

LEMBARAN DAERAH KOTA SAMARINDA



Nomor 4

Tahun 2014

SALINAN

WALIKOTA SAMARINDA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN DAERAH KOTA SAMARINDA
NOMOR 4 TAHUN 2014

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SAMARINDA,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan peran sertanya dalam pembangunan daerah;
- c. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- 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 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh

- Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951);
3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91);
 7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
 10. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5109);
 11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksudkan dengan:

1. Daerah adalah Kota Samarinda.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Samarinda.
3. Walikota adalah Walikota Samarinda.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD Bidang Ketenagakerjaan adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
5. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, 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.
6. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan 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 yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat terbuka, bebas, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

9. Penyandang Cacat adalah setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
 - a. penyandang cacat fisik;
 - b. penyandang cacat mental;
 - c. penyandang cacat fisik dan mental.
10. Tenaga kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
11. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi .
12. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
13. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar Negeri.
14. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pemberi kerja adalah orang perorang, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pengguna jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan atau badan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
17. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan penyelenggaraan Antar Kerja.
18. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri pada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
19. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kota Samarinda atau dari daerah lain yang lahir di Kota Samarinda secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun.
20. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pengalaman kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
21. Balai Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja Daerah dan Pusat yang ada didaerah.
22. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
23. 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 kualitas jabatan dan pekerjaan baik di sektor formal maupun informal.

24. Pemagangan adalah bagian dari sistem kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan jasa diperusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
25. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program yang ditetapkan.
26. Hubungan Industrial adalah sesuatu 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.
27. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
28. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
29. Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
30. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. suatu perlindungan bagi tenaga kerja dengan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
31. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
32. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar 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.
34. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku dikota Samarinda.
35. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau/keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
36. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

37. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
38. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
39. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau/oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
40. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
41. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
42. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan azas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarga serta purna kerja;
- e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran seluruh stekholder penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktifitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktifitas di daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;

- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran untuk mewujudkan:

- a. perencanaan tenaga kerja;
- b. sistem latihan kerja nasional di daerah;
- c. kebijakan produktifitas;
- d. penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. perlindungan tenaga kerja;
- f. penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- g. harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV

ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 6

Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, pemerintah daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Analisis proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktifitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB V WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintahan Daerah melalui SKPD Bidang Ketenagakerjaan bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan daerah;
 - b. melaksanakan perencanaan tenaga kerja pada instansi dan perusahaan;
 - c. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - d. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktifitas tenaga kerja;
 - e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
 - g. melaksanakan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - h. melakukan penegakan hukum.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik satu tahun sekali dan/atau lima tahunan.

BAB VI PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Guna menunjang hal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah diharapkan memiliki BLK dan bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (4) Pelaksanaan tentang pelatihan dengan perusahaan dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan swasta mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari SKPD Bidang Ketenagakerjaan.

- (2) Ketentuan mengenai prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Kota Samarinda wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

BAB VII

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 13

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 15

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh SKPD Bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 17

- (1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), terdiri dari:
 - a. Penempatan Tenaga Kerja AKL;
 - b. Penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan
 - c. Penempatan Tenaga Kerja AKAN.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. SKPD Bidang Ketenagakerjaan;
 - b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. bursa kerja khusus.
- (3) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran bagi penempatan tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.
- (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) harus memiliki izin tertulis dari Walikota atau SKPD Bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 18

Penerimaan dan pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Walikota atau SKPD Bidang Ketenagakerjaan sebagai daerah penerima.

Pasal 19

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja untuk setingkat kepala departemen atau yang setara.

Pasal 20

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha yang memiliki tenaga kerja diatas 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan penyandang cacat paling sedikit 1 (satu) orang pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Walikota atau SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta harus berbadan hukum.
- (2) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

SKPD Bidang Ketenagakerjaan dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 23

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh izin dari Walikota atau SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi standar persyaratan teknis yang diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja 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 pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja lokal padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga

Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memprioritaskan warga yang berdomisili disekitar perusahaan paling rendah 60% (enam puluh persen) dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila tidak dapat dipenuhi, perusahaan dapat melakukan pengisian tenaga kerja dari kabupaten/kota lain dan provinsi lain.
- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar kabupaten/kota maupun provinsi.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah keahlian khusus yang harus bersertifikat.

