



RANCANGAN
PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA
NOMOR ... TAHUN ...
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 terwujudnya keadilan, kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi masyarakat;
 - b. bahwa dengan memperhatikan kemajuan dan dinamika hubungan industrial, maka perlu untuk meningkatkan pendayagunaan dan perlindungan tenaga kerja dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperluas dan menjamin kesamaan kesempatan kerja, dan 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, maka Peraturan Daerah dimaksud 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. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan koordinasi.
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. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. 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.

7. 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.
8. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
9. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
10. 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.
11. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
12. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada Pengusaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
17. 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.
18. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitas penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
19. Informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan Tenaga Kerja, baik dalam dan luar negeri.

20. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
21. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
22. 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.
23. 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.
24. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
25. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.
26. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
27. Pekerja Sektor Informal adalah Tenaga Kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima Upah dan/atau imbalan.
28. 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.
29. 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.
30. 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.
31. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

32. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
33. 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.
34. Menteri adalah Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
35. Wali Kota adalah Wali kota Yogyakarta.
36. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
37. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
38. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

BAB II

PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menetapkan dan menyusun 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

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Pelatihan Kerja di Daerah diselenggarakan oleh lembaga pelatihan berdasarkan sistem:
 - a. standardisasi kompetensi kerja; dan
 - b. sistem pelatihan kerja nasional.
- (2) Standardisasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus mengacu pada kebutuhan pasar kerja, pengembangan sumber daya manusia, 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.

Bagian Kedua

Peserta Pelatihan Kerja

Pasal 4

- (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) Peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang 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.

Bagian Ketiga

Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 5

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mendaftarkan jenis pelatihannya kepada Wali Kota melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perizinan.

Pasal 6

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dan huruf c harus memenuhi Perizinan Berusaha.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta dan lembaga pelatihan kerja perusahaan 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.

Bagian Keempat

Peningkatan Produktivitas

Pasal 7

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya 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 (2) kepada Wali Kota atau pejabat lain yang ditunjuk melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Informasi Pasar Kerja

Pasal 8

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan menyelenggarakan pengumpulan Informasi Pasar Kerja untuk disebarluaskan kepada masyarakat.
- (2) Pelayanan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Informasi Pasar Kerja, lowongan pekerjaan, dan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja.

- (4) Penyajian dan penyebaran Informasi Pasar Kerja wajib dilakukan melalui media daring, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 9

- (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. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
 - b. lembaga swasta berbadan hukum; atau
 - c. Bursa Kerja Khusus.
- (3) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja harus memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja harus memiliki izin tertulis dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 10

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a, tidak memungut biaya penempatan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja 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.

Pasal 11

- (1) Besaran biaya penempatan Tenaga Kerja yang dipungut dari Perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara Perusahaan dengan pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b.
- (2) Biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangsur paling sedikit 5 (lima) kali.
- (3) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum angsuran selesai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pekerja/Buruh dibebaskan dari kewajiban membayar kekurangan angsuran.

Pasal 12

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

BAB V

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 13

- (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 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.
- (3) 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.
- (4) Penciptaan kegiatan yang produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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.
- (5) Pemerintah Daerah dalam melakukan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (6) Pemerintah Daerah dalam melakukan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat melibatkan lembaga pelatihan, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, swasta, dan masyarakat.

BAB VI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 14

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA harus memiliki rencana penggunaan TKA.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai permohonan pengesahan rencana penggunaan TKA diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB VII
HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 15

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) secara daring 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) Ketentuan lebih lanjut mengenai pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 16

- (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) Pelaksanaan pemberian uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 17

- (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 16 ayat (1).
- (3) Pelaksanaan pemberian uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua

Alih Daya

Pasal 18

- (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.

Pasal 19

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT, maka dalam Perjanjian Kerja harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dimuat dalam PKWT.
- (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

Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas

Pasal 20

- (1) Pelindungan terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas dilakukan dalam proses rekrutmen, penerimaan, Pelatihan Kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas.
- (2) Perusahaan wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas.

Pasal 21

- (1) 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 22

Badan usaha milik daerah dan perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan.
- (2) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh 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. mengkoordinasikan 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 (2) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 24

- (1) Setiap Pekerja/Buruh perempuan berhak mendapatkan perlindungan.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap hak Pekerja/Buruh perempuan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

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

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 26

- (1) Penetapan upah minimum kota dilakukan dengan penyesuaian nilai upah minimum.
- (2) Penyesuaian nilai upah minimum kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai tahapan perhitungan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Dalam hal usaha mikro dan usaha kecil, Upah 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.
- (2) Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan Nomor Induk Berusaha.
- (3) Kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibuat secara tertulis.

