



**SALINAN**

WALIKOTA MOJOKERTO  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KOTA MOJOKERTO  
NOMOR 15 TAHUN 2015

TENTANG

PENGATURAN KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALIKOTA KOTA MOJOKERTO,

- Menimbang: a. bahwa tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki hak kesempatan bekerja dan perlakuan sama di tempat kerja dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis guna mencapai masyarakat adil dan makmur;
- b. bahwa dalam pelaksanaan ketenagakerjaan di Kota Mojokerto, penyandang disabilitas masih belum mendapatkan kepastian hak, kewajiban, peran dan kedudukan yang sama di tempat kerja;
- c. bahwa dalam rangka untuk menjamin kontribusi positif hubungan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Mojokerto diperlukan dasar hukum guna memberikan kepastian hukum;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas.

- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur/Jawa Tengah/Jawa Barat sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

3. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Nomor 1050);
4. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 171 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2153);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara nomor 2918);
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836);
8. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4247);
11. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

12. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
13. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
14. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4234);
15. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251);
16. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
17. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
18. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
19. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Mojokerto (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3242);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4937);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
24. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199).

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PENGATURAN  
 KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku 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 Republik Indonesia Tahun 1945.

3. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
4. Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.
5. Perencanaan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas adalah suatu proses penyusunan ketenagakerjaan secara sistematis dalam rangka peningkatan pendayagunaan tenaga kerja penyandang disabilitas untuk pencapaian kontribusi positif yang saling menguntungkan.
6. Pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja penyandang disabilitas dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
7. Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos pekerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan, pendidikan dan derajat kedisabilitas.
8. Pemagangan bagi penyandang disabilitas adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang/jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu bagi penyandang disabilitas.

9. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan.
10. Disabilitas adalah suatu kondisi disebabkan oleh pembawaan waktu lahir, kecelakaan kerja, sebab kesehatan atau suatu peristiwa yang mengakibatkan keterbatasan fisik, mental, intelektual, dan/atau sensorik seseorang dalam jangka waktu yang lama atau sementara.
11. Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas dan lanjut usia guna mewujudkan kesamaan kesempatan.
12. Kartu Pekerja Penyandang Disabilitas Kota Mojokerto adalah kartu yang kepesertaannya bersifat sukarela yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Mojokerto melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, berkoordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggungjawab bidang kesehatan, Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggungjawab bidang sosial dan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggungjawab pada bidang lalu lintas dan angkutan jalan raya, yang berfungsi sebagai kartu hak untuk berhak:
  - a. mengikuti segala program ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas;
  - b. mendapatkan segala pelayanan ketenagakerjaan dan kesehatan bagi penyandang disabilitas; dan/atau
  - c. mendapatkan kemudahan khusus dan penggunaan fasilitas sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia.
13. Jenis dan derajat disabilitas adalah macam disabilitas serta tingkat berat dan ringannya keadaan disabilitas yang disandang seseorang.
14. Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan persamaan hak.
15. Tenaga kerja penyandang disabilitas adalah penyandang disabilitas yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

16. Pekerja/buruh penyandang disabilitas adalah penyandang disabilitas yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pekerja Rumah Tangga adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Pemberi kerja bagi penyandang disabilitas adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
19. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Kota Mojokerto mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
20. Lanjut usia adalah setiap orang yang telah mencapai usia lanjut berdasarkan ketentuan peraturan perundangan.
21. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau upah 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.
22. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

23. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;
24. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
25. Lembaga pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas.
26. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
27. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
28. Tempat kerja penyandang disabilitas adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja penyandang disabilitas bekerja, atau yang dimasuki tenaga kerja penyandang disabilitas untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya yang harus dikelola oleh pihak pengusaha agar tidak menimbulkan suatu dampak yang membahayakan bagi penyandang disabilitas.
29. Bangunan gedung adalah wujud fisik hasil pekerjaan konstruksi yang menyatu dengan tempat kedudukannya, sebagian atau seluruhnya berada di atas dan/atau di dalam tanah dan/atau air, yang berfungsi sebagai tempat manusia melakukan kegiatannya, baik untuk hunian atau tempat tinggal, kegiatan usaha, kegiatan sosial, budaya, maupun kegiatan khusus.
30. Bangunan umum dan lingkungan adalah semua bangunan gedung, tapak bangunan, dan lingkungan luar bangunannya, baik yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kota Mojokerto atau perusahaan yang berfungsi selain sebagai tempat tinggal pribadi, yang didirikan, dikunjungi dan digunakan oleh masyarakat umum termasuk penyandang disabilitas dan lanjut usia.



31. Fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Mojokerto, dan/atau masyarakat.
32. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
33. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.
34. Skala upah adalah kisaran nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.
35. Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan dalam organisasi perusahaan.
36. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh penyandang disabilitas dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
37. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
38. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian kerja yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
39. Syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.
40. Promosi adalah perpindahan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi pada lingkungan kerja yang sama atau ke perusahaan berbeda dalam satu kepemilikan yang diikuti dengan peningkatan hak, fasilitas dan/atau upah yang diterima.
41. Demosi adalah tindakan yang diambil oleh pengusaha untuk menurunkan atau melepaskan jabatan pekerja/buruh penyandang

disabilitas sebagai bagian dari sanksi yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas yang telah nyata melanggar ketentuan yang berlaku dengan tetap memperhatikan aturan peraturan perundang-undangan.

42. Mutasi adalah proses perpindahan pekerja/buruh penyandang disabilitas pada lingkungan kerja yang sama atau ke perusahaan berbeda dalam satu kepemilikan dikarenakan:
  - a. peningkatan prestasi kerja;
  - b. permintaan pekerja/buruh;
  - c. kebutuhan perusahaan;
  - d. bagian dari sanksi; dan/atau
  - e. demosi.
43. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan/atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
44. Kendaraan bermotor adalah setiap kendaraan yang digerakkan oleh peralatan mekanik berupa mesin selain kendaraan yang berjalan diatas rel.
45. Rambu Lalu Lintas adalah perlengkapan jalan yang berupa huruf, angka, kalimat, dan/atau perpaduan yang berfungsi sebagai peringatan, larangan, perintah, atau petunjuk bagi pengguna jalan.
46. Marka jalan adalah suatu tanda yang berada dipermukaan jalan atau diatas permukaan jalan yang meliputi peralatan atau tanda yang membentuk garis membujur, garis melintang, garis serong, serta lambang yang berfungsi untuk mengarahkan arus lalu lintas dan membatasi daerah kepentingan lalu lintas.
47. Pemerintah Kota Mojokerto adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
48. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur pembantu kepala daerah Kota Mojokerto dan DPRD Kota Mojokerto dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

49. Unit Pelayanan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas adalah bagian dari satu institusi atau lembaga yang berfungsi sebagai penyedia layanan dan fasilitas yang dibentuk pada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang tugasnya diatur dengan Peraturan Walikota dan keanggotaannya ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Walikota.
50. Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas adalah Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan berpangkat minimal Penata Muda Tk. I atau yang dipersamakan dengan itu yang dianggap memiliki kompetensi tentang disabilitas dengan jenjang pendidikan yang dimiliki paling sedikit Master (S2) Hukum.
51. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Aparatur Sipil Negara yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
52. Mediator Hubungan Industrial adalah Aparatur Sipil Negara dalam jabatan fungsional yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
53. Penyidik adalah pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia atau pejabat Aparatur Sipil Negara tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.
54. Walikota adalah Walikota Kota Mojokerto.

## BAB II

### LANDASAN, ASAS DAN TUJUAN

#### Pasal 2

Pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Mojokerto berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

### Pasal 3

Pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Mojokerto berasaskan:

- a. partisipasi penuh;
- b. tanpa diskriminasi;
- c. kesamaan kesempatan;
- d. aksesibilitas; dan
- e. inklusif.

### Pasal 4

Pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di Kota Mojokerto bertujuan:

- a. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja penyandang disabilitas dan keluarganya;
- b. menjamin hak, kewajiban, kesempatan dan perlakuan yang sama penyandang disabilitas di tempat kerja;
- c. memberikan arahan dan pedoman dalam pengelolaan sumber daya manusia penyandang disabilitas di tempat kerja;
- d. menciptakan hubungan industrial yang harmonis di Kota Mojokerto;
- e. mewujudkan sarana aksesibilitas di Kota Mojokerto guna terciptanya Kota Mojokerto sebagai Kota Pelayanan.

## BAB III KESETARAAN

### Pasal 5

Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan kerja dan perlakuan yang sama di tempat kerja.

### Pasal 6

Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki kewajiban yang sama di tempat kerja.

## Pasal 7

Pelaksanaan hak dan kewajiban sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 dan Pasal 6 dilakukan dengan memperhatikan faktor sebagai berikut:

- a. jenis dan derajat disabilitas;
- b. kesehatan;
- c. tingkat pendidikan dan keterampilan;
- d. formasi yang tersedia;
- e. jenis dan bidang usaha.

## BAB IV

## PENGATURAN SEBELUM BEKERJA

## Bagian Kesatu Perencanaan

## Pasal 8

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan menyusun perencanaan dan pedoman pengelolaan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di tempat kerja.
- (2) Setiap perusahaan di wilayah Kota Mojokerto wajib melaporkan dan melakukan koordinasi setiap perencanaan dan penggunaan pekerja/buruh penyandang disabilitas kepada Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai bentuk pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

## Bagian Kedua

## Pelatihan Kerja dan Pemagangan

## Pasal 9

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan bagi penyandang disabilitas.

- (2) Pembinaan yang dimaksud pada ayat (1) ditujukan kearah peningkatan kompetensi kerja bagi penyandang disabilitas yang ingin bekerja.