- (5) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja lokal diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Keempat
Tenaga Kerja Asing
Pasal 26

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
- a. menunjuk Tenaga Kerja Lokal sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB VIII
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja

Pasal 27

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
- a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. norma kerja anak dan perempuan;
 - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. melakukan *general check up* bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;
 - f. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan; dan
 - g. menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

Pasal 29

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Bagian Kedua

Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 30

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan untuk:
 - a. membuat persetujuan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;

- c. membayar upah kerja lembur;
 - d. memberikan istirahat kepada pekerja.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
- a. istirahat antara paling singkat 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling singkat 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung;
 - f. pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada perusahaan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (4) Penyimpangan jam kerja diluar kebiasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dirundingkan dan disepakati dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk anggota legislatif, Presiden maupun kepala daerah adalah hari libur atau hari yang diliburkan. Apabila pekerja terpaksa harus masuk kerja karena permintaan pengusaha maka mendapatkan pembayaran upah lembur.

Pasal 31

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- a. anak usia 13 (tiga belas) tahun sampai dengan usia 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
 - b. anak usia paling rendah 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas, dan

g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 32

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 05.00;
 - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Tata cara pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur dengan Peraturan Walikota.
- (4) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi wanita yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam perusahaan.
- (5) Pekerja perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga, diantaranya yang berkenaan dengan pajak atau perlindungan kesehatan bagi keluarganya.

Bagian Ketiga

Pengupahan

Pasal 33

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, pengusaha wajib membuat struktur dan skala upah.
- (5) Bagi perusahaan yang belum mampu membuat struktur skala upah, dapat meminta bantuan penyusunan struktur skala upah pada SKPD Bidang Ketenagakerjaan atau Lembaga Konsultan Penyusun Skala Upah.

Pasal 34

- (1) Upah Minimum Kota direkomendasikan oleh Walikota kepada Gubernur Provinsi Kalimantan Timur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kota.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Kalimantan Timur.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur Provinsi Kalimantan Timur setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh atas sepengetahuan Walikota dan Dewan Pengupahan Kota.
- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan selama 1 (satu) kali penangguhan.
- (5) Prosedur dan tata cara penangguhan Upah Minimum Kota dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengusaha wajib menaikkan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Jaminan Sosial

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial.
- (2) Setiap tenaga kerja tidak memandang status ketenagakerjaannya berhak memperoleh Jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- (3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan kematian.

- (4) Setiap perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pekerjaan di kota wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu.
- (5) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Kesehatan.
- (6) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah 1 (satu) istri/suami yang sah dan 3 (tiga) orang anak.
- (7) Pelaksanaan ketentuan mengenai jaminan sosial bagi perusahaan dan perusahaan jasa konstruksi diatur dalam peraturan perundang-undangan dan diimplementasikan dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kelima

Kesempatan Beribadah

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya.
- (2) Kesempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha dengan menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/berjilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.
- (4) Pengusaha wajib membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sesuai dengan perundangan yang berlaku

BAB IX

FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 38

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain:
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan anak;
 - c. tempat laktasi;
 - d. perumahan pekerja/buruh;
 - e. fasilitas seragam kerja;
 - f. fasilitas K3;
 - g. fasilitas beribadah;
 - h. fasilitas olah raga;
 - i. fasilitas kantin;
 - j. fasilitas kesehatan;
 - k. fasilitas rekreasi;
 - l. fasilitas istirahat;

- m. koperasi;
 - n. angkutan antar jemput pekerja.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB X HUBUNGAN KERJA

Pasal 39

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat perjanjian kerja meliputi:
- a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 40

- (1) Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja/buruh pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus.
- (3) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib mendaftarkan perjanjian penyedia jasa tenaga kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa.

Pasal 41

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membayar upah pokok Upah Minimum Kota yang berlaku di kota.

Pasal 42

- (1) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib didaftarkan pada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Prosedur tata cara pembuatan dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja diatur dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

PENYEDIA JASA TENAGA KERJA

Pasal 43

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Sebelum menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborong pekerjaan diwajibkan kepada perusahaan pemberi kerja melaporkan jenis pekerjaan penunjang kepada Walikota dengan melampirkan:
 - a. foto copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku;
 - b. alur kegiatan proses pekerjaan yang memuat kegiatan pokok dan kegiatan penunjang yang dibuat dari assosiasi sektor usaha/kegiatan yang bersangkutan.
- (3) Perusahaan pemborong pekerjaan sebelum melaksanakan pekerjaan wajib mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan kepada Walikota dengan melampirkan:
 - a. foto copy Tanda Daftar Perusahaan;
 - b. foto copy akte pendirian perusahaan;
 - c. foto copy izin usaha;
 - d. foto copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku;
 - e. foto copy bukti pendaftaran pekerjaan penunjang; dan
 - f. foto copy perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat antara pemberi kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan.
- (4) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan penunjang yang meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengaman);
 - d. jasa penunjang pertambangan dan perminyakan; atau
 - e. usaha penyedia angkutan bagi pekerja/buruh.
- (5) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh kepada Walikota dengan melampirkan:

- a. foto copy Tanda Daftar Perusahaan;
 - b. foto copy akte pendirian perusahaan;
 - c. foto copy izin usaha;
 - d. foto copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan;
 - e. foto copy izin operasional dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur; dan
 - f. foto copy perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh yang di buat antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh.
- (6) Dalam hal perusahaan memberi kerja tidak melaporkan jenis pekerjaan penunjang yang diborongkan kepada Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan atau menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak memiliki izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, akan dikenakan sanksi.
 - (7) Dalam hal perusahaan menerima pemborongan pekerjaan dan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian pemborong pekerjaan dan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, akan dikenakan sanksi.
 - (8) Walikota dapat melimpahkan kewenangannya kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan berkaitan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (5).
 - (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 44

- (1) Setiap perusahaan diharapkan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh;
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- (4) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit oleh 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (5) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (6) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), serikat pekerja/buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.

- (7) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga dalam serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (8) Serikat pekerja/serikat buruh diwajibkan melaporkan perkembangan keanggotaannya kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 45

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan hukum kepada para serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan kemampuan yang ada.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk dan tata cara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan pembinaan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi pengusahanya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 47

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan atau
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 48

- (1) Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan yang berada di daerah dianjurkan untuk masuk ke Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Pasal 49

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit yang dicatatkan pada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 50

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal harus lebih baik dari perundang-undangan.

Pasal 52

- (1) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD Bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.

- (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan Bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penterjemah yang sudah disumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus didaftarkan pada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (7) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) minimal harus lebih baik dari perundang-undangan.

BAB XIII PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Penyelesaian Perselisihan

Pasal 53

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, para pihak wajib membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran.

Bagian Kedua

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 54

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 55

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan bersama, SKPD Bidang Ketenagakerjaan akan membuat Putusan Anjuran sebagai dasar penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan di Pengadilan Negeri.

Pasal 56

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Mogok Kerja

Pasal 57

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Tindakan mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Penutupan Perusahaan

Pasal 58

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) SKPD Bidang Ketenagakerjaan wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja maupun penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 dan Pasal 58.

BAB XIV
PEMBINAAN PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 59

- (1) Walikota melalui SKPD Bidang Ketenagakerjaan melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan;
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 60

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tugas dan wewenang pengawasan pegawai pengawas ketenagakerjaan ditentukan melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.

Pasal 61

Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga

Pengendalian

Pasal 62

- (1) Walikota melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan keadaan ketenagakerjaannya secara tertulis kepada SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Untuk dapat menjamin keakuratan data ketenagakerjaan, maka pelaporan pertama dilakukan terintegrasi dengan proses pembuatan SITU/SIUP berdasarkan rekomendasi dari SKPD Bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XV
PENYIDIKAN

Pasal 63

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang:
 - a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.
 - b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana dibidang tenagakerjaan.
 - c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.
 - d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.
 - e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan atau dokumen lain tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.
 - f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.
 - g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 64

- (1) Sanksi administratif terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini, berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan produksi;
 - h. pencabutan ijin;
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XVII
KETENTUAN PIDANA

Pasal 65

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (3) huruf e, Pasal 31 ayat (1), Pasal 34 ayat (2), Pasal 37 ayat (1) dan ayat (4), dipidana sesuai ketentuan pidana pasal 185 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kejahatan.

Pasal 66

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (3), dipidana sesuai ketentuan pidana pasal 186 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 67

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (4), Pasal 20 Ayat (1), Pasal 26 ayat (1), Pasal 30 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2), dipidana sesuai ketentuan pidana pasal 187 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 68

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), Pasal 19 ayat (2), Pasal 36 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 51 ayat (1), Pasal 58 ayat (3), dipidana sesuai ketentuan pidana pasal 188 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 69

Sanksi pidana kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

BAB XVIII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 70

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.

- (3) Selama belum ditetapkan Peraturan Walikota berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua Peraturan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XIX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 71

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 72

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 12 Agustus 2014

WALIKOTA SAMARINDA,

ttd

H. SYAHARIE JA'ANG

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 12 Juli 2014

SEKRETARIS DAERAH KOTA SAMARINDA,

ttd

H. ZULFAKAR NOOR

LEMBARAN DAERAH KOTA SAMARINDA TAHUN 2014 NOMOR 4.

Salinan Sesuai dengan aslinya
Sekretariat Daerah Kota Samarinda
Kepala Bagian Hukum



Hj. Suparmi, SH, MH

Nip. 19690512 198903 2 009