



SALINAN

WALIKOTA MAGELANG  
PROVINSI JAWA TENGAH

LEMBARAN DAERAH KOTA MAGELANG  
TAHUN 2018 NOMOR 2

---

PERATURAN DAERAH KOTA MAGELANG  
NOMOR 2 TAHUN 2018  
TENTANG  
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MAGELANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata baik material maupun spiritual sesuai dengan visi dan misi Kota Magelang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan;

- c. bahwa 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, kewenangan urusan bidang tenaga kerja pada sub urusan pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial diserahkan ke pemerintah kabupaten/kota;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Pelayanan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat;
  - 3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
  - 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
11. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

12. 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 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
13. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
16. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
17. Peraturan Daerah Kota Magelang Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Magelang Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Magelang Nomor 55);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MAGELANG  
dan  
WALIKOTA MAGELANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Magelang.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Magelang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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.
12. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

13. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
14. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
15. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
16. Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat SIU LPTKS adalah izin tertulis yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
17. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
18. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
19. 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.

20. 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 bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
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 bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
23. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
24. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
25. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.



BAB II  
LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pelayanan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pelayanan Ketenagakerjaan berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan Produktivitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh pemangku kepentingan dalam pelayanan Ketenagakerjaan.

Pasal 4

Pelayanan Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. mewujudkan perencanaan Tenaga Kerja;
- b. mewujudkan sistem Pelatihan Kerja nasional di Daerah;
- c. mewujudkan kebijakan Produktivitas kerja;
- d. mewujudkan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
- f. mewujudkan harmonisasi antara pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

### BAB III RUANG LINGKUP

#### Pasal 5

Pelayanan Ketenagakerjaan mempunyai ruang lingkup:

- a. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. penempatan Tenaga Kerja; dan
- c. Hubungan Industrial.

### BAB IV PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 6

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi:

- a. pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
- b. pembinaan LPK swasta;
- c. perizinan dan pendaftaran LPK;
- d. konsultasi Produktivitas pada Perusahaan kecil;
- e. pengukuran Produktivitas tingkat Daerah.

#### Bagian Kedua

##### Pelatihan Berbasis Kompetensi

#### Pasal 7

- (1) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan interaksi antara tenaga pelatih dan peserta dengan menerapkan berbagai metode dan teknik pelatihan, serta pemanfaatan media pelatihan yang relevan untuk mencapai tujuan pelatihan.
- (2) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan metode:

- a. pelatihan di lembaga pelatihan atau *off the job training*; dan
- b. pelatihan di tempat kerja atau *on the job training*.

#### Pasal 8

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga

##### LPK

#### Pasal 9

Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:

- a. LPK swasta;
- b. LPK pemerintah di Daerah;
- c. LPK Perusahaan.

#### Bagian Keempat

##### Perizinan dan Pendaftaran

#### Paragraf 1

##### LPK Swasta

#### Pasal 10

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin yang diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan nomor registrasi LPK oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Izin LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

Pasal 12

Untuk mendapatkan izin LPK sebagaimana dalam Pasal 10, LPK swasta harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 13

Penanggung jawab LPK wajib melaporkan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dalam hal terjadi perubahan penanggung jawab LPK atau alamat LPK.

Paragraf 2

LPK pemerintah di Daerah dan LPK Perusahaan

Pasal 14

- (1) LPK pemerintah di Daerah atau LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b dan huruf c, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja wajib mendaftarkan pada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 15

Untuk mendapatkan tanda daftar LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), LPK pemerintah di Daerah atau LPK Perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

### Paragraf 3

#### Penambahan Program Pelatihan Kerja

#### Pasal 16

- (1) Dalam hal LPK swasta akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja, maka LPK swasta mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) LPK pemerintah di Daerah atau LPK Perusahaan yang akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

#### Bagian Kelima

#### Pembinaan LPK

#### Pasal 17

- (1) Pembinaan terhadap LPK dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu antara kementerian, pemerintah daerah provinsi, dan Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program Pelatihan Kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur, dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem Pelatihan Kerja serta manajemen LPK.

#### Pasal 18

- (1) LPK wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan secara berkala 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melaporkan rekapitulasi realisasi kegiatan Pelatihan Kerja secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan provinsi.

Bagian Keenam  
Produktivitas

Pasal 19

- (1) Walikota melaksanakan peningkatan Produktivitas melalui kegiatan bimbingan teknis dan konsultasi Produktivitas pada Perusahaan kecil.
- (2) Bimbingan teknis dan konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 20

- (1) Pengukuran Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.
- (2) Pengukuran Produktivitas skala Daerah dilaksanakan oleh Walikota.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 21

Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:

- a. pelayanan Antarkerja di Daerah;
- b. penerbitan izin LPTKS dalam satu Daerah;
- c. pengelolaan IPK dalam Daerah.

Pasal 22

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas melaksanakan layanan Antarkerja.
- (2) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:

- a. IPK;
  - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
  - c. perantaraan kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antarkerja.

#### Pasal 23

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
- a. menerbitkan dan mencabut SIU LPTKS AKL;
  - b. menerbitkan SIU LPTKS AKL perpanjangan; dan
  - c. menerbitkan SIU LPTKS AKL perubahan.
- (2) Untuk memperoleh SIU LPTKS AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan permohonan secara manual atau melalui *online system*.

#### Pasal 24

- (1) SIU LPTKS AKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) SIU LPTKS AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang dipergunakan untuk kepentingan lain, selain dari Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

#### Pasal 25

LPTKS AKL yang telah mendapatkan SIU LPTKS AKL dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak izin diterbitkan wajib melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

#### Pasal 26

SIU LPTKS AKL dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.

