



WALI KOTA SURABAYA
PROVINSI JAWA TIMUR

SALINAN

PERATURAN WALI KOTA SURABAYA
NOMOR 42 TAHUN 2026

TENTANG

PELINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA
DI KOTA SURABAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SURABAYA,

- Menimbang:
- a. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja di Daerah termasuk bagi pekerja rumah tangga dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga, Pemerintah Daerah memiliki tugas dan kewenangan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelindungan pekerja rumah tangga di Daerah;
 - c. bahwa untuk memberikan arah, landasan, dan kepastian hukum dalam pelaksanaan pelindungan pekerja rumah tangga di Daerah, perlu dilakukan pengaturan dalam bentuk Peraturan Wali Kota;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga di Kota Surabaya;

- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya Dan Daerah Tingkat II Surabaya Dengan mengubah Undang-Undang No. 12 Tahun 1950, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat Dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nr 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) Tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa;
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 4. 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 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);
 5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2026 tentang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7174);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7115);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2025 tentang Standar Kegiatan Usaha dan Standar Produk/Jasa Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 959);
10. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 10) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2024 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 3);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN WALI KOTA TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI KOTA SURABAYA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Surabaya.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Surabaya.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Surabaya.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.

5. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Dinas adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.
6. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
7. Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan yang dibayar dengan upah.
8. Pekerjaan Kerumahtanggaan adalah pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup rumah tangga.
9. Pelindungan PRT adalah segala upaya untuk menjamin penghormatan dan pemenuhan hak PRT dan untuk memperoleh rasa aman, bebas dari kekerasan, diskriminasi, dan pelanggaran hak PRT.
10. Pemberi Kerja PRT yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja adalah orang perseorangan dan/atau beberapa orang dalam suatu rumah tangga yang mempekerjakan PRT dengan membayar upah.
11. Hubungan Kerja PRT yang selanjutnya disebut Hubungan Kerja adalah hubungan sosiokultural dan ekonomi antara PRT dan Pemberi Kerja berdasarkan kesepakatan atau perjanjian kerja.
12. Perusahaan Penempatan PRT yang selanjutnya disebut P3RT adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PRT.
13. Perizinan Berusaha P3RT adalah legalitas yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat kepada P3RT sebagai izin resmi untuk melakukan kegiatan perekrutan, seleksi, dan penempatan PRT di wilayah Indonesia.
14. Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara Pemberi Kerja dan PRT yang direkrut secara langsung terkait hak dan kewajiban para pihak.
15. Perjanjian Kerja PRT yang selanjutnya disebut Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara PRT yang direkrut secara tidak langsung oleh Pemberi Kerja dan menjadi dasar Hubungan Kerja yang mengikat secara hukum.

16. Perjanjian Kerja Sama Penempatan PRT yang selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara P3RT dan Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan PRT.
17. Perjanjian Penempatan PRT yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah dokumen hukum antara P3RT dan calon PRT yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan PRT.
18. Upah PRT yang selanjutnya disebut Upah adalah hak PRT yang diterima sebagai imbalan dari Pemberi Kerja yang berupa uang dan/atau bentuk lain sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja.
19. Waktu Kerja adalah waktu untuk melakukan Pekerjaan Kerumahtanggaan berdasarkan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja.
20. Cuti adalah hak PRT untuk tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan Pekerjaan Kerumahtanggaan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja.
21. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui musyawarah untuk mufakat yang melibatkan rukun tetangga/ rukun warga dan/atau pemerintah daerah yang berwenang sebagai penengah.
22. Rukun Tetangga/Rukun Warga yang selanjutnya disingkat RT/RW adalah lembaga kemasyarakatan kelurahan yang bertugas membantu lurah dalam bidang pelayanan pemerintahan dan tugas lain yang diberikan lurah.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini adalah:

- a. Perekrutan dan Lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan;
- b. Hubungan Kerja;
- c. Hak dan Kewajiban;
- d. P3RT;
- e. Penyelesaian Perselisihan;
- f. Larangan; dan
- g. Pembinaan dan Pengawasan.