#### Pasal 10

- (1) Penyandang disabilitas Kota Mojokerto berhak mendapatkan pelatihan kerja khusus bagi penyandang disabilitas yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan:
  - a. jenis dan derajat disabilitas;
  - b. bakat dan minat;
  - c. latar belakang pendidikan;
  - d. kemampuan tenaga kerja disabilitas yang bersangkutan.
- (3) Peserta pelatihan penyandang disabilitas yang telah menyelesaikan program pelatihan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berhak mendapatkan sertifikat dan/atau sertifikasi kompetensi kerja.

#### Pasal 11

- (1) Peserta pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan pelatihan kerja yang dibuat oleh lembaga pelatihan kerja sesuai dengan jenis dan tingkat program yang diikuti.
- (2) Peserta pelatihan yang tidak memenuhi dan/atau melanggar persyaratan yang ditentukan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat dikenakan sanksi berupa:
  - a. ditolak kepesertaannya;
  - b. dihentikan kepesertaannya;
  - c. tidak berhak mendapatkan sertifikat dan/atau sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Setiap persyaratan pelatihan kerja yang dibuat oleh lembaga pelatihan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib disahkan oleh SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan menerbitkan Surat Keputusan.

## Pasal 12

- (1) Penyelenggaraan pelatihan kerja dan pemagangan bagi penyandang disabilitas wajib didukung dengan sarana dan prasana aksesibilitas yang memenuhi persyaratan untuk menjamin standar kompetensi kerja bagi penyandang disabilitas.
- (2) Sarana dan prasarana aksesibilitas yang memenuhi persyaratan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

## Pasal 13

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan mendirikan dan menyelenggarakan Balai Latihan Kerja Khusus bagi penyandang disabilitas yang terintegrasi dengan pendirian dan penyelenggaraan Balai Latihan Kerja untuk masyarakat umum.
- (2) Balai Latihan Kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat bekerjasama dengan:
  - a. SKPD dalam lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto;
  - b. swasta;
  - c. organisasi kemasyarakatan;
  - d. organisasi internasional;
  - e. organisasi dibawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa; dan/atau
  - f. negara-negara sahabat.
- (3) Anggaran penyelenggaraan balai latihan kerja khusus sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibebankan kepada:
  - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kota Mojokerto;
  - b. bekerjasama dengan swasta; dan/atau
  - c. sumber pendanaan sah lainnya.

## Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas yang diselenggarakan di Kota Mojokerto oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbentuk badan hukum atau perorangan wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

- (2) Tatacara perizinan dan pendaftaran sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 15

- (1) Metode pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas di tempat kerja oleh perusahaan dapat diselenggarakan dengan pemagangan.
- (2) Pemagangan yang dimaksud pada ayat (1) bukan masa percobaan kerja.
- (3) Pemagangan bagi penyandang disabilitas dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.
- (4) Pemagangan bagi penyandang disabilitas warga Kota Mojokerto yang dilakukan di luar Indonesia oleh perusahaan wajib mendapatkan izin dari Walikota.
- (5) Tatacara perizinan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 16

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta penyandang disabilitas dengan pengusaha dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. hak dan kewajiban peserta dan pengusaha;
  - b. besaran uang saku;
  - c. sarana aksesibilitas yang tersedia di tempat kerja; dan
  - d. jangka waktu pemagangan.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan untuk dicatat pada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan:
  - a. tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
  - b. tidak didaftarkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3)



dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 17

- (1) Walikota dapat mewajibkan program pemagangan bagi penyandang disabilitas kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari 20 (dua puluh) orang dan/atau kepada perusahaan yang berkategori bergerak dibidang sebagai berikut:
  - a. rumah sakit;
  - b. pendidikan;
  - c. perusahaan pembiayaan dan jasa keuangan; atau
  - d. perbankan.
- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) Walikota harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat dan negara.

### Bagian Ketiga Pelayanan Penempatan

#### Pasal 18

Pelayanan penempatan tenaga kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas merupakan tugas dan wewenang SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

#### Pasal 19

- (1) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan membentuk Tim Konsultasi Persiapan Memasuki Dunia Kerja.
- (2) Tim Konsultasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan layanan konsultasi serta nasehat guna persiapan memasuki dunia kerja bagi penyandang disabilitas dan masyarakat umum.
- (3) Anggota Tim Konsultasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari ahli pada bidangnya diluar Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Mojokerto.
- (4) Segala biaya bagi penyelenggaraan Tim Konsultasi sebagaimana dimaksud ayat (1) dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja  

Kota
Mojokerto.

## Pasal 20

- (1) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan menyelenggarakan bursa kerja bagi penyandang disabilitas 2 (dua) kali dalam setahun.
- (2) Penyelenggaraan bursa kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan bersamaan dengan penyelenggaraan bursa kerja bagi masyarakat umum.
- (3) Anggaran penyelenggaraan bursa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan kepada:
  - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Mojokerto;
  - b. bekerjasama dengan swasta; dan/atau
  - c. sumber pendanaan sah lainnya.

## Pasal 21

- (1) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan memfasilitasi pemenuhan kuota tenaga kerja disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) pada perusahaan di Kota Mojokerto.
- (2) Perusahaan yang tidak memenuhi kuota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib untuk memberikan bantuan sebanyak 1 (satu) kali setiap tahun pada bulan Desember yang ditetapkan paling lambat setiap tanggal 28 Desember berupa:
  - a. uang;
  - b. peralatan bagi penyandang disabilitas; dan/atau
  - c. perlengkapan bagi penyandang disabilitas.kepada organisasi yang bergerak dibidang peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas di Kota Mojokerto yang telah terdaftar pada SKPD yang bertanggungjawab dibidang sosial.
- (3) Besaran bantuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan nilai paling sedikit jika dinilai dalam bentuk uang maka besarnya ditentukan sebesar Upah Minimum Kota Mojokerto yang berlaku saat itu dikalikan 14 (empat belas).
- (4) Organisasi penyandang disabilitas yang menerima bantuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) wajib membuat laporan

pertanggungjawaban kepada SKPD yang bertanggungjawab dibidang sosial.

- (5) Tatacara pembuatan laporan pertanggungjawaban sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Bagian Keempat Perekrutan

##### Pasal 22

Setiap calon tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam proses perekrutan tenaga kerja.

##### Pasal 23

Pengusaha dalam melaksanakan perekrutan tenaga kerja harus memastikan dapat merekrut pelamar dari penyandang disabilitas.

##### Pasal 24

- (1) Pengusaha di Kota Mojokerto dilarang mensyaratkan sehat jasmani dalam proses perekrutan calon tenaga kerja.
- (2) Sehat jasmani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sehat jasmani yang berhubungan dengan keadaan disabilitas seseorang.
- (3) Pengusaha di Kota Mojokerto dilarang menyimpan sebagai jaminan dan/atau menahan ijazah asli dan/atau segala dokumen berharga yang asli milik tenaga kerja sebagai salah satu persyaratan penerimaan dan/atau persyaratan dalam melakukan hubungan kerja.

##### Pasal 25

- (1) Saat menerima panggilan undangan wawancara kerja, calon tenaga kerja penyandang disabilitas dapat mengemukakan kebutuhan atau fasilitas kerja khusus yang diperlukan untuk bekerja.
- (2) Kebutuhan atau akomodasi khusus sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. pendamping khusus dari pihak calon tenaga kerja penyandang disabilitas;
  - b. pendampingan oleh juru bahasa isyarat;
  - c. penyediaan huruf *braille*;

- d. penyediaan ruangan khusus.

Bagian Kelima  
Perjanjian Kerja

Pasal 26

- (1) Perjanjian kerja antara tenaga kerja pekerja/buruh penyandang disabilitas dengan pengusaha dapat dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) wajib dibuatkan surat pengangkatan selambatnya 6 (enam) bulan sejak dilakukan perjanjian kerja secara lisan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
- (3) Perjanjian kerja atau surat pengangkatan yang dibuat tertulis sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk penyandang disabilitas tuna netra dibuat dengan huruf bahasa Indonesia dan diterjemahkan sesuai dengan aslinya ke huruf *braille*.

Pasal 27

Perjanjian kerja tertulis dan surat pengangkatan sebagaimana yang dimaksud pada pasal 26 ayat (1) dan ayat (2) wajib didaftarkan ke SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan untuk diteliti dan dicatat.

Pasal 28

Jika perjanjian kerja atau surat pengangkatan yang didaftarkan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 27 setelah dilakukan penelitian oleh Mediator Hubungan Industrial tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka paling lambat 6 (enam) hari kerja setelah dilakukan pendaftaran, SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melalui pejabat yang ditunjuk untuk pencatatan perjanjian kerja dan surat pengangkatan mengeluarkan Tanda Bukti Pencatatan.

Pasal 29

- (1) Jika perjanjian kerja atau surat pengangkatan yang didaftarkan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 27 setelah dilakukan penelitian bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka ketentuan dalam perjanjian kerja dan surat pengangkatan tersebut batal demi hukum.

- (2) Perjanjian kerja atau surat pengangkatan yang batal demi hukum sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) tidak menghapus hubungan kerja.

#### Pasal 30

- (1) Jika perjanjian kerja atau surat pengangkatan batal demi hukum sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 29 ayat (1) maka SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melalui Mediator Hubungan Industrial membantu pembuatan perjanjian kerja atau surat pengangkatan baru dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lambat 15 (lima belas) hari kerja setelah dinyatakan batal demi hukum.
- (2) Pengusaha wajib membuat perjanjian kerja atau surat pengangkatan baru berdasarkan saran dan masukan Mediator Hubungan Industrial.

#### Pasal 31

- (1) Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan memberikan sanksi administratif berupa peringatan tertulis jika pejabat yang ditunjuk untuk pencatatan perjanjian kerja dan surat pengangkatan tidak mengeluarkan Tanda Bukti Pencatatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 27.
- (2) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan kepegawaian.

### BAB V PENGATURAN SAAT BEKERJA Bagian Kesatu Pengupahan

#### Pasal 32

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

#### Pasal 33

Pengusaha di Kota Mojokerto dilarang membayar Upah Minimum bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun.

