga) lembar.
- (3) Prosedur penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. Pimpinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta mengajukan surat permohonan izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang;
 - b. Segera setelah menerima permohonan dilakukan verifikasi oleh tim yang dibentuk oleh Kepala Dinas;
 - c. Tim beranggotakan paling banyak 5 (lima) orang;
 - d. Verifikasi dokumen oleh tim paling lama 5 (lima) hari kerja sejak tanggal dokumen diterima;
 - e. Dari hasil verifikasi apabila tim menyatakan bahwa dokumen tidak lengkap, maka Kepala Dinas menolak permohonan dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak tanggal hasil verifikasi; dan
 - f. Dalam hal dokumen yang diverifikasi oleh tim dinyatakan lengkap, Kepala Dinas harus mengeluarkan surat izin usaha Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja setelah selesainya verifikasi.

- (4) Instruktur Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki sertifikat keahlian.
- (5) Kurikulum pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti standar yang ditetapkan oleh Kementerian Transmigrasi dan Tenaga Kerja dan/atau Dinas.

Bagian Ketiga
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan Kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan Kerja.
- (2) Perluasan kesempatan Kerja di luar hubungan Kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui :
 - a. pola pembentukan dan pembinaan tenaga Kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistim padat karya, alih profesi; dan
 - b. pendayagunaan tenaga Kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan Kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun nonperbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Bagian Keempat
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
Paragraf 1
Pra Penempatan

Pasal 33

- (1) Dinas berwenang menerbitkan rekomendasi paspor kepada setiap Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan mengurus paspor.

(2) Untuk mendapatkan rekomendasi paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Calon Tenaga Kerja Indonesia harus memenuhi persyaratan meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-E) yang dikeluarkan 6 (enam) bulan sebelum permohonan rekomendasi paspor;
- b. Ijazah pendidikan terakhir;
- c. Surat Baptis/Akte kelahiran;
- d. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan buku nikah atau akte pernikahan;
- e. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, izin wali;
- f. Fotocopy KTP-E yang masih berlaku milik orang tua/wali yang mengizinkan;
- g. Sertifikat kompetensi kerja;
- h. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- i. Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia; dan
- j. Perjanjian kerja.

(3) Prosedur penerbitan rekomendasi paspor meliputi:

- a. Surat permohonan dari Kepala Cabang kepada Kepala Dinas;
- b. Setelah menerima permohonan, dilakukan wawancara/interview serta verifikasi dokumen oleh tim yang dibentuk oleh Kepala Dinas;
- c. Tim beranggotakan paling banyak 3 (tiga) orang;
- d. Wawancara/interview serta verifikasi dokumen oleh tim paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal dokumen diterima;
- e. Dari hasil wawancara/interview serta verifikasi, apabila tim menyatakan terdapat ketidaksesuaian data pemohon ataupun dokumen tidak lengkap, maka Kepala Dinas menolak permohonan dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak tanggal hasil verifikasi; dan
- f. Hasil wawancara/interview serta verifikasi dokumen oleh tim dinyatakan benar dan lengkap, maka Kepala Dinas harus mengeluarkan rekomendasi paspor dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah selesainya verifikasi.

Paragraf 2
Purna Penempatan

Pasal 34

- (1) Dalam hal telah berakhir perjanjian kerjanya, Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri diwajibkan kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta melaporkan kepulangannya kepada Dinas.
- (2) Dinas bertanggung jawab fasilitasi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk memperoleh layanan kesehatan fisik maupun psikis.

Pasal 35

Dinas berwenang menyelenggarakan pelatihan skill dan pendayagunaan TKI purna penempatan.

Bagian Kelima

Penerbitan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Pasal 36

- (1) Walikota berwenang menerbitkan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sesuai jangka waktu berlakunya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.
- (3) Prosedur penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing meliputi :
 - a. Pemberi kerja mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing kepada Walikota dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing berakhir dengan melampirkan :
 1. formulir perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang telah diisi;
 2. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang masih berlaku;
 3. Laporan realisasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kepada Tenaga Kerja Indonesia pendamping;

4. Fotocopy surat keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang masih berlaku;
 5. Fotocopy polis asuransi;
 6. pas photo berwarna sebanyak 3 (tiga) lembar ukuran 4 x 6 cm.
- b. Surat Pernyataan untuk transfer teknologi kepada tenaga kerja lokal.
 - c. Rekomendasi dari instansi teknis lainnya untuk sektor tertentu.
- (4) Setiap kali perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (5) Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing perpanjangan tidak dapat diterbitkan apabila masa berlaku Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing berakhir.
- (6) Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing perpanjangan digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan Kartu Izin Tinggal Terbatas dan/atau visa untuk bekerja.

BAB V

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 37

- (1) Kecuali perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama, Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang karyawan wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai berlaku terhitung sejak tanggal pengesahan oleh Dinas.

Pasal 38

- (1) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) paling sedikit memuat :
- a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh/pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 39

- (1) Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja Bersama disusun dengan memperhatikan aspirasi pekerja/buruh/serikat pekerja bagi yang akan menyusun Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Draft Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) turut ditandatangani oleh wakil Pekerja/wakil serikat buruh.