Pasal 28

- (1) Pemberi Kerja wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Struktur dan skala Upah 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, pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus mengembalikan dokumen struktur dan skala Upah kepada pihak Perusahaan pada saat itu juga.
- (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) Surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) didokumentasikan oleh pejabat yang berwenang pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, sebagai bukti telah dilakukan penyusunan struktur dan skala Upah.

Bagian Ketiga

Jaminan Sosial

Pasal 29

- (1) Setiap Perusahaan 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 dari:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian;
 - d. jaminan pensiun; dan
 - e. jaminan hari tua.

Bagian Keempat

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha dapat 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.

Bagian Kelima

Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Pasal 31

- (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, 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 wajib melaksanakan pembinaan, melayani pengaduan, melakukan penanganan, dan memberikan perlindungan terkait Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Peraturan Perusahaan

Pasal 32

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Pengusaha 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi:
 - a. surat permohonan, minimal memuat:
 1. nama dan alamat Perusahaan;
 2. nama pimpinan Perusahaan;
 3. status Perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah Pekerja/Buruh;
 6. status Hubungan Kerja;
 7. Upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh, dalam hal telah terbentuk;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, dalam hal telah terbentuk;
 10. masa berlakunya Peraturan Perusahaan; dan
 11. pengesahan Peraturan Perusahaan dengan mencantumkan keterangan urutan pengesahan.

- b. naskah Peraturan Perusahaan yang telah ditandatangani oleh Pengusaha dan wakil Pekerja, dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- c. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil Pekerja/Buruh apabila di Perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 34

- (1) Perubahan atau pembaharuan Peraturan Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal perubahan atau pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33.

Bagian Kedua

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 35

- (1) Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Wali Kota atau Pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi:
 - a. surat permohonan, minimal memuat:
 - 1. nama dan alamat Perusahaan;
 - 2. nama pimpinan Perusahaan;
 - 3. status permodalan Perusahaan;
 - 4. jenis atau bidang usaha;
 - 5. jumlah Pekerja/Buruh;
 - 6. status Hubungan Kerja;
 - 7. Upah tertinggi dan terendah;
 - 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - 9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 - 10. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - 11. masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - 12. pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dengan mencantumkan keterangan urutan pendaftaran.
 - b. naskah Perjanjian Kerja Bersama yang telah ditandatangani oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermeterai cukup.
- (3) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Ketiga
Lembaga Kerja Sama Bipartit
Pasal 36

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KOORDINASI

Bagian Kesatu
Pembinaan Hubungan Industrial
Pasal 37

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

Bagian Kedua
Koordinasi
Pasal 38

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dalam melaksanakan Peraturan Daerah ini dapat berkoordinasi dengan pemerintah provinsi dan pemerintah pusat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, serta berkoordinasi dengan Perangkat Daerah lain.
- (2) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan dan penegakan hukum Peraturan Daerah ini.

- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menyelenggarakan dan menyinkronkan kebijakan, program, kegiatan, dan anggaran penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 39

Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur Ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Peraturan Daerah ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

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 41

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...
Pj. WALI KOTA YOGYAKARTA,

SINGGIH RAHARJO

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal ...
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

AMAN YURIADIJAYA

LEMBARAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN ... NOMOR ...

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA
NOMOR ... TAHUN ...
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 saja, 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 Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta juga tidak terlepas dari perkembangan tersebut. Pemerintah Kota Yogyakarta berusaha untuk mengatasi permasalahan Ketenagakerjaan yang terjadi Kota Yogyakarta, akan tetapi Pemerintah Kota Yogyakarta menghadapi beberapa permasalahan. 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 Tenaga Kerja Asing, Hubungan Kerja, Pelindungan, 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

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

Ayat (1)

Huruf a

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

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "Pihak Lainnya" yaitu 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 18

Cukup jelas.

Pasal 19

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 20

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "akomodasi 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.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "Jaminan Sosial" adalah Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “usaha mikro dan usaha kecil” adalah usaha yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “setiap pihak” adalah Pengusaha/Perusahaan, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pihak terkait lainnya di Tempat Kerja, serta Dinas.

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 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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN ... NOMOR ...