## Pasal 34

- (1) Upah Minimum Kota yang ditetapkan oleh Gubernur hanya sebagai jaring pengaman upah agar tidak jatuh ketitik terendah standar hidup layak.
- (2) Upah Minimum bukan merupakan pedoman dan/atau standar pengupahan bagi pekerja/buruh.

## Pasal 35

- (1) Pengusaha membayar upah pekerja/buruh berdasarkan ketentuan struktur dan skala upah.
- (2) Pengusaha yang akan menyusun struktur dan skala upah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat meminta bantuan penyusunan kepada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melalui Mediator Hubungan Industrial.
- (3) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah bagi pekerja/buruh dengan memperhatikan:
  - a. golongan;
  - b. jabatan;
  - c. masa kerja;
  - d. pendidikan; dan/atau
  - e. kompetensi kerja.
- (4) Pengusaha melakukan peninjauan upah untuk pekerja/buruh secara berkala setiap tahun dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.

## Pasal 36

- (1) Setiap pemberi kerja wajib memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan berupa uang kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih, paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (2) Pekerja/buruh penyandang disabilitas yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proposional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan:

Masa kerja x 1 (satu) bulan upah

12

Pasal 37

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Tunjangan Hari Raya Keagamaan dapat dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghapus tindak pidana.

Bagian Kedua  
Jaminan Sosial

Pasal 38

Setiap pengusaha wajib untuk mengikutsertakan pekerja/buruh pada program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 39

- (1) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melakukan kesepakatan bersama mengenai kepesertaan penyandang disabilitas dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menaungi wilayah Kota Mojokerto.
- (2) Kesepakatan bersama yang dimaksud pada ayat (1) untuk meningkatkan kemanfaatan kepesertaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Pasal 40

Mediator Hubungan Industrial dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial menyangkut jaminan sosial melalui mekanisme mediasi.

Bagian Ketiga  
Pelayanan Kesehatan

Pasal 41

Setiap penyandang disabilitas berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

## Pasal 42

Pemerintah Kota Mojokerto menjamin ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan bagi penyandang disabilitas.

## Pasal 43

Pengusaha dapat melakukan kerjasama dengan SKPD yang bertanggungjawab dibidang kesehatan dalam pelaksanaan upaya peningkatan kualitas pemeliharaan kesehatan di tempat kerja bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.

## Pasal 44

Upaya kesehatan kerja bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas di tempat kerja ditujukan untuk:

- a. hidup sehat;
- b. terbebas dari gangguan kesehatan;
- c. pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan; dan/atau
- d. mengurangi resiko kecelakaan kerja.

## Pasal 45

- (1) Tugas dan wewenang penyediaan serta penyelenggaraan pelayanan kesehatan bagi penyandang disabilitas oleh Pemerintah Kota Mojokerto dilakukan melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang kesehatan.
- (2) SKPD yang bertanggungjawab dibidang kesehatan memberikan pelayanan kesehatan secara rutin di tempat kerja bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas bekerjasama dengan pemberi kerja.
- (3) Ketentuan mengenai tatacara pelayanan kesehatan secara rutin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.
- (4) Anggaran penyediaan pelayanan kesehatan bagi penyandang disabilitas dibebankan kepada:
  - a. Anggaran Belanja dan Pendapatan Kota Mojokerto;
  - b. bekerjasama dengan swasta; dan/atau
  - c. sumber pendanaan sah lainnya.



Pasal 46

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto mendorong pendirian fasilitas kesehatan dan ruang menyusui bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di perusahaan.
- (2) Ruang menyusui sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) satu kesatuan dengan ruang menyusui bagi pekerja/buruh perempuan lainnya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan kerjasama pendirian fasilitas kesehatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dengan SKPD yang bertanggungjawab dibidang kesehatan.
- (4) Kerjasama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) meliputi:
  - a. penyediaan perlengkapan dan peralatan kesehatan;
  - b. penyediaan obat-obatan; dan/atau
  - c. penempatan petugas kesehatan.

Bagian Keempat  
Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pasal 47

- (1) Setiap perusahaan menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.
- (2) Pelaksanaan sosialisasi ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial.

Bagian Kelima  
Promosi Pekerjaan Layak dan Penghapusan  
Pekerjaan Terburuk bagi Penyandang Disabilitas

Pasal 48

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto memfasilitasi dan mendorong upaya promosi pekerjaan layak bagi penyandang disabilitas.
- (2) Pemberi kerja dilarang mempekerjakan pekerja/buruh penyandang disabilitas pada pekerjaan terburuk bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.

- (3) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya, pekerjaan yang merendahkan nilai kemanusiaan dan/atau martabat seseorang;
  - b. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral pekerja/buruh penyandang disabilitas.
- (4) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) huruf b diatur dengan Peraturan Walikota.

### Bagian Keenam

#### Pekerja/Buruh Perempuan Penyandang Disabilitas

##### Pasal 49

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang kesehatan mencanangkan dan melaksanakan gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif di Tempat Kerja.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

##### Pasal 50

- (1) Waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan penyandang disabilitas kategori sedang dan berat di tempat kerja dapat:
  - a. 5 (lima) jam 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 6 (enam) jam 1 (satu) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pula bagi pekerja/buruh perempuan penyandang disabilitas kategori sedang dan berat yang bekerja di sektor industri rumah tangga dan pekerja rumah tangga.
- (3) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) guna memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh perempuan penyandang disabilitas kategori sedang dan berat untuk memiliki waktu menjalankan kodratnya sebagai perempuan dan beristirahat sesuai derajat disabilitasnya.

## Pasal 51

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan penyandang disabilitas melebihi waktu kerja atau lembur harus memenuhi syarat:
  - a. adanya persetujuan pekerja/buruh bersangkutan secara lisan atau tertulis;
  - b. kelebihan waktu kerja atau lembur dapat dilakukan paling banyak 2 (dua) jam dalam 1 (satu) hari.
- (2) Pekerja/buruh perempuan penyandang disabilitas dapat menolak bekerja melebihi waktu kerja atau lembur jika terdapat alasan:
  - a. sakit;
  - b. kondisi kesehatan yang berhubungan dengan kedisabilitasiannya; dan/atau
  - c. alasan tertentu.

## Pasal 52

- (1) Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan penyandang disabilitas antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib mendapat persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan secara lisan atau tertulis.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan penyandang disabilitas secara terus menerus antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 selama lebih dari 6 (enam) hari kerja wajib mendapatkan izin tertulis dari SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- (3) Tatacara perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

## Bagian Ketujuh

## Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

## Pasal 53

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh penyandang disabilitas dan/atau mempekerjakan pekerja/buruh 10 (sepuluh) orang atau lebih wajib mencantumkan hal berikut dalam peraturan perusahaan:

- a. Hak pekerja/buruh penyandang disabilitas;
- b. Kewajiban pekerja/buruh penyandang disabilitas;
- c. syarat kerja pekerja/buruh penyandang disabilitas; dan/atau
- d. sarana aksesibilitas bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas di tempat kerja.

#### Pasal 54

Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan jika isi peraturan perusahaan tidak mencantumkan ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 53.

#### Pasal 55

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk dengan menerbitkan Surat keputusan.
- (2) Surat Keputusan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) tidak diterbitkan jika pengusaha tidak mencantumkan ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 53.
- (3) Penerbitan Surat Keputusan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan saran dan masukan dari Mediator Hubungan Industrial.

#### Pasal 56

Pembuatan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau gabungan pengusaha dapat mencantumkan:

- a. hak;
- b. kewajiban;
- c. syarat kerja; dan/atau
- d. sarana aksesibilitas di tempat kerja.

bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.

## Pasal 57

Ketentuan pencantuman syarat kerja bagi penyandang disabilitas dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 58

Jika isi perjanjian kerja bersama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh penyandang disabilitas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

## Pasal 59

(1) Pengusaha wajib membagikan dan menjelaskan isi dari:

- a. naskah peraturan perusahaan atau perubahannya;
- b. naskah perjanjian kerja bersama beserta perubahannya.

kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas sesuai dengan derajat dan jenis disabilitasnya.

(2) Jika dalam perusahaan terdapat lebih dari 5 (lima) pekerja/buruh penyandang disabilitas tuna netra, pengusaha wajib membuat terjemahan dalam huruf *braille*.

## Pasal 60

Segala biaya untuk mencetak naskah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama beserta perubahannya dilakukan dengan biaya perusahaan.

Bagian Kedelapan  
Keikutsertaan Organisasi

## Pasal 61

- (1) Setiap pekerja/buruh penyandang disabilitas berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Setiap pengusaha penyandang disabilitas berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (3) Setiap pekerja/buruh dan pengusaha penyandang disabilitas berhak menjadi anggota Dewan Pengupahan Kota Mojokerto.

- (4) Setiap pekerja/buruh dan pengusaha penyandang disabilitas berhak menjadi anggota Lembaga Kerjasama Bipartit.

Bagian Kesembilan

Izin Sakit

Pasal 62

- (1) Pekerja/buruh penyandang disabilitas yang memenuhi ketentuan:

- a. sakit;
- b. melakukan pemeriksaan kesehatan dalam masa pengobatannya; dan/atau
- c. menjalani masa istirahat dikarenakan derajat dan jenis disabilitasnya.

berhak mendapatkan izin berobat tidak masuk kerja.

- (2) Lama waktu izin berobat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan:

- a. surat keterangan dari dokter;
- b. surat keterangan dari pihak rumah sakit.

- (3) Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh penyandang disabilitas yang sakit atau mendapatkan izin berobat sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Kesepuluh

Pengembangan Karir

Pasal 63

Pengusaha menyusun perencanaan pengembangan karir bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.

Pasal 64

Kesempatan promosi dilakukan berdasarkan:

- a. masa kerja;
- b. kompetensi kerja;
- c. kualifikasi formal; dan/atau
- d. kemampuan.