#### Pasal 27

- (1) LPTKS AKL dapat mengajukan perubahan SIU LPTKS AKL, dalam hal:
  - a. penanggung jawab LPTKS AKL berhalangan tetap sehingga tidak dapat menjalankan fungsi manajerial Perusahaan; dan
  - b. terjadi perubahan alamat LPTKS AKL.
- (2) Setiap perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS AKL wajib melapor kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.

#### Pasal 28

Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:

- a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
- b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan IPK skala Daerah.

#### Bagian Kedua

#### Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

#### Pasal 29

- (1) Dalam rangka pelindungan sebelum bekerja kepada pekerja migran Indonesia, Pemerintah Daerah melakukan sosialisasi informasi dan permintaan pekerja migran Indonesia dari pemerintah pusat kepada masyarakat dengan melibatkan kelurahan.
- (2) Pelindungan setelah bekerja kepada pekerja migran Indonesia meliputi:
  - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
  - b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
  - c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;



- d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosiai; dan
  - e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- (3) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.
- (4) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indoriesia melalui:
- a. Peningkatan kualitas melalui standardisasi
  - b. peningkatan peran sertifikasi;
  - c. penyediaan tenaga kompeten;
  - d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
  - e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
  - f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
- (5) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia melalui:
- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
  - b. edukasi keuangan agar pekerja migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
  - c. edukasi kewirausahaan.

Bagian Ketiga  
Perpanjangan IMTA

Pasal 30

- (1) Perpanjangan IMTA untuk Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerja di wilayah Daerah diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang akan melakukan perpanjangan IMTA harus mengajukan permohonan secara tertulis atau *online* kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dengan melampirkan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi pelayanan terpadu satu pintu, maka Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

BAB VI  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Pengesahan Peraturan Perusahaan

Pasal 31

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan, untuk Perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah Daerah.

Pasal 32

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31.

- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Proses penerbitan surat keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak dokumen dan materi telah memenuhi persyaratan.
- (4) Dalam hal di Perusahaan sedang dilakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan masa berlaku Peraturan Perusahaan telah berakhir, maka Pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku Peraturan Perusahaan.
- (5) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 1 (satu) tahun.

### Pasal 33

- (1) Dalam hal Perusahaan akan mengadakan perubahan isi Peraturan Perusahaan dalam tenggang waktu masa berlakunya Peraturan Perusahaan, maka dalam hal perubahan tersebut menjadi lebih rendah dari Peraturan Perusahaan sebelumnya, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka perubahan tersebut harus disepakati oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil Pekerja/Buruh.
- (2) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan kembali dari Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (3) Apabila perubahan Peraturan Perusahaan tidak mendapat pengesahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31, maka perubahan dianggap tidak ada.

#### Pasal 34

- (1) Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan Peraturan Perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan, kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 untuk mendapat pengesahan.
- (2) Pengajuan pengesahan pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 32 ayat (2).
- (3) Pembaharuan Peraturan Perusahaan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil Pekerja/Buruh.

#### Pasal 35

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pengesahan, perubahan, dan pembaharuan Peraturan Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

#### Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 36

- (1) Pengusaha mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan:
  - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di Perusahaan; dan
  - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.

- (3) Permohonan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 37

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

#### Pasal 38

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga

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

#### Pasal 39

Dalam hal terjadi perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 40

Untuk mengoptimalkan pembinaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, maka jumlah pegawai mediator Hubungan Industrial disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

#### Pasal 41

Untuk mencegah terjadinya perselisihan Hubungan Industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. pihak Pengusaha agar:

1. memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh tepat pada waktunya; dan
  2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak Pekerja/Buruh.
- b. pihak Pekerja/Buruh agar:
1. melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab; dan
  2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak Pengusaha maupun dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### Pasal 42

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melakukan upaya pencegahan perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan mogok kerja secara sah, siapapun dilarang melakukan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh baik sebelum, selama, maupun setelah pelaksanaan mogok kerja.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 43

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Magelang  
pada tanggal 15 Mei 2018

WALIKOTA MAGELANG,  
ttd.  
SIGIT WIDYONINDITO

Diundangkan di Magelang  
pada tanggal 15 Mei 2018  
SEKRETARIS DAERAH KOTA MAGELANG,

ttd.  
SUGIHARTO

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BAGIAN HUKUM,



MARYANTO, SH.MH.  
Pembina  
NIP. 19680817 198903 1  
002

LEMBARAN DAERAH KOTA MAGELANG TAHUN 2018 NOMOR 2

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA MAGELANG, PROVINSI JAWA TENGAH:  
(2/2018)

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA MAGELANG  
NOMOR 2 TAHUN 2018  
TENTANG  
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah harus diatur sedemikian rupa sehingga sesuai dengan amanat 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 serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Di dalam 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, dijelaskan mengenai kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. urusan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. urusan Penempatan Tenaga Kerja; dan
3. urusan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan tersebut, kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah lebih diarahkan pada bentuk pelayanan ketenagakerjaan, di mana Pemerintah Daerah agar lebih fokus pada permasalahan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, dan hubungan industrial. Selain itu



meskipun urusan pengawasan ketenagakerjaan bukan lagi menjadi kewenangan Pemerintah Daerah, namun perlu adanya upaya dan peran Pemerintah Daerah yang menguasai wilayah administrasi untuk melakukan koordinasi dalam rangka pelayanan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya.

Ruang lingkup materi yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, penempatan Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial.

## 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

#### Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Pelatihan Berbasis Kompetensi” yang adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

#### Ayat (2)

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.