BAB III

PEREKRUTAN DAN LINGKUP PEKERJAAN KERUMAHTANGGAAN

Bagian Kesatu

Perekrutan

Pasal 3

- (1) Perekrutan PRT dilakukan secara:
 - a. langsung; dan
 - b. tidak langsung.
- (2) Setiap orang yang membantu pekerjaan pada lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan yang berdasarkan adat, kekerabatan/kekeluargaan, pendidikan, atau keagamaan tidak termasuk sebagai PRT dalam Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 4

Persyaratan calon PRT yang direkrut sebagai berikut:

- a. berusia paling sedikit 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kartu tanda penduduk elektronik; dan
- c. memiliki surat keterangan sehat dari fasilitas pelayanan kesehatan.

Pasal 5

- (1) Perekrutan calon PRT secara langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a dilakukan oleh Pemberi Kerja.
- (2) Perekrutan calon PRT secara langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan Kesepakatan.

Pasal 6

- (1) Perekrutan calon PRT secara tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b dilakukan melalui P3RT.
- (2) Perekrutan calon PRT secara tidak langsung melalui P3RT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perekrutan secara luring; atau
 - b. perekrutan secara daring.

- (3) P3RT yang merekrut Calon PRT untuk ditempatkan kepada Pemberi Kerja wajib:
 - a. memiliki perjanjian kerja sama penempatan;
 - b. melaporkan informasi lowongan pekerjaan kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
 - c. memiliki Surat Persetujuan Penempatan Antar Kerja Antar Daerah; dan
 - d. memiliki Surat Pengantar Rekrut.
- (4) Perekrutan calon PRT secara tidak langsung melalui P3RT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama Penempatan.
- (5) Perjanjian Kerja Sama Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. hak dan kewajiban para pihak;
 - c. lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan;
 - d. jumlah PRT yang dibutuhkan;
 - e. besaran Upah; dan
 - f. jaminan penempatan PRT.

Pasal 7

- (1) Dalam hal P3RT dan Pemberi Kerja telah menandatangani Perjanjian Kerja Sama Penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4), P3RT melaksanakan seleksi terhadap calon PRT.
- (2) Calon PRT yang telah lulus seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menandatangani Perjanjian Penempatan.
- (3) Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. hak dan kewajiban para pihak;
 - c. jangka waktu penempatan;
 - d. lokasi kerja;
 - e. Waktu Kerja;
 - f. lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan; dan
 - g. Upah.

- (4) Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai dasar bagi P3RT untuk menempatkan PRT pada Pemberi Kerja.

Bagian Kedua
Waktu Kerja

Pasal 8

- (1) PRT digolongkan berdasarkan Waktu Kerja meliputi:
- a. PRT penuh waktu; dan
 - b. PRT paruh waktu.
- (2) PRT penuh waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan PRT yang secara penuh waktu bekerja dan tinggal di tempat Pemberi Kerja.
- (3) PRT paruh waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan PRT yang bekerja paling sedikit 2 (dua) jam per hari dan tidak tinggal di tempat Pemberi Kerja.

Bagian Ketiga
Lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan

Pasal 9

Lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan meliputi:

- a. memasak;
- b. mencuci dan menyetrika pakaian;
- c. membersihkan rumah;
- d. membersihkan halaman dan/atau kebun;
- e. menjaga anak;
- f. menjaga orang sakit, orang lanjut usia, orang yang berkebutuhan khusus, dan/ atau penyandang disabilitas;
- g. mengemudi;
- h. menjaga rumah;
- i. mengurus binatang peliharaan; dan/atau
- j. Pekerjaan Kerumahtanggaan lain yang disepakati oleh Pemberi Kerja dan PRT.