## Pasal 65

- (1) Pengusaha hanya dapat melakukan demosi kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas yang terbukti melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) harus dengan jelas menyebutkan bahwa pelanggaran tersebut dapat dikenakan demosi.
- (3) Pengusaha dalam melakukan demosi kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas wajib mengeluarkan Surat Keputusan Demosi.
- (4) Sebelum mengeluarkan Surat Keputusan Demosi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) wajib didahului oleh Surat Peringatan secara berurutan sampai ketiga dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan.
- (5) Surat Peringatan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (4) wajib mencantumkan adanya ancaman sanksi pengenaan demosi terhadap pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh penyandang disabilitas.
- (6) Surat Keputusan demosi dan Surat Peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib diberitahukan kepada SKPD yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah diberikan kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas.
- (7) Demosi yang tidak berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hingga ayat (6) batal demi hukum.

## Pasal 66

- (1) Pengusaha dapat melakukan mutasi kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas.
- (2) Pengusaha wajib menyesuaikan sarana dan prasana aksesibilitas pada tempat mutasi yang baru bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.
- (3) Pengusaha yang melakukan mutasi kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas wajib mengeluarkan Surat Keputusan Mutasi.
- (4) Mutasi yang dilakukan kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas karena promosi dapat dilakukan ke perusahaan satu kepemilikan berbeda tempat.

- (5) Mutasi yang dilakukan karena bagian dari pemberian sanksi dan/atau demosi wajib didahului oleh pemberian Surat Pemberitahuan Mutasi kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas dan kepada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum dikeluarkannya Surat Keputusan Mutasi.
- (6) Surat Pemberitahuan Mutasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (5) sekurang-kurangnya wajib memuat:
- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
  - b. nama, alamat dan jabatan pekerja/buruh;
  - c. alasan mutasi;
  - d. tempat dan tujuan mutasi;
  - e. tanggal akan diterbitkan Surat Keputusan Mutasi;
  - f. mulai dan jangka waktu berlakunya mutasi;
  - g. tanda tangan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh jika menjadi anggota;
  - h. tanda tangan pihak pengusaha.
- (7) Mutasi yang tidak berdasar pada ketentuan ayat (2), ayat (3), ayat (5) dan ayat (6) batal demi hukum.

#### Pasal 67

- (1) Mediator Hubungan Industrial melakukan penelitian sebab dilakukan demosi atau mutasi setelah menerima pemberitahuan sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 65 ayat (6) dan Pasal 66 ayat (5).
- (2) Jika terbukti dari hasil penelitian Surat Keputusan Demosi atau Surat Peringatan dilakukan oleh sebab yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maka:
- a. Surat Peringatan;
  - b. Surat Keputusan Demosi.
- batal demi hukum.
- (3) Jika terbukti dari hasil penelitian Surat Pemberitahuan Mutasi dilakukan oleh sebab yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maka dapat dibatalkan.



- (4) Pembatalan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 68

Penyelesaian perselisihan dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pekerja/buruh penyandang disabilitas menolak:

- a. Surat Peringatan;
- b. Surat Keputusan Demosi;
- c. Surat Pemberitahuan Mutasi; dan/atau
- d. Surat Mutasi.

#### Bagian Kesebelas Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

#### Pasal 69

- (1) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan, penyedia jasa pekerja/buruh atau pemberi kerja dapat menggunakan tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (2) Hubungan kerja antara perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh penyandang disabilitas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau waktu tertentu.
- (3) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan, penyedia jasa pekerja/buruh atau pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah pekerja/buruh penyandang disabilitas diatas ketentuan Upah Minimum bagi yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun.
- (4) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh atau pemberi pekerjaan wajib membuat ketentuan struktur dan skala upah bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.
- (5) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan, penyedia jasa pekerja/buruh atau pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja/buruh penyandang disabilitas pada program jaminan sosial.

- (6) Perusahaan pemberi pekerjaan yang menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menggunakan pekerja/buruh penyandang disabilitas wajib memiliki peraturan perusahaan atau perjanjian bersama yang mengatur tentang pekerja/buruh penyandang disabilitas;
- (7) Perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menggunakan pekerja/buruh penyandang disabilitas wajib memiliki sarana aksesibilitas di tempat kerja.

## Bagian Keduabelas

### Pekerja/buruh Industri dan Pekerja Rumah Tangga

#### Pasal 70

- (1) Tenaga kerja penyandang disabilitas dapat bekerja sebagai pekerja/buruh sektor industri rumah tangga dan pekerja rumah tangga.
- (2) Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh penyandang disabilitas dalam pekerjaan sektor industri rumah tangga atau pekerja rumah tangga dapat melalui perjanjian kerja waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (3) Perjanjian kerja dalam pekerjaan sektor industri rumah tangga atau rumah tangga antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh penyandang disabilitas dibuat secara tertulis.
- (4) Perjanjian kerja tertulis antara pemberi kerja dengan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama dan alamat pemberi kerja;
  - b. nama dan alamat pekerja/buruh penyandang disabilitas;
  - c. tempat kerja sehari-hari;
  - d. tugas pekerjaan yang dilakukan;
  - e. waktu kerja;
  - f. upah;
  - g. tempat tinggal pekerja/buruh saat bekerja;

h. kontak keluarga pekerja/buruh yang dapat dihubungi.

#### Pasal 71

- (1) Perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 70 ayat (3) wajib dilaporkan kepada Lurah setempat dan dapat melalui Rukun Tetangga dan/atau Rukun Warga setempat untuk diteruskan kepada Lurah setempat selambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak dilakukan perjanjian kerja dengan melampirkan Surat Keterangan Kelakuan Baik pemberi kerja atau surat keterangan yang dapat dipersamakan dengan itu dari kepolisian setempat.
- (2) Lurah setempat melaporkan data pekerja/buruh sektor industri rumah tangga dan pekerja rumah tangga termasuk melaporkan perjanjian kerja pekerja rumah tangga kepada Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- (3) Setiap Lurah yang tidak melakukan pendataan dan pelaporan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi berupa surat peringatan tertulis hingga penurunan jabatan oleh Walikota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kepegawaian.
- (4) Tatacara pelaporan bagi pekerja/buruh sektor industri rumah tangga dan pekerja rumah tangga sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 72

- (1) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melakukan monitoring dan pengawasan ke tempat kerja pekerja/buruh yang bekerja disektor industri rumah tangga dan pekerja rumah tangga minimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Setiap Lurah wajib membantu dalam pelaksanaan tugas monitoring dan pengawasan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pejabat yang lalai melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi berupa surat peringatan tertulis oleh Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kepegawaian.
- (4) Setiap Lurah yang tidak membantu pelaksanaan monitoring dan pengawasan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi berupa surat peringatan tertulis oleh Walikota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

## Pasal 73

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk pekerjaan sektor industri rumah tangga dan pekerja rumah tangga antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh penyandang disabilitas diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Penyelesaian perselisihan yang dimaksud pada ayat (1) tidak menghapus tindak pidana.

## BAB VI

## PENGATURAN SETELAH BEKERJA

## Bagian Kesatu

## Pemutusan Hubungan Kerja

## Pasal 74

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dalam segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.
- (2) Jika segala hal telah diupayakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas wajib memperoleh penetapan dari lembaga hubungan industrial dalam hal ini melalui Mediator Hubungan Industrial.

## Pasal 75

Permohonan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 74 diajukan secara tertulis disertai oleh alasan yang menjadi dasarnya kepada Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melalui pejabat yang ditunjuk pada bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## Pasal 76

Jika pekerja/buruh penyandang disabilitas atau pengusaha keberatan dengan permohonan pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## Pasal 77

(1) Pemberi kerja dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja buruh:

- a. dalam keadaan disabilitas;
- b. sakit akibat kecelakaan kerja; dan/atau
- c. sakit karena hubungan kerja.

yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pemberi kerja wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh bersangkutan.

## Pasal 78

(1) Pekerja/buruh penyandang disabilitas dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga hubungan industrial jika pemberi kerja memberikan pekerjaan yang membahayakan dan/atau pekerjaan terburuk bagi penyandang disabilitas.

(2) Pekerja/buruh yang mengalami disabilitas akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.

(3) Pekerja/buruh penyandang disabilitas yang mengalami:

- a. promosi;
- b. demosi; dan/atau
- c. mutasi

ke tempat kerja yang tidak disesuaikan dengan jenis dan derajat disabilitasnya maka dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja.

## Pasal 79

Mediator Hubungan Industrial melakukan penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja yang ditanganinya.

Bagian kedua

Pensiun

Pasal 80

- (1) Usia pensiun dan tatacara pensiun bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas di tempat kerja dapat diatur dalam perjanjian kerja.
- (2) Usia pensiun dan tatacara pensiun bagi tenaga kerja penyandang kerja disabilitas di tempat kerja dapat diatur dalam peraturan perusahaan.
- (3) Usia pensiun dan tatacara pensiun bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas dapat diatur dalam perjanjian kerja bersama.

BAB VII

KAITAN INTERNASIONAL

Bagian Kesatu

Bekerja Diluar Negeri

Pasal 81

- (1) Tenaga kerja penyandang disabilitas di Kota Mojokerto dapat bekerja di luar negeri sesuai dengan minat dan kemampuannya.
- (2) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas yang hendak bekerja di luar negeri sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dianjurkan melaporkan diri kepada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan paling sedikit 6 (enam) hari sebelum keberangkatannya.
- (3) Pelaporan diri sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) untuk kepentingan keamanan serta kenyamanan tenaga kerja penyandang disabilitas, bukan pembatasan hak penyandang disabilitas untuk menjalankan haknya bergerak bebas.
- (4) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melakukan koordinasi dengan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ditingkat Provinsi dan Pusat tentang keberangkatan tenaga kerja penyandang disabilitas ke luar negeri serta memberikan saran dan pendapat dari hasil koordinasi kepada penyandang disabilitas yang hendak bekerja diluar negeri agar tenaga kerja penyandang disabilitas yang hendak bekerja diluar negeri dapat merasakan keamanan dan kenyamanan.

