



PEMERINTAH KOTA SURABAYA
PERATURAN DAERAH KOTA SURABAYA

NOMOR TAHUN

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL SURABAYA
WALIKOTA SURABAYA

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam pembangunan daerah Kota Surabaya, tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai modal dasar, pelaku dan tujuan pembangunan.
 - b. bahwa untuk meningkatkan peranan tenaga kerja lokal, perlu dilakukan perlindungan secara terpadu dan berkelanjutan yang meliputi pemberdayaan, penempatan, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan guna meningkatkan kinerja, daya saing dan kesejahteraan masyarakat.
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, maka perlu dibentuk Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Surabaya

- Mengingat** :
1. Undang - Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur / Jawa Tengah / Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 65 tambahan Lembaran Negara Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 29)
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67)
4. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang – Undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82);
5. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5589);
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39)
7. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67)
8. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang – Undangan.
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
11. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 8 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 8);

12. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 11 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 2 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 12).

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SURABAYA DAN
WALIKOTA SURABAYA**

Memutuskan

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL
SURABAYA

BAB I

KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Surabaya.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Surabaya.
3. Walikota adalah Walikota Surabaya.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah SKPD Kota Surabaya.
5. Dinas Tenaga Kerja adalah SKPD Kota Surabaya yang bertanggung jawab terhadap urusan Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
8. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang berasal dan/atau berdomisili di Kota Surabaya yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan/atau Kartu Keluarga (KK) Kota Surabaya.
9. 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.
10. Pencari Kerja adalah tenaga kerja baik yang menganggur maupun yang masih bekerja tetapi ingin alih/pindah pekerjaan yang harus mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya.
11. Warga sekitar adalah warga masyarakat atau penduduk Kota Surabaya yang berdomisili di sekitar perusahaan yang ada di wilayah Kota Surabaya.
12. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja secara individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
13. Kartu AK/I atau yang sering disebut kartu kuning adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja.
14. Pemberi Kerja adalah setiap pihak atas nama perusahaan dan/atau pribadi yang membutuhkan tenaga kerja.
15. 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 miliknya.
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Kota Surabaya mewakili perusahaan dimaksud pada huruf a dan b diatas.

16. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/turuh 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.
17. Pemberdayaan TKL adalah upaya memperkuat potensi yang memiliki TKL dengan memberikan kesempatan atau peluang serta memberikan dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensinya sesuai dengan standar persyaratan pekerjaan yang diharapkan.
18. 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 dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
19. Lembaga pelatihan kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintahan dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
20. Sertifikat pelatihan kerja adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki atau dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar perorangan pelatihan yang ditetapkan.
21. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan benjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

22. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya diselenggarakan BNSP adalah lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
23. Pejabat Fungsional Pengantar Kerja yang selanjutnya disingkat PFPK adalah petugas fungsional yang melaksanakan kegiatan antar kerja pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya.
24. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi Jawa Timur.
25. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia.
26. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

AZAS DAN TUJUAN

PASAL 2

Perlindungan TKL diselenggarakan berdasarkan azas:

- a. pengayoman;
- b. keterpaduan;
- c. kebersamaan; dan
- d. keadilan.

PASAL 3

Perlindungan TKL bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan TKL secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan TKL yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah;
- c. mewujudkan hubungan yang harmonis dan sinergis antara perusahaan dengan warga masyarakat.

BAB III

RUANG LINGKUP

PASAL 4

Ruang lingkup perlindungan TKL meliputi :

- a. pemberdayaan;
- b. penciptaan;
- c. perluasan kesempatan kerja;
- d. pembinaan dan pengawasan.
- e. Sanksi administrasi.

BAB V

PEMBERDAYAAN

PASAL 5

- (1) Pemberdayaan TKL merupakan tanggung jawab bersama antara Pemerintah Daerah dengan segenap unsur masyarakat Kota Surabaya.
- (2) Tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja bersama dengan SKPD yang terkait.