BAB IV HUBUNGAN KERJA

Pasal 10

- (1) Hubungan Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja berdasarkan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. identitas para pihak;
 - b. alamat tempat kerja;
 - c. tanggal dimulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
 - d. lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan;
 - e. hak dan kewajiban para pihak;
 - f. syarat- syarat kerja;
 - g. besaran dan tata cara pemberian Upah;
 - h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan atau cap jari para pihak.
- (3) Perjanjian Kerja antara PRT dan Pemberi Kerja melibatkan P3RT.
- (4) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuat rangkap 2 (dua) dan bermeterai dengan salinan diberikan kepada P3RT dan RT/RW.
- (5) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia.
- (6) Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perubahan dibuat secara tertulis dan disetujui bersama oleh Pemberi Kerja dan PRT.

Pasal 11

Pemberi Kerja dan calon PRT yang direkrut secara langsung dapat menuangkan Kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Kerja.

Pasal 12

Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dibuat berdasarkan:

- a. kemampuan atau kecakapan melakukan kesepakatan dan perjanjian;

- b. Kesepakatan yang mengikat para pihak;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Hubungan Kerja dapat berakhir karena:

- a. kehendak kedua belah pihak;
- b. salah satu pihak tidak melaksanakan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
- c. PRT atau Pemberi Kerja melakukan tindak pidana terhadap satu sama lain;
- d. PRT mangkir kerja selama 7 (tujuh) hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas;
- e. PRT atau Pemberi Kerja meninggal dunia;
- f. berakhirnya jangka waktu Kesepakatan atau Perjanjian Kerja; dan/atau
- g. Pemberi Kerja pindah tempat dan PRT tidak bersedia untuk melanjutkan Hubungan Kerja.

BAB V HAK DAN KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Hak dan Kewajiban Pekerja Rumah Tangga

Pasal 14

- (1) PRT berhak:
- a. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
 - b. bekerja dengan Waktu Kerja yang manusiawi;
 - c. mendapatkan waktu istirahat;
 - d. mendapatkan Cuti sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
 - e. mendapatkan Upah sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
 - f. mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan berupa uang sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;

- g. mendapatkan jaminan sosial kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - h. mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - i. mendapatkan bantuan sosial dari Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - j. mendapatkan makanan sehat;
 - k. mendapatkan akomodasi yang layak bagi PRT penuh waktu;
 - l. mengakhiri Hubungan Kerja apabila Pemberi Kerja tidak melaksanakan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
 - m. mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat; dan
 - n. mendapatkan hak lainnya sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja.
- (2) Upah dan tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f diberikan sesuai dengan besaran dan waktu pembayaran yang telah disepakati atau sesuai dengan Perjanjian Kerja.

Pasal 15

PRT berkewajiban:

- a. memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai identitas, keterampilan kerja, dan kondisi kesehatan kepada Pemberi Kerja dan/atau P3RT;
- b. menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
- c. meminta izin kepada Pemberi Kerja apabila berhalangan melakukan pekerjaan;
- d. melakukan pekerjaan berdasar tata cara kerja yang benar dan aman;
- e. memberitahukan kepada Pemberi Kerja pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berhenti bekerja; dan
- f. menjaga nama baik Pemberi Kerja beserta keluarganya.

Bagian Kedua
Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal 16

Pemberi Kerja berhak:

- a. memperoleh informasi yang jelas dan benar mengenai identitas dan kondisi kesehatan PRT;
- b. memperoleh informasi mengenai keterampilan kerja PRT;
- c. memberikan persetujuan atau penolakan atas permohonan izin dari PRT yang berhalangan untuk melakukan pekerjaan;
- d. mendapatkan hasil kerja PRT sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
- e. mendapatkan pemberitahuan pengunduran diri PRT paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berhenti bekerja;
- f. mengakhiri Hubungan Kerja apabila PRT tidak melaksanakan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja; dan
- g. mendapatkan jaminan penggantian PRT dari P3RT sesuai dengan Perjanjian Kerja Sama Penempatan.