Bagian Kedua  
Menerima Beasiswa Dalam dan Luar Negeri

Pasal 82

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto mendorong tenaga kerja penyandang disabilitas untuk mendapatkan beasiswa pendidikan di dalam atau ke luar negeri.
- (2) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan membuka kerjasama dengan lembaga donor nasional dan internasional yang membuka kesempatan beasiswa di dalam dan luar negeri bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (3) Pemberi kerja wajib memberikan izin dan surat tugas menjalankan pendidikan kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses melamar dan/atau telah menerima beasiswa pendidikan di dalam atau ke luar negeri.
- (4) Izin sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) untuk pekerja/buruh penerima beasiswa pendidikan di dalam negeri dapat mensyaratkan ketentuan selama tidak mengganggu dalam menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja.
- (5) Pengusaha tidak wajib memberikan upah dan hak lain kepada pekerja/buruh yang menerima beasiswa pendidikan ke luar negeri dari lembaga donor nasional atau internasional selama pekerja/buruh sedang menjalankan tugas pendidikannya ke luar negeri.
- (6) Masa waktu menjalankan beasiswa pendidikan ke luar negeri bagi pekerja/buruh dihitung sebagai jangka waktu masa kerja dalam perjanjian kerja.
- (7) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses melamar dan/atau telah menerima beasiswa pendidikan di dalam atau ke luar negeri.
- (8) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (7) batal demi hukum dan pekerja/buruh dapat bekerja kembali.
- (9) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan sebab pekerja/buruh sedang dalam melamar dan/atau telah menerima beasiswa pendidikan dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## BAB VIII AKSESIBILITAS

### Pasal 83

Pemerintah Kota Mojokerto memfasilitasi dan menyelenggarakan fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia diseluruh wilayah Kota Mojokerto.

### Pasal 84

Fasilitasi dan penyelenggaraan fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas bagi lanjut usia merupakan salah satu upaya bentuk nyata penghargaan Pemerintah Kota Mojokerto terhadap warga lanjut usia.

### Pasal 85

Fasilitasi dan penyelenggaraan fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas sebagaimana dimaksud pada Pasal 83 berbentuk:

- a. fisik; dan
- b. non fisik.

### Pasal 86

Fasilitasi dan penyelenggaraan fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas berbentuk fisik sebagaimana dimaksud pada Pasal 85 meliputi:

- a. bangunan umum; dan
- b. lingkungan.

### Pasal 87

Bangunan umum dan lingkungan sebagaimana dimaksud pada Pasal 86 meliputi:

- a. bangunan gedung serta lingkungan milik Pemerintah Kota Mojokerto;
- b. kantor instansi Pemerintahan Kota Mojokerto dan rumah sakit milik Pemerintah Kota Mojokerto.

### Pasal 88

- (1) Penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 86 meliputi:



- a. penyediaan fasilitas tempat parkir khusus bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia;
  - b. penyediaan kamar kecil khusus bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia;
  - c. penyediaan tempat berjalan khusus, tangga dan/atau lift khusus bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia;
  - d. Penyediaan loket khusus di kantor pelayanan publik milik Pemerintah Kota Mojokerto bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia.
  - e. penyediaan buku bertuliskan huruf *braille* pada perpustakaan milik Pemerintah Kota Mojokerto;
  - f. penyediaan bus antar jemput bagi pelajar sekolah kebutuhan khusus;
  - g. penyediaan jalur pejalan kaki bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia yang terintegrasi dengan jalur untuk masyarakat umum;
  - h. penyediaan penyeberangan bagi pejalan kaki dan/atau jembatan penyeberangan bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia yang terintegrasi bagi masyarakat umum;
  - i. penyediaan jalur sepeda tidak bermotor untuk penyandang disabilitas dan lanjut usia yang terintegrasi bagi masyarakat umum;
  - j. penyediaan halte perhentian kendaraan umum bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia yang terintegrasi bagi masyarakat umum dilengkapi dengan daftar trayek yang ditulis dengan huruf *braille*;
  - k. penyediaan dan penyelenggaraan ruang umum untuk penyandang disabilitas dan lanjut usia;
  - l. penyediaan tanda khusus bertuliskan huruf *braille* bagi penyandang disabilitas tuna netra dan tanda khusus bagi penyandang disabilitas tuna rungu.
  - m. penyediaan rambu lalu lintas dan marka jalan bertanda gambar untuk penyandang disabilitas dan lanjut usia di jalan.
- (2) Penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

## Pasal 89

- (1) Fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas harus memiliki standar teknis dan pengerjaannya diadakan oleh ahli pada bidangnya.
- (2) Ketentuan standar teknis dan tatacara penunjukkan pengerjaannya diatur dengan Peraturan Walikota.

## Pasal 90

- (1) Penyelenggaraan dan pemeliharaan segala fasilitas, sarana dan prasana aksesibilitas dilakukan oleh masing-masing SKPD tempat fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas berada dengan pembiayaan dibebankan kepada:
  - a. Anggaran Belanja dan Pendapatan Daerah Kota Mojokerto;
  - b. bekerjasama dengan swasta; dan/atau
  - c. sumber pendanaan sah lainnya.
- (2) Setiap kepala SKPD yang tidak menyelenggarakan dan/atau melakukan pemeliharaan segala fasilitas, sarana dan prasana aksesibilitas pada SKPD yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dikenakan sanksi berupa peringatan tertulis hingga sanksi penurunan jabatan oleh Walikota Mojokerto berdasarkan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

## Pasal 91

Fasilitasi dan penyelenggaraan sarana aksesibilitas berbentuk non fisik sebagaimana dimaksud pada Pasal 85 adalah:

- a. kemudahan mengakses informasi publik;
- b. kemudahan dalam antrian pada kantor pelayanan publik di wilayah Kota Mojokerto;
- c. pendampingan dalam mengisi formulir dan pemenuhan persyaratan pengurusan dokumen pada kantor pelayanan publik di Wilayah Kota Mojokerto.

## Pasal 92

- (1) Setiap bangunan dan lingkungan milik orang perseorangan, perusahaan dan/atau badan hukum yang diperuntukkan sebagai:
  - a. kantor;
  - b. tempat usaha;

- c. tempat kerja;
- d. rumah sakit; dan/atau
- e. pusat perbelanjaan dan minimarket.

wajib menyediakan sarana aksesibilitas.

- (2) Sarana aksesibilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setidaknya menyediakan:
- (a) penyediaan fasilitas tempat parkir khusus bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia;
  - (b) penyediaan kamar kecil khusus bagi penyandang disabilitas;
  - (c) penyediaan jalan khusus, tangga dan/atau lift khusus bagi penyandang disabilitas;
  - (d) penyediaan meja kerja khusus; dan/atau
  - (e) penyediaan loket pelayanan khusus sehingga memudahkan antrian bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia untuk sektor usaha:
    - i. perbankan;
    - ii. pusat perbelanjaan kategori menengah dan besar.
- (3) Ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk tempat usaha berkategori usaha kecil.
- (4) SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan memberikan petunjuk dan pedoman pengelolaan sarana aksesibilitas di tempat kerja.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh tuna rungu wajib memasang sinyal untuk tanda bahaya di tempat kerja berupa lampu berkedip yang bisa terlihat oleh pekerja/buruh tuna rungu.
- (6) Penyediaan sarana aksesibilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Walikota.

### Pasal 93

- (1) Tanda gambar dan/atau simbol yang merupakan petunjuk bahwa fasilitas, sarana dan prasarana tersebut khusus bagi penyandang disabilitas dan hanya penyandang disabilitas yang berhak menggunakan terdapat dalam lampiran 1 (satu) yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

(2) Tanda gambar dan/atau simbol sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) jika terpasang pada:

- a. bangunan umum dan lingkungan milik orang perorangan, swasta, perusahaan atau Pemerintah Kota Mojokerto;
- b. fasilitas tempat parkir; dan/atau
- c. jalan.

merupakan rambu lalu lintas dan marka jalan yang wajib dipatuhi oleh setiap orang dan setiap pengendara kendaraan bermotor.

(3) Fasilitas tempat parkir sebagaimana yang dimaksud pada angka (2) huruf b meliputi:

- a. fasilitas tempat parkir umum yang dibuat oleh Pemerintah Kota Mojokerto;
- b. fasilitas parkir didalam ruang jalan yang ditentukan oleh Pemerintah Kota Mojokerto;
- c. fasilitas tempat parkir milik badan hukum atau perseorangan;
- d. fasilitas tempat parkir pada bangunan umum;
- e. fasilitas tempat parkir diperusahaan;
- f. fasilitas tempat parkir di kantor SKPD dan pelayanan publik Pemerintah Kota Mojokerto.

#### Pasal 94

(1) Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan menerbitkan Kartu Pekerja Penyandang Disabilitas bagi setiap penyandang disabilitas yang mengajukan permohonan kartu ini.

(2) Kartu Pekerja Penyandang Disabilitas Kota Mojokerto adalah kartu yang berfungsi sebagai kartu hak untuk berhak:

- a. mengikuti segala program ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas;
- b. mendapatkan segala pelayanan ketenagakerjaan dan kesehatan bagi penyandang disabilitas; dan/atau
- c. mendapatkan kemudahan khusus dan penggunaan fasilitas sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia.