- (3) Dalam rangka mendukung pemberdayaan TKL, perusahaan wajib :
- a. menyelenggarakan pemberdayaan kepada TKL dan/atau warga sekitar lokasi perusahaan;
 - b. memberikan kesempatan kepada TKL yang bekerja di perusahaannya untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi dan karir kerjanya;
 - c. menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada TKL, bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing.

PASAL 6

Pemberdayaan TKL yang dilakukan dengan berbagai cara dan kegiatan, yang antara lain melalui :

- a. pelatihan kerja;
- b. pemagangan;
- c. pembimbingan dan fasilitasi.

PASAL 7

- (1) Setiap TKL berhak mendapatkan pelatihan kerja untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diselenggarakan oleh :
 - a. LPK Pemerintah; atau
 - b. LPK Swasta.
- (3) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (4) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk penyandang disabilitas difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.

- (5) Peserta pelatihan kerja yang menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus, berhak mendapatkan sertifikat pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja, bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga sertifikasi profesi.

PASAL 8

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b, dapat dilaksanakan didalam maupun di luar daerah Kota Surabaya.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang, yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. pencari kerja;
 - b. siswa LPK; dan/atau
 - c. tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya.
- (4) Pemagang yang tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dari perusahaan pemberi pekerjaan.

PASAL 9

- (1) Pembimbingan dan fasilitasi dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan dapat bekerja sama dengan pihak lain, baik dari unsur Pemerintah maupun Swasta.
- (2) Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pelayanan pembimbingan, konsultasi, pemantuan, dan/atau pendampingan kepada pencari kerja pemegang kartu AK/I atau kartu kuning.
- (3) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mendapatkan pendampingan dari PFPK sampai mendapatkan pekerjaan.

BAB V

PENEMPATAN

PASAL 10

- (1) Pencari kerja yang akan mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan harus terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja, yang dibuktikan dengan kepemilikan kartu AK/I atau kartu kuning.
- (2) Pendaftaran Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk memudahkan Dinas Tenaga Kerja menyusun perencanaan, pemberdayaan dan/atau penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

PASAL 11

- (1) Setiap perusahaan wajib menyampaikan laporan lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan mempublikasikan, setiap ada atau akan ada lowongan kerja di perusahaannya.
- (2) Setiap perusahaan wajib mencantumkan persyaratan kartu AK/I atau kartu kuning sebagai salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar kerja.
- (3) Penyampaian laporan dan publikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum waktu pendaftaran kesempatan kerja.
- (4) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur oleh Dinas Tenaga Kerja.

PASAL 12

- (1) Setiap perusahaan wajib mengutamakan TKL untuk mengisi atau menempati lowongan kerja yang ada, dengan tidak mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap pekerjaan atau jabatan.

- (2) Pengisian atau penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara bertahap, yakni:
 - a. Pada 5 (lima) tahun pertama, paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari setiap lowongan kerja yang ada diisi oleh TKL; dan
 - b. Pada tahun berikutnya, paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari setiap lowongan kerja yang ada diisi oleh TKL.
- (3) Jika dalam pengisian atau penempatan TKL sebagaimana pada ayat (2) tidak terpenuhi, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah melalui mekanisme AKL dan/atau AKAD, setelah mendapatkan izin dari Dinas Tenaga Kerja.
- (4) Setiap perusahaan wajib menyampaikan laporan penerimaan atau penempatan TKL kepada Dinas Tenaga Kerja, pada setiap pengisian lowongan kerja.

PASAL 13

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada TKL penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaannya secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berkedudukan di Daerah Kota Surabaya, wajib mempekerjakan TKL penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah tenaga kerjanya.
- (3) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah Kota Surabaya, wajib mempekerjakan TKL penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah tenaga kerjanya.
- (4) Jika dalam pengisian atau penempatan TKL penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi, perusahaan dapat menerima tenaga kerja disabilitas dari luar daerah.
- (5) Badan usaha dan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3), wajib menyampaikan penempatan TKL penyandang disabilitas kepada Dinas Tenaga Kerja setiap tahun.