Pasal 17

Pemberi Kerja berkewajiban:

- a. membayarkan Upah dan tunjangan hari raya keagamaan sesuai dengan besaran dan waktu pembayaran dalam Kesepakatan atau sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- b. menaati dan melaksanakan seluruh ketentuan dalam Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
- c. memberikan hak PRT sesuai dengan Kesepakatan atau Perjanjian Kerja;
- d. memberikan waktu istirahat dan Cuti;
- e. memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat;
- f. memberikan kesempatan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya;
- g. memberikan informasi yang jelas dan benar mengenai identitas Pemberi Kerja, anggota keluarganya, rincian dan prosedur pekerjaan; dan
- h. melaporkan keberadaan PRT yang bekerja di rumahnya kepada ketua RT/RW.

Bagian Ketiga
Hak dan Kewajiban P3RT

Pasal 18

P3RT berhak:

- a. mendapatkan informasi mengenai lingkup Pekerjaan Kerumahtanggaan dan jumlah PRT yang dibutuhkan Pemberi Kerja;
- b. mendapatkan informasi mengenai Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT; dan
- c. mendapatkan imbalan jasa dari Pemberi Kerja setelah PRT ditempatkan sesuai dengan Perjanjian Kerja Sama Penempatan.

Pasal 19

P3RT berkewajiban:

- a. memberikan informasi yang dibutuhkan calon PRT mengenai Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan PRT;
- b. memberikan informasi mengenai identitas, keterampilan kerja, dan kondisi kesehatan calon PRT yang akan ditempatkan kepada Pemberi Kerja;
- c. membuat pernyataan tertulis bermaterai yang memuat kualifikasi PRT dan pertanggungjawaban P3RT kepada Pemberi Kerja;
- d. menyelenggarakan orientasi prapenempatan kepada calon PRT, termasuk tidak melakukan penempatan calon PRT secara sepihak;
- e. menyediakan PRT pengganti sesuai dengan Perjanjian Kerja Sama Penempatan apabila PRT tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- f. menyediakan PRT pengganti sesuai dengan Perjanjian Kerja Sama Penempatan apabila Pemberi Kerja tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja;
- g. menjadi bagian dalam Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan PRT;
- h. melaporkan data perekrutan dan penempatan secara berkala dan/atau sesuai dengan kebutuhan melalui sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi antara kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan Dinas;

- i. melaporkan keberadaan calon PRT kepada RT/RW setempat dalam hal calon PRT bertempat tinggal sementara pada P3RT paling lama 1 x 24 (satu kali dua puluh empat) jam;
- j. memberikan kepastian mengenai masa tunggu penempatan PRT paling lama 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam;
- k. memastikan tersedianya tempat tinggal sementara yang layak;
- l. menjamin bahwa calon PRT yang berada di tempat tinggal sementara tetap memiliki kebebasan untuk berkomunikasi dengan keluarga atau pihak yang dipercaya; dan
- m. memastikan mekanisme pengupahan PRT dilakukan secara langsung oleh Pemberi Kerja kepada PRT.

BAB VI P3RT

Pasal 20

- (1) P3RT wajib memenuhi persyaratan berupa:
 - a. persyaratan dasar perizinan berusaha;
 - b. perizinan berusaha;
 - c. dokumen persetujuan teknis operasional; dan
 - d. Petugas Antar Kerja.
- (2) Persyaratan dasar perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. Kesesuaian Kegiatan Pemanfaatan Ruang;
 - b. Persetujuan Lingkungan; dan
 - c. Persetujuan Bangunan Gedung.
- (3) Pemenuhan persyaratan dasar perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. Nomor Induk Berusaha; dan
 - b. Sertifikat Standar terverifikasi.
- (5) Pemenuhan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Dokumen persetujuan teknis operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, antara lain:
 - a. Surat Persetujuan Penempatan Antar Kerja Antar Daerah;
 - b. Perjanjian Kerja Sama Penempatan;
 - c. Perjanjian Penempatan; dan
 - d. Perjanjian Kerja.
- (7) Petugas Antar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d wajib memiliki sertifikat Petugas Antar Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Bagian Kesatu Musyawarah Mufakat