Pasal 40

- (1) Proses pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 meliputi :
 - a. Perusahaan mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan melampirkan draf sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (2);
 - b. Dalam jangka waktu paling lama 8 (delapan) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan, Dinas melakukan koreksi dan penelitian terhadap kesesuaian draft dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Hasil koreksi sebagaimana dimaksud pada huruf b diserahkan kepada perusahaan untuk diperbaiki;
 - d. paling lama 9 (sembilan) hari kerja terhitung sejak tanggal penyerahan koreksi, perusahaan mengembalikan perbaikan draft peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama kepada Dinas dalam 3 (tiga) rangkap; dan
 - e. Paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan perbaikan, Kepala Dinas menetapkan keputusan pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian Kerja Bersama.

- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

Bagian Kedua

Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan

Paragraf 1

Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 41

Jenis perselisihan hubungan Industrial meliputi :

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan PHK; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang hanya ada dalam satu perusahaan.

Pasal 42

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (4) Apabila bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Pasal 43

- (1) Setelah menerima pencatatan penyelesaian perselisihan industrial dari salah satu pihak atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (2) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (3) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 44

- (1) Serikat pekerja/pekerja/buruh berhak melakukan Mogok kerja sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara damai dan tidak melanggar hukum.
- (3) Serikat pekerja/pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja harus menyampaikan pemberitahuan rencana mogok kerja secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sebelum tanggal pelaksanaan mogok kerja.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat :
 - a. waktu dimulai dan diakhirinya mogok;
 - b. tempat mogok;
 - c. alasan; dan
 - d. tanda tangan penanggung jawab/koordinator.

Pasal 45

- (1) Dinas bertanggung jawab menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya aksi mogok.
- (2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara mempertemukan para pihak yang berselisih.
- (3) Cara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 2 (dua) hari setelah diterima surat pemberitahuan mogok.
- (4) Jika ada kata sepakat antara para pihak maka diadakan perjanjian bersama para pihak.
- (5) Dalam hal tidak menemui kesepakatan maka masalah dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan

Pasal 46

- (1) Pengusaha berhak melakukan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) untuk menolak sebagian atau seluruh pekerja menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Dalam hal penutupan perusahaan, pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada pekerja dan Dinas tentang rencana penutupan perusahaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat:
 - a. Waktu dimulai dan diakhirnya penutupan perusahaan; dan
 - b. Alasan dan sebab melakukan penutupan perusahaan (*Lock Out*).

Pasal 47

- (1) Dinas bertanggung jawab menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*Lock Out*).
- (2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertemukan para pihak yang berselisih paling lambat 2 (dua) hari terhitung sejak tanggal diterimanya surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*Lock Out*).
- (3) Jika ada kata sepakat antara para pihak maka diadakan perjanjian bersama para pihak.

- (4) apabila tidak menemui kesepakatan maka masalah dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB VI

WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 48

- (1) Pengurus perusahaan/pemberi kerja wajib menyampaikan laporan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas untuk mendapatkan pengesahan termasuk pelaporan tenaga kerja warga negara asing pendatang.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat :
- a. identitas perusahaan dan pelaksana konstruksi;
 - b. penanggung jawab perusahaan dan pelaksana konstruksi;
 - c. perlindungan Jaminan Sosial;
 - d. jenis pekerjaan;
 - e. waktu pelaksanaan setiap jenis pekerjaan;
 - f. jumlah pekerja;
 - g. fasilitas dan perlengkapan kerja;
 - h. bahan-bahan berbahaya;
 - i. fasilitas K3 yang tersedia;
 - j. panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3); dan
 - k. usaha K3 yang akan dilakukan.

Pasal 49

- (1) Wajib lapor ketenagakerjaan berlaku paling lama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan dan wajib diperpanjang dengan pendaftaran ulang ke Dinas.
- (2) Untuk mengurus wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan harus melampirkan persyaratan meliputi :
- a. Fotocopy SITU dan SIUP Perusahaan;
 - b. Fotocopy Kartu Tanda Penduduk Elektronik Pemohon;
 - c. Fotocopy Akta Perusahaan;
 - d. Fotocopy Wajib Lapor tahun sebelumnya;
 - e. Fotocopy sertifikat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan; dan
 - f. Fotocopy bukti pelunasan SPPT Pajak Bumi dan Bangunan tahun terakhir.

- (3) Untuk mendapatkan rekomendasi pendirian kantor cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, Direksi harus mengajukan permohonan kepada Dinas dengan memenuhi persyaratan meliputi :
- a. Fotocopy surat Izin Usaha (SITU/HO);
 - b. Fotocopy KTP-E calon Kepala Cabang;
 - c. Surat Keterangan Catatan Kepolisian;
 - d. Fotocopy SIPPTKI yang dilegalisir oleh Direktur Jenderal atau Pejabat yang ditunjuk;
 - e. Surat keputusan Direksi tentang pengangkatan dan penempatan kepala kantor cabang dan karyawan;
 - f. Struktur organisasi;
 - g. Fotocopy bukti penguasaan sarana dan prasarana berupa kantor, peralatan kantor, surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerjasama dalam jangka waktu paling kurang 5 (lima) Tahun;
 - h. Surat keterangan domisili perusahaan dari Kelurahan; dan
 - i. Fotocopy bukti pelunasan SPPT Pajak Bumi dan Bangunan tahun terakhir.