- (3) Tatacara penerbitan dan peningkatan kemanfaatan Kartu Pekerja Penyandang Disabilitas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

## BAB IX

### PENGEMBANGAN KEILMUAN DAN SARANA SOSIALISASI KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

#### Bagian Kesatu

#### Pusat Kajian dan Penelitian

#### Pasal 95

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto mendirikan dan membentuk Pusat Kajian dan Penelitian Pengembangan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas.
- (2) Pusat kajian dan penelitian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) bertugas untuk melakukan pengkajian dan penelitian guna pengembangan ilmu pengetahuan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dengan mempublikasikan dan menerbitkan dalam bentuk jurnal dan/atau majalah.
- (3) Hasil kajian dan penelitian ilmiah oleh pusat kajian dan penelitian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh Pemerintah Kota Mojokerto sebagai:
  - a. bahan masukan penyusunan program strategis peningkatan kesejahteraan tenaga kerja penyandang disabilitas;
  - b. bahan masukan kajian dan penelitian ilmiah kepada Pemerintah Pusat;
  - c. sumbangsih pemikiran kepada dunia ilmu pengetahuan dalam hal ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.
- (4) Pusat kajian dan penelitian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat bekerjasama dengan:
  - a. universitas dalam dan luar negeri;
  - b. pusat penelitian dalam dan luar negeri;
  - c. organisasi dalam dan luar negeri;
  - d. perusahaan dalam dan luar negeri;
  - e. lembaga pemerintahan dalam dan luar negeri.
- (5) Penyelenggaraan dan pembiayaan pusat kajian dan penelitian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) pembiayaan dibebankan kepada:

- a. Anggaran Belanja dan Pendapatan Daerah Kota Mojokerto;
  - b. bekerjasama dengan swasta; dan/atau
  - c. sumber pendanaan sah lainnya.
- (6) Pembentukan dan tata pelaksanaan pusat kajian dan penelitian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua Pembangunan  
Sarana Sosialisasi Untuk  
Pendidikan Masyarakat Pasal 96

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto mendirikan sarana sosialisasi pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas untuk masyarakat dengan mendirikan:
- a. taman disabilitas yang memiliki bangunan pusat informasi tentang sejarah dan perkembangan disabilitas;
  - b. monumen disabilitas dengan bentuk monumen mengikuti kaidah norma yang berlaku dan harkat martabat manusia.
- (2) Pendirian taman disabilitas dan monument disabilitas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) pembiayaan dibebankan kepada:
- a. Anggaran Belanja dan Pendapatan Daerah Kota Mojokerto;
  - b. bekerjasama dengan swasta; dan/atau
  - c. sumber pendanaan sah lainnya.

BAB X

UNIT PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DISABILITAS DAN  
INSPEKTUR KETENAGAKERJAAN DISABILITAS Bagian

Kesatu

Unit Pelayanan Ketenagakerjaan Disabilitas

Pasal 97

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mendirikan Unit Pelayanan Ketenagakerjaan Disabilitas guna menjamin hak dan kewajiban serta kesetaraan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

- (2) Tugas Unit Pelayanan Ketenagakerjaan Disabilitas Kota Mojokerto diatur dengan Peraturan Walikota dan keanggotaannya ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Walikota.

Bagian Kedua  
Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas

Pasal 98

- (1) Dalam rangka untuk terjaminnya pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dan sarana aksesibilitas serta memudahkan koordinasi, maka Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan membentuk jabatan khusus yaitu Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas yang jabatannya ditunjuk melalui Surat Keputusan Walikota dan dalam pelaksanaan tugasnya bertanggungjawab serta dibawah perintah Kepala SKPD yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan tunjangan jabatannya mengikuti ketentuan tunjangan jabatan bagi fungsional secara umum.
- (2) Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas bertugas:
- a. melakukan koordinasi yang diperlukan guna terlaksananya pengaturan ketenagakerjaan dan sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.
  - b. memberikan rekomendasi, saran dan masukan kepada:
    - i. Walikota; dan/atau
    - ii. Kepala SKPD.tentang pengaturan ketenagakerjaan dan sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas melalui Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
  - c. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan dan sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas;
  - d. menerima pengaduan masyarakat terkait:
    - i. pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas;
    - ii. sarana aksesibilitas; dan/atau
    - iii. pelayanan bagi penyandang disabilitas.

(3) Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas berwenang untuk:

a. memberikan rekomendasi, saran dan masukan kepada:

i. Walikota; dan/atau

ii. Kepala SKPD

dalam hal pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan dan sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas melalui Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

b. meneruskan laporan pengaduan masyarakat kepada:

i. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;

ii. Mediator Hubungan Industrial Kota Mojokerto; dan/atau

iii. Kepolisian.

dengan berkoordinasi dan melaporkan terlebih dahulu kepada kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan;

c. melakukan pemeriksaan dalam hal pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan dan sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas setelah mendapat surat tugas dari kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan pada:

i. perusahaan;

ii. kantor SKPD; dan/atau

iii. layanan publik.

(4) Syarat untuk menjadi Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas adalah:

a. Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan;

b. memiliki jenjang pendidikan paling sedikit sarjana Master (S2) hukum;

c. memiliki kompetensi dan keahlian terhadap masalah disabilitas;

d. memiliki pangkat paling minimal Penata Muda Tingkat 1 atau yang dipersamakan untuk itu;

e. jabatan Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas dapat dirangkap dengan jabatan fungsional atau struktural lain yang sudah dijabat.



## Pasal 99

- (1) Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas ditunjuk dan diberhentikan jabatannya oleh Walikota dengan mempertimbangkan saran dan pendapat dari Kepala SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melalui Surat Keputusan Walikota.
- (2) Pelaksanaan tugas dan wewenang Inspektur Ketenagakerjaan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada Pasal 98 diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XI  
PEMBINAAN

## Pasal 100

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto melalui SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan/atau pelajar pada sekolah luar biasa.
- (2) Pembinaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi penyandang disabilitas, sekolah dan universitas.
- (3) Anggaran pelaksanaan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan kepada:
  - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kota Mojokerto;
  - b. bekerjasama dengan swasta; dan/atau
  - c. sumber pendanaan sah lainnya.

## Pasal 101

- (1) Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja disabilitas serta pelajar penyandang disabilitas, SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dapat melakukan kerjasama nasional dan internasional dengan:
  - a. organisasi nasional dan internasional;
  - b. organisasi dalam wadah Perserikatan Bangsa-Bangsa; dan/atau
  - c. negara-negara sahabat.

- (2) Pembinaan dapat berupa penyelenggaraan dan pembuatan:
- a. penyelenggaraan sosialisasi;
  - b. penyelenggaraan deklarasi;
  - c. penyelenggaraan seminar;
  - d. penyelenggaraan diskusi;
  - e. pembuatan brosur;
  - f. pembuatan majalah; dan/atau
  - g. pembuatan buku.

Pasal 102

- (1) Pemerintah Kota Mojokerto dapat memberikan penghargaan kepada orang perorangan dan/atau perusahaan yang telah berjasa dalam peningkatan kesejahteraan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas secara teori maupun praktek.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
- a. piagam;
  - b. uang; dan/atau
  - c. bentuk lainnya.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diserahkan pada saat setiap penyelenggaraan peringatan hari Disabilitas Internasional.

BAB XII

PENGAWASAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 103

- (1) Satuan Polisi Pamong Praja melaksanakan fungsi pengawasan umum guna menjamin pelaksanaan Peraturan Daerah ini.
- (2) Mediator Hubungan Industrial menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam Peraturan Daerah ini melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- (3) Jika terdapat ancaman sanksi pidana maka Mediator Hubungan Industrial Kota dalam menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (4) berhak dan/atau dapat untuk meminta bantuan kepada Pegawai Pegawai Ketenagakerjaan guna ditindaklanjuti sesuai ketentuan prosedur pengawasan dan penyidikan dalam ketenagakerjaan.
- (4) Mediator Hubungan Industrial yang menolak untuk menangani perselisihan hubungan industrial bagi tenaga kerja penyandang disabilitas yang telah sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diberikan sanksi berupa peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali masing-masing untuk 3 (tiga) kasus penolakan yang kemudian dapat dilakukan pengusulan pemberhentian dari jabatannya selaku Mediator Hubungan Industrial sesuai dengan mekanisme pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial.

### BAB XIII KETENTUAN PENYIDIKAN

#### Pasal 104

- (1) Penyidikan tindak pidana Peraturan Daerah ini dilakukan oleh:
  - a. Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia; dan/atau
  - b. Penyidik Pegawai Negeri Sipil Tertentu yang diberi kewenangan khusus berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a karena kewajibannya mempunyai wewenang:
  - a. menerima laporan atau pengaduan dari seorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian;
  - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
  - d. melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan dan penyitaan;
  - e. melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat;
  - f. mengambil sidik jari dan memotret seorang;

- g. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- h. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
- i. mengadakan penghentian penyidikan;
- j. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.

## BAB XIV Sanksi Administratif

### Pasal 105

- (1) Walikota atau pejabat yang ditunjuk pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan sebagaimana yang diatur pada Pasal 5, Pasal 6, Pasal 8 ayat (2), Pasal 10 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 11 ayat (3), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 ayat (1), Pasal 15 ayat (4), Pasal 17 ayat (1), Pasal 21 ayat (4), Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24 ayat (1), Pasal 26 ayat (2), Pasal 27, Pasal 30 ayat (2), Pasal 35 ayat (1), Pasal 41, Pasal 47 ayat (1), Pasal 50 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 51 ayat (1), Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 59, Pasal 62 ayat (3), Pasal 69 ayat (2), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7), Pasal 82 ayat (3).
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan secara berurutan atau tidak berurutan berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. penghentian sementara kegiatan;
  - d. penghentian tetap kegiatan;
  - e. pencabutan sementara izin;
  - f. pencabutan tetap izin;
  - g. denda administratif; dan/atau
  - h. sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV KETENTUAN  
PIDANA

Pasal 106

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1), Pasal 92 ayat (1) dan ayat (5), Pasal 93 ayat (2) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau pidana denda paling sedikit Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) dan paling banyak Rp. 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 107

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), Pasal 24 ayat (3), Pasal 33, Pasal 36, Pasal 38, Pasal 48 ayat (2), Pasal 69 ayat (3) dan ayat (5), dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 108

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

BAB XVI KETENTUAN  
PERALIHAN

Pasal 109

- (1) Semua peraturan pelaksanaan di Kota Mojokerto bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.
- (2) Guna terwujudnya fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas di Kota Mojokerto dan untuk kemudahan koordinasi serta pertanggungjawaban keuangan, maka untuk pertamakalinya pengadaan dan pembangunan fasilitas dan sarana prasana aksesibilitas di Kota Mojokerto merupakan tugas, tanggungjawab dan

wewenang SKPD yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan dengan berkoordinasi dengan SKPD terkait.