Pasal 21

- (1) Penyelesaian Perselisihan antara:
 - a. Pemberi Kerja dan PRT;
 - b. P3RT dan Pemberi Kerja;
 - c. P3RT dan PRT; dan/atau
 - d. Pemberi Kerja, P3RT, dan PRT,dilakukan dengan cara musyawarah mufakat.
- (2) Proses musyawarah mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal permintaan musyawarah dari salah satu pihak.
- (3) Perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan yang terjadi antara PRT, Pemberi Kerja, dan/atau P3RT mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban.

Bagian Kedua Mediasi

Pasal 22

- (1) Dalam hal musyawarah mufakat antara Pemberi Kerja dan PRT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf a tidak tercapai, penyelesaian Perselisihan dilakukan dengan cara Mediasi oleh ketua RT/RW atau sebutan lainnya tempat PRT bekerja.

- (2) Dalam hal musyawarah mufakat antara Pemberi Kerja, PRT, dan/ atau P3RT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) tidak tercapai, penyelesaian Perselisihan dilakukan dengan cara Mediasi melibatkan mediator pada Dinas dan dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.
- (3) Mediator harus menangani dan menyelesaikan Perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak pengaduan diterima.
- (4) Mediator dalam menangani dan menyelesaikan Perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat mengeluarkan keputusan.
- (5) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terkait Perselisihan Upah antara Pemberi Kerja dan PRT bersifat final dan mengikat untuk dilaksanakan dengan iktikad baik.

BAB VIII LARANGAN

Pasal 23

- (1) P3RT dilarang:
 - a. memaksa calon PRT dan PRT untuk terus-menerus terikat Perjanjian Penempatan setelah berakhirnya waktu perjanjian;
 - b. memaksa PRT untuk tinggal di tempat tinggal sementara P3RT;
 - c. memotong Upah dan/ atau memungut biaya dalam bentuk dan dengan alasan apa pun kepada calon PRT dan PRT, termasuk biaya tempat tinggal sementara secara sepihak;
 - d. melakukan penahanan dokumen asli pribadi;
 - e. menempatkan PRT kepada badan usaha atau Lembaga lainnya yang bukan pemberi kerja perseorangan; dan
 - f. melakukan kegiatan penempatan sebelum seluruh perizinan terpenuhi.
- (2) P3RT yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) P3RT yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, dikenai sanksi administratif berupa penutupan kegiatan usaha.
- (4) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh Dinas bersama Perangkat Daerah/instansi terkait.

BAB IX PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pelindungan PRT.
- (2) Pembinaan dan pengawasan terhadap Pelindungan PRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Dalam melaksanakan Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas dapat berkoordinasi dengan Perangkat Daerah dan/atau instansi terkait.
- (4) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - a. pendataan dan pelaporan P3RT, PRT, dan Pemberi Kerja yang dilaksanakan pada sistem informasi ketenagakerjaan milik Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
 - b. pelibatan aparatur pemerintahan dalam penyelenggaraan Pelindungan PRT;
 - c. sosialisasi dan evaluasi terhadap kebijakan Pelindungan PRT;
 - d. penertiban perizinan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah; dan

- e. pemberdayaan RT/RW dalam rangka pencegahan terjadinya kekerasan terhadap PRT.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 14 September 2026

WALI KOTA SURABAYA

ttd

ERI CAHYADI

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 14 September 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd

Lilik Arijanto, ST.,MT
Pembina Utama Muda
NIP 19710330 199803 1 005

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2026 NOMOR 42



Salinan sesuai dengan aslinya,
Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN KERJASAMA
Dr. Sidharta Praditya Revienda Putra, S.H., M.H.
NIP. 197803072005011004