BAB VI

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

PASAL 14

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun diluar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pengembangan di daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. penerapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan

PASAL 15

Pemerintah Daerah memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

PASAL 16

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri dari:
 - a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari SKPD yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bidang peralihan modal, bidang industri, perdagangan, koperasi, dan UKM, dan
 - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB VII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

PASAL 17

- (1) Pembinaan dan pengawasan dilakukan agar pelaksanaan Peraturan Daerah ini dapat berjalan secara efektif dan efisien serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- (2) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan sebagaimana pada ayat (1), dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan/atau Tim Terpadu yang melibatkan unsur Pemerintah Daerah, unsur pengusaha dan unsur yang terkait lainnya.
- (3) Tim terpadu sebagaimana dimaksud ayat (2), dibentuk dengan keputusan Walikota.

PASAL 18

- (1) Sasaran pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat(1), diarahkan kepada:
 - a. TKL, baik yang belum bekerja atau menganggur maupun yang sudah bekerja;
 - b. perusahaan penerima dan/atau penyalur TKL;
 - c. Pejabat dan/atau petugas dari SKPD yang terlibat dalam penyelenggaraan perlindungan TKL; dan
 - d. peseorangan dan/atau lembaga lain yang terkait dengan penyelenggaraan perlindungan TKL.
- (2) Materi pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi segala hal yang berhubungan dengan:
 - a. pemberdayaan TKL;
 - b. penempatan TKL, termasuk di dalamnya TKL penyandang disabilitas;
 - c. Perluasan kesempatan kerja; dan
 - d. kegiatan-kegiatan lain yang terkait dengan perlindungan TKL.
- (3) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilaksanakan secara berkala dan/atau secara khusus.
- (4) Hasil pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan kepada Walikota untuk ditindaklanjuti.

PASAL 19

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau Lembaga yang telah berjasa dalam perlindungan TKL.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang dan/atau bentuk lainnya.

BAB VIII

SANKSI ADMINISTRASI

PASAL 20

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (3), pasal 8 ayat (2), pasal 11 ayat (1), (2) dan (3), pasal 12 ayat (1), (3) dan (4), serta pada 13 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5).dikenakan sanksi administrasi.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - c pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administrasi diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

PASAL 21

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua ketentuan yang terkait dengan perlindungan TKL di Kota Surabaya masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

PASAL 22

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini, harus ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

PASAL 23

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan Penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Surabaya

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal
Walikota Surabaya,

Tri Rima Harini

Diundangkan di Surabaya

pada tanggal

Sekretaris Daerah Kota Surabaya,

.....

LEMBARAN DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN NOMOR

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA SURABAYA
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL SURABAYA

I. UMUM

Pembangunan daerah Kota Surabaya yang telah mampu memacu kemajuan perekonomian daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menjadikan pesona daya tarik bagi orang luar daerah maupun luar negeri untuk datang mengadu nasib, mencari pekerjaan, dan berkarya di Surabaya. Hal tersebut, mengakibatkan penawaran tenaga kerja menjadi meningkat, persaingan semakin ketat serta merupakan ancaman/tantangan bagi tenaga kerja lokal (TKL) untuk dapat bekerja dan berkarya secara layak di daerahnya sendiri.

Dalam pembangunan daerah Kota Surabaya, TKL mempunyai peran dan kedudukan yang penting, yakni sebagai modal dasar, pelaku dan tujuan pembangunan. Peranan mereka sangat diperlukan, karena berpengaruh besar terhadap keberhasilan pembangunan daerah, terutama dalam bidang pembangunan sosial ekonomi.

Dalam rangka memberikan kesempatan dan peluang untuk bekerja dan berperan serta di daerahnya sendiri, maka diperlukan perlindungan terhadap TKL Surabaya yang meliputi pemberdayaan, penempatan, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan guna meningkatkan kinerja, daya saing dan kesejahteraannya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

huruf a.