- (3) Guna terwujudnya pembangunan sarana sosialisasi pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, maka untuk pertama kalinya pembangunan taman dan monumen disabilitas merupakan tugas, tanggungjawab dan wewenang SKPD yang bertanggungjawab kepada pertamanan dan tata kota berkoordinasi dengan SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- (4) Segala biaya pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dibebankan kepada:
  - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kota Mojokerto;
  - b. bantuan pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
  - c. bekerjasama dengan swasta;
  - d. bekerjasama dengan organisasi nasional dan internasional;
  - e. bekerjasama dengan organisasi dibawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa;
  - f. bekerjasama dengan negara-negara sahabat; dan/atau
  - g. sumber pendanaan sah lainnya.

## BAB XVII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 110

- (1) Peraturan Pelaksana Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (2) Balai Latihan Kerja Khusus bagi penyandang disabilitas yang terintegrasi dengan Balai Latihan Kerja bagi umum di Kota Mojokerto sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini harus diwujudkan paling lama 4 (empat) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.

- (3) Fasilitas kesehatan bagi penyandang disabilitas di Kota Mojokerto sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini harus diwujudkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (4) Segala fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Mojokerto sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini harus diwujudkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (5) Pembangunan sarana sosialisasi bagi penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini harus diwujudkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (6) Segala fasilitas, sarana dan prasarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia yang diselenggarakan oleh perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini untuk pertama kalinya harus diwujudkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (7) Kartu Pekerja Penyandang Disabilitas bagi penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini harus diterbitkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (8) Pusat Kajian dan Penelitian Pengembangan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini harus dibentuk paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (9) Unit Pelayanan Disabilitas bagi penyandang disabilitas sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini harus dibentuk paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.

#### Pasal 111

Inspektur Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana yang diatur pada Peraturan Daerah ini harus ditunjuk paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.

Pasal 112

Peraturan Daerah ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembar Daerah Kota Mojokerto.

Ditetapkan di Mojokerto  
pada tanggal 16 Maret 2016

WALIKOTA MOJOKERTO

ttd

MAS'UD YUNUS

Diundangkan di Mojokerto  
pada tanggal 16 Maret 2016

SEKRETARIS DAERAH KOTA MOJOKERTO

ttd

MAS AGOES NIRBITO M. W., S.H., M.Si.

Pembina Utama Madya

NIP. 19570917 198309 1 001

LEMBARAN DAERAH KOTA MOJOKERTO TAHUN 2015 NOMOR

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA MOJOKERTO PROVINSI JAWA TIMUR :  
390-15 / 2015

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM, ttd

PUDJI HARDJONO, SH

Pembina Tk. I

NIP. 19600729 1 198503 1 007



PENJELASAN ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA MOJOKERTO  
NOMOR 15 TAHUN 2015

TENTANG

PENGATURAN KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

I. UMUM

Kesempatan bekerja dan mendapatkan kehidupan yang layak merupakan hak dasar setiap manusia. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang diadopsi melalui Sidang Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tanggal

10 Desember 1948 dengan jelas menjamin tentang hak untuk bekerja berdasar atas pilihan bebas. Deklarasi ini lebih jauh menerangkan bahwa hak untuk dapat bekerja merupakan hak paling hakiki manusia yang tidak dapat terpisahkan dari hak-hak asasi manusia lainnya seperti hak untuk hidup, hak kebebasan pribadi atau hak persamaan kedudukan dalam hukum.

Negara Republik Indonesia sendiri menjamin pula hak bekerja bagi setiap orang dengan tanpa memandang suatu perbedaan dalam bentuk apapun sebagaimana yang tercantumkan pada konstitusi negara. Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) secara tegas menjamin bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Penjaminan hak dasar untuk bekerja oleh negara merefleksikan bahwa semua individu berhak untuk memberikan kontribusi positifnya guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat. Selain itu, negara memahami pula bekerja merupakan sarana bagi warga negara untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan diberbagai bidang guna mencapai masyarakat adil dan makmur sebagaimana yang menjadi dasar dan cita-cita negara.

Hak dasar untuk bekerja sebagaimana yang telah dijamin oleh negara ini pada dasarnya berprinsip kesetaraan bagi setiap orang dan bersifat universal. Melalui prinsip dan sifat ini membuat tenaga kerja penyandang disabilitas termasuk sebagai pihak yang dijamin haknya oleh negara. Deklarasi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas pada Sidang Umum PBB tanggal 10 Desember 1971 memandatkan setiap negara anggota agar berkomitmen untuk menjamin hak bekerja bagi penyandang

disabilitas yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasiannya. Penjaminan hak bekerja ini diamanatkan kembali pada Resolusi 3447 pada Sidang Umum PBB tanggal 9 Desember 1975.

Perlunya penjaminan hak bekerja bagi penyandang disabilitas ini telah lama menjadi perhatian bagi masyarakat internasional termasuk badan-badan khusus dibawah naungan PBB. International Labour Organization (ILO) sebagai badan resmi dibawah naungan PBB yang beranggotakan negara-negara anggota PBB, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, pada tahun 1944 menyebutkan dalam rekomendasinya dengan cukup tegas bahwa setiap penyandang disabilitas berhak untuk mendapatkan kesetaraan dalam bekerja melalui kesempatan kerja dan penerimaan pembayaran upah yang sama melalui sebuah pengaturan khusus. Rekomendasi ini kemudian ditindaklanjuti dengan berbagai konvensi ILO, salah satunya adalah Konvensi ILO Nomor 142 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 1975. Konvensi ini meminta kepada semua anggota penandatanganan konvensi untuk membentuk suatu sistem yang dapat memberikan kesempatan kerja dan peluang pelatihan kerja yang luas termasuk penyediaan sarana aksesibilitas di tempat kerja melalui pengaturan ketentuan peraturan perundangan pada negaranya masing-masing.

Pada bulan Oktober tahun 2001 di Jenewa, ILO kemudian menerbitkan Pedoman Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. Kode yang disusun oleh para pakar yang bersifat tripartit (perwakilan pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dari berbagai negara) ini bertujuan untuk memberikan pedoman praktis bagi pemberi kerja dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas. Pedoman ini bertujuan pula agar tenaga kerja penyandang disabilitas dapat bekerja semaksimal mungkin dengan mengetahui hak serta kewajibannya di tempat kerja. Upaya penyusunan pedoman oleh ILO ini terlihat jelas sebagai salah satu bentuk nyata dalam pelaksanaan Resolusi PBB Nomor A/61/106 pada tempat kerja.

Resolusi PBB Nomor A/61/106 adalah sebuah Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (Convention on the Rights of Persons with Disabilities). Konvensi ini ditetapkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 13 Desember 2006. Dalam konvensi ini termuat hak-hak dasar penyandang disabilitas dan menyatakan akan diambil langkah strategis guna menjamin pelaksanaan konvensi ini. Kewajiban negara yang meratifikasi konvensi ini yaitu melakukan penyesuaian peraturan perundang-undangan, hukum serta administrasi di negaranya untuk menjamin partisipasi aktif penyandang disabilitas dalam berbagai aspek kehidupan sosial. Penyandang disabilitas dalam konvensi ini

didefinisikan setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatanya itu dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam melaksanakan perannya di masyarakat.

Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas ini menyoroti pula bahwa mayoritas penyandang disabilitas hidup dalam kondisi kemiskinan berkaitan dengan minimnya peluang kesempatan kerja serta merekomendasikan setiap negara untuk membangun sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Adapun pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dalam Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas ini diatur pada Pasal 27 yang menyebutkan bahwa negara peratifikasi harus berusaha memajukan pemenuhan hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas serta terdapat kewajiban untuk melarang diskriminasi atas dasar disabilitas seseorang terhadap segala bentuk pekerjaan yang dimulai saat perekrutan dan penyeleksian. Konvensi ini mengatur lebih lanjut perihal kondisi kerja yang adil bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja.

Pemerintah Indonesia menyadari pula tentang perlunya mewujudkan hak kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas dan kondisi kerja yang adil di tempat kerja. Pada tanggal 10 November 2011 melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2011 tentang *Pengesahan Convention on The Rights of Person with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) Pemerintah Indonesia secara resmi mengesahkan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang telah menjadi Resolusi PBB sejak tanggal 13 Desember 2006.

Sebelum dan sesudah peratifikasian konvensi ini, Pemerintah Indonesia sebenarnya telah membentuk berbagai perundang-undangan yang mengatur tentang hak penyandang disabilitas dan tercantum serta betebaran dalam berbagai produk peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian semua ketentuan tersebut tidak mengatur perihal ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja dengan jelas dan secara menyeluruh. Padahal pengaturan yang jelas dan menyeluruh mengenai ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja sangatlah diperlukan mengingat banyak sekali aspek ketenagakerjaan terkait yang membutuhkan pengaturan yaitu:

1. pengaturan sebelum bekerja bagi penyandang disabilitas;
2. pengaturan saat bekerja bagi penyandang disabilitas;
3. pengaturan setelah bekerja bagi penyandang disabilitas;
4. kaitan internasional bagi penyandang disabilitas;
5. sarana aksesibilitas bagi penyandang disabilitas;

6. pengembangan keilmuan dan sarana sosialisasi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas;
7. unit pelayanan disabilitas dan inspektur ketenagakerjaan disabilitas;
8. pembinaan;
9. pengawasan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan/atau
10. ketentuan pidana dan sanksi administratif bagi pihak yang tidak memenuhi hak dan kewajiban tenaga kerja penyandang disabilitas termasuk perwujudan sarana aksesibilitas.