Pasal 50

- (1) Kantor cabang wajib membuka tempat balai pelatihan kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- (2) Kantor cabang yang menampung sementara Calon Tenaga Kerja Indonesia dari luar Daerah wajib melaporkan kepada pemerintah setempat dan Dinas dalam jangka waktu paling lama 1x 24 Jam.
- (3) Kantor cabang yang telah memiliki izin dilarang untuk menampung sementara Calon Tenaga Kerja Indonesia dari wilayah daerah atau luar kota daerah lebih dari 7 (tujuh) hari.
- (4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang tidak membuka kantor cabang di daerah dilarang untuk merekrut Calon Tenaga Kerja dari wilayah daerah.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi berupa Peringatan tertulis.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) dikenakan sanksi berupa penghentian sementara kegiatan perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

(7) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 51

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kupang
pada tanggal 14 Juli 2017
WALIKOTA KUPANG,
TTD

JONAS SALEAN

Diundangkan di Kupang
pada tanggal 14 Juli 2017
SEKRETARIS DAERAH KOTA KUPANG,
TTD

BERNADUS BENU

LEMBARAN DAERAH KOTA KUPANG TAHUN 2017 NOMOR 05

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA KUPANG, PROVINSI NUSA TENGGARA
TIMUR : 05/2017

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA KUPANG
NOMOR 5 TAHUN 2017
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pengaturan Peraturan Daerah Kota Kupang tentang Penyelenggara Ketenagakerjaan memiliki landasan filosofis yang kuat. Landasan filosofis dimaksud bahwa memperoleh pekerjaan yang layak merupakan hak asasi manusia dalam ketenagakerjaan guna memenuhi nilai kemanusiaan yang adil dan beradab, serta nilai keadilan sosial dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Kupang. Tenaga Kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya di Kota Kupang.

Bertolak dari landasan filosofis tersebut dan berdasarkan bukti empiris, maka Peraturan Daerah Kota Kupang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memiliki Landasan Sosiologis bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan upaya-upaya yang dapat mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan Kota Kupang. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diperlukan untuk mengatasi masalah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan guna mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan Kota Kupang, perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak dasar tenaga kerja/buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan maupun perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Selanjutnya, landasan yuridis dari Peraturan Daerah Kota Kupang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan kepastian hukum, kemanfaatan hukum serta mengisi kekosongan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah Kota Kupang.

Peraturan Daerah ini terdiri dari VI bab dan 49 Pasal yang mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kota Kupang berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas.

Pasal 2

Cukup Jelas.

Pasal 3

Cukup Jelas.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5

Cukup Jelas.

Pasal 6

Cukup Jelas.

Pasal 7

Cukup Jelas.

Pasal 8

Cukup Jelas.

Pasal 9

Cukup Jelas.

Pasal 10

Cukup Jelas.

Pasal 11

Cukup Jelas.

Pasal 12

Cukup Jelas.

Pasal 13

Cukup Jelas.

Pasal 14

Cukup Jelas.

Pasal 15

Cukup Jelas.

Pasal 16

Cukup Jelas.

Pasal 17

Cukup Jelas.

Pasal 18

Cukup Jelas.

Pasal 19

Cukup Jelas.

Pasal 20

Cukup Jelas.

Pasal 21

Cukup Jelas.

Pasal 22

Cukup Jelas.

Pasal 23

Cukup Jelas.

Pasal 24

Cukup Jelas.

Pasal 25

Cukup Jelas.

Pasal 26

Cukup Jelas.

Pasal 27

Cukup Jelas.

Pasal 28

Cukup Jelas.

Pasal 29

Cukup Jelas.

Pasal 30

Cukup Jelas.

Pasal 31

Cukup Jelas.

Pasal 32

Cukup Jelas.

Pasal 33

Cukup Jelas.

Pasal 34

Cukup Jelas.

Pasal 35

Cukup Jelas.

Pasal 36

Cukup Jelas.

Pasal 37

Cukup Jelas.

Pasal 38

Cukup Jelas.

Pasal 39

Cukup Jelas.

Pasal 40

Cukup Jelas.

Pasal 41

Cukup Jelas.

Pasal 42

Cukup Jelas.

Pasal 43

Cukup Jelas.

Pasal 44

Cukup Jelas.

Pasal 45

Cukup Jelas.

Pasal 46

Cukup Jelas.

Pasal 47

Cukup Jelas.

Pasal 48

Cukup Jelas.

Pasal 49

Cukup Jelas.

Pasal 50

Cukup Jelas.

Pasal 51

Cukup Jelas.