Yang dimaksud dengan "azas pengayoman" adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja lokal (TKL) Surabaya dalam mendapatkan kesempatan kerja dan berpekerja serta dalam pembangunan di daerahnya sendiri.

huruf b.

Yang dimaksud dengan "azas keterpaduan" adalah bahwa penyelenggaraan perlindungan TKL dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Daerah, pengusaha, tenaga kerja, masyarakat.

huruf c.

Yang dimaksud dengan "azas kebersamaan" adalah bahwa antara pengusaha dengan tenaga kerja lokal (TKL) dan/atau warga sekitar lokasi perusahaan merupakan suatu kesatuan sosial yang hidup bersama, saling mengisi dan melengkapi serta saling membantu dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bersama.

huruf d.

Yang dimaksud dengan "azas keadilan" adalah bahwa penindakan atau pemberian sanksi terhadap pelanggaran Peraturan Daerah mencerminkan keadilan yang proporsional.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan SKPD yang terkait adalah SKPD Kota Surabaya yang mempunyai kaitan tugas dan fungsi dengan segala hal yang berhubungan dengan perlindungan TKL, yang meliputi pemberdayaan, penempatan, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2)

huruf a.

Yang dimaksud dengan LPK Pemerintah adalah LPK milik Pemerintah Daerah Kota Surabaya, dan/atau milik Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur, dan/atau milik Pemerintah Pusat.

huruf b.

Yang dimaksud dengan LPK Swasta adalah LPK milik perusahaan dan/atau milik lembaga swasta lainnya.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Ayat (4).

Cukup jelas.

Ayat (5).

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Ayat (4).

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Ayat (4).

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1).

Dalam hal mengutamakan TKL untuk mengisi atau menempati lowongan kerja yang ada di perusahaan, dapat berdasarkan kategori wilayah tempat tinggal TKL dari lokasi perusahaan, yaitu :

- 1) Dalam wilayah lingkaran satu (*Range I*) yaitu dalam wilayah kelurahan dimana lokasi perusahaan berada.
- 2) Dalam wilayah lingkaran dua (*Range II*) yaitu diluar wilayah satu, tetapi dalam wilayah kecamatan dimana lokasi perusahaan berada.
- 3) Dalam wilayah lingkaran tiga (*Range III*) yaitu diluar wilayah dua, tetapi dalam wilayah kota Surabaya.

Ayat (2).

Pengisian dan penempatan TKL secara bertahap, dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pengusaha melakukan penyesuaian. Disamping itu untuk memberikan kesempatan Pemerintah Daerah dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi TKL sesuai dengan standar persyaratan pekerjaan.

huruf a.

- Yang dimaksud dengan 5 (lima) tahun pertama adalah pada kurun waktu 5 (lima) tahun yang dihitung mulai tanggal diundangkannya Peraturan Daerah ini.
- Pada kurun waktu tersebut, setiap ada lowongan kerja atau penerimaan tenaga kerja di perusahaan, paling sedikit 50% (lima puluh persen) wajib diisi atau ditempati oleh TKL untuk setiap jabatan atau pekerjaan yang diisi.

huruf b.

- Yang dimaksud dengan tahun berikutnya adalah pada tahun-tahun setelah masa 5 (lima) tahun pertama sebagaimana dimaksud pada huruf a.

- Pada kurun waktu tersebut, setiap ada lowongan kerja atau penerimaan tenaga kerja di perusahaan, paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) wajib diisi atau di empati oleh TKL untuk setiap jabatan atau pekerjaan yang diis .

Ayat (3).

Cukup jelas.

Ayat (4).

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Ayat (4).

Cukup jelas.

Ayat (5).

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Ayat (4).

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Yang dimaksud pembinaan dan pengawasan secara khusus adalah pembinaan dan pengawasan yang dilakukan sewaktu-waktu berdasarkan laporan pengaduan masyarakat, ada indikasi pelanggaran aturan, dan/atau adanya kejadian-kejadian khusus yang perlu segera ditindak lanjuti.

Pasal 19

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1).

Cukup jelas.

Ayat (2).

Cukup jelas.

Ayat (3).

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.