Pada masa otonomi daerah ini, Pemerintah Daerah diberi kewenangan untuk membentuk suatu peraturan yang mandiri dalam bentuk Peraturan Daerah (Perda) selama ketentuan tersebut tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional yang lebih tinggi. Perda ini termasuk dalam jenis peraturan negara yang diakui keberadaannya dalam hirarki perundang-undangan Negara Republik Indonesia dan berlaku sebagai norma atau kaidah hukum yang mengikat karena dapat mengenakan sanksi secara pidana maupun administratif.

Pembentukan Perda yang secara khusus mengatur pedoman pengelolaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja pada berbagai aspek tentunya akan dapat mengisi kekosongan hukum tentang pengaturan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Kekosongan hukum pengaturan ketenagakerjaan ini sudah selayaknya wajib untuk diisi dengan pembentukan peraturan melalui Perda oleh Pemerintah Kota Mojokerto guna memberikan suatu kepastian hukum bagi penyandang disabilitas di tempat kerja dan menjamin hak kesempatan kerja dan perlakuan yang sama di tempat kerja. Hal ini secara simultan dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi penyandang disabilitas dan diharapkan mampu menekan angka kemiskinan secara nasional.

Peran Pemerintah Kota Mojokerto dalam tugasnya sebagai penyelenggara Pemerintahan Daerah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Mojokerto sebagai lembaga legislatif adalah bersama-sama membuat kebijakan strategis yang memberikan arahan dan pedoman serta pembinaan dan pengawasan menyeluruh guna memastikan hak setiap tenaga kerja penyandang disabilitas di tempat kerja dapat terwujudkan.

Hal ini selaras dengan komitmen bangsa Indonesia yang diwujudkan melalui ratifikasi konvensi dasar ILO dan PBB tentang ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan penyandang disabilitas yang meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Nomor 1050);

2. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 171 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2153);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836);
4. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251);

Peraturan Daerah ini disusun dengan mencerminkan prinsip dasar kemanusiaan secara universal sebagaimana konvensi dasar ILO dan PBB yang telah diratifikasi tersebut dengan mengingat peraturan perundang-undangan nasional yang berlaku.

Peraturan Daerah ini disusun secara sistematis sebagai berikut: landasan, asas dan tujuan; kesetaraan; pengaturan sebelum bekerja; pengaturan saat bekerja; pengaturan setelah bekerja; kaitan internasional; aksesibilitas; pengembangan keilmuan dan sarana sosialisasi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas; unit pelayanan disabilitas dan inspektur ketenagakerjaan disabilitas; pembinaan; pengawasan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; ketentuan pidana dan sanksi administratif; ketentuan peralihan; serta ketentuan penutup.

Selain materi tersebut juga dilampirkan pada lampiran I tanda gambar sebagai petunjuk bahwa fasilitas, sarana dan prasana tersebut diperuntukkan khusus bagi penyandang disabilitas dan hanya penyandang disabilitas yang berhak menggunakan.

## 2. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas

### Pasal 2

Cukup jelas.

## Pasal 3

- a. Yang dimaksud “asas partisipasi penuh” adalah setiap penyandang disabilitas berperan secara aktif dalam segala aspek kehidupan sebagai warga negara;
- b. Yang dimaksud dengan “asas tanpa diskriminasi” adalah setiap penyandang disabilitas mendapatkan kesetaraan dalam hak dan kewajiban;
- c. Yang dimaksud dengan “asas kesamaan kesempatan” adalah setiap penyandang disabilitas mendapatkan kesempatan yang sama dalam berbagai bidang termasuk kesempatan bekerja;
- d. Yang dimaksud dengan “asas aksesibilitas” adalah setiap penyandang disabilitas mendapatkan aksesibilitas yang layak guna menunjang kegiatannya; dan
- e. Yang dimaksud dengan “asas inklusi” adalah pengembangan suatu lingkungan yang ramah untuk penyandang disabilitas.

## Pasal 4

Cukup jelas.

## Pasal 5

Cukup jelas.

## Pasal 6

Yang dimaksud “kewajiban” dalam pasal ini adalah melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pekerja sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan/atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## Pasal 7

Cukup jelas.

## Pasal 8

## Ayat (1)

Yang dimaksud “penyusunan pedoman pengelolaan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di tempat kerja” pada ayat ini adalah menyusun panduan tentang tata cara pengaturan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas di tempat kerja yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan acuan.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Cukup jelas.

## Pasal 9

Cukup jelas.

## Pasal 10

## Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Yang dimaksud “sertifikasi kompetensi kerja” pada ayat ini adalah standar kompetensi kerja yang ditetapkan oleh Menteri.

## Pasal 11

## Ayat (1)

Yang dimaksud “jenis dan tingkat program yang diikuti” pada ayat ini adalah bentuk pelatihan dan level kemahiran, sebagai contoh jenis pelatihan komputer untuk tingkat dasar atau tingkat mahir.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Cukup jelas.

## Pasal 12

Cukup jelas.

## Pasal 13

## Ayat (1)

Yang dimaksud “terintegrasi dengan pendirian dan penyelenggaraan Balai Latihan Kerja untuk masyarakat umum” pada ayat ini adalah Balai Latihan Kerja yang didirikan selain menyelenggarakan program pelatihan untuk masyarakat umum juga menyelenggarakan program pelatihan bagi penyandang disabilitas.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Cukup jelas.

## Pasal 14

## Ayat (1)

Perizinan dan pendaftaran pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas dimaksudkan untuk memudahkan pengawasan agar hasil pelatihan dapat berdayaguna secara optimal.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Pasal 15

## Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Yang dimaksud “di luar wilayah Indonesia” pada ayat ini adalah negara-negara sahabat yang memiliki hubungan diplomatik dengan Indonesia.

## Ayat (4)

Izin kepada Walikota guna pengawasan dan koordinasi pelatihan.

## Ayat (5)

Cukup jelas.

## Pasal 16

Cukup jelas.

## Pasal 17

## Ayat (1)

Yang dimaksud “dapat mewajibkan” pada ayat adalah Walikota dapat menentukan dan membuat kebijakan yang dianggap perlu untuk

menunjuk salah satu perusahaan di Kota Mojokerto agar melakukan pemagangan bagi penyandang disabilitas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 18

Hal ini sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud “ahli pada bidangnya” pada ayat ini adalah keahlian seseorang yang berdasar pada pengalaman, pengakuan dari lembaga atau institusi resmi, gelar pendidikan yang dimiliki dan/atau kompetensinya.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud “sesuai dengan kemampuan perusahaan” pada ayat ini adalah berdasarkan pada kondisi keuangan perusahaan yang dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan yang dilakukan oleh akuntan publik.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 22

Yang dimaksud “tanpa diskriminasi” pada ayat ini adalah perusahaan tidak melakukan perbedaan kepada calon tenaga kerja penyandang disabilitas karena faktor fisik dan kesehatan mental.

Pasal 23

Lowongan pekerjaan yang ditawarkan dapat dilakukan oleh penyandang disabilitas.

Pasal 24

Ayat (1)

Persyaratan sehat jasmani seringkali mengurangi hak azasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Yang dimaksud “jasmani” pada ayat ini adalah tubuh secara fisik.



Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Pendampingan ini untuk memperlancar proses wawancara kerja dan agar saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Penerjemahan ini agar penyandang disabilitas tuna netra dapat membaca isi perjanjian kerja atau surat pengangkatan.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Waktu 6 (enam) hari kerja merupakan waktu yang cukup untuk melakukan koordinasi dan penelitian.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)

Mediator Hubungan Industrial Kota Mojokerto dianggap telah memiliki kompetensi dalam penguasaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan untuk membantu pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja atau surat pengangkatan baru.

Ayat (2)

Saran dan masukan Mediator Hubungan Industrial Kota Mojokerto berbentuk tertulis.

Pasal 31

Ayat (1)

Pengenaan sanksi ini dilakukan mengingat pentingnya Tanda Bukti Pencatatan bagi para pihak.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “ketentuan peraturan kepegawaian” dalam ayat ini adalah peraturan kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Yang dimaksud dengan “bermutu” adalah standar kesehatan yang baik dalam hal perlengkapan, peralatan dan pelayanan kesehatan.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Ayat (1)

Yang dimaksud “fasilitas kesehatan” adalah bangunan atau tempat pemeriksaan kesehatan atau pertolongan pertama kesehatan di perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

## Pasal 47

Cukup jelas.

## Pasal 48

## Ayat (1)

Upaya promosi pekerjaan layak dapat dilakukan melalui sosialisasi tentang pekerjaan yang layak kepada para pelaku hubungan industrial dan masyarakat umum.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Cukup jelas.

## Ayat (4)

Cukup jelas.

## Pasal 49

## Ayat (1)

Yang dimaksud “gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif di Tempat Kerja” adalah merupakan gerakan yang diupayakan oleh pemerintah, masyarakat dan/atau pengusaha guna meningkatkan perbaikan kesehatan dan pemenuhan gizi bagi perempuan. Gerakan ini juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan reproduksi perempuan dan peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Pasal 50

## Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Yang dimaksud “menjalankan kodratnya sebagai perempuan” adalah sesuai kodratnya perempuan mengalami haid, melahirkan dan menyusui. Perempuan juga memegang peranan penting dalam merawat dan mendidik anak sehingga menciptakan generasi berkualitas.

## Pasal 51

## Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Alasan tertentu misalnya mengikuti terapi pengobatan medis dalam rangka penyembuhan.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Pencantuman sarana aksesibilitas yang disediakan oleh perusahaan ini untuk menjamin hak pekerja/buruh penyandang disabilitas di tempat kerja sehingga pekerja/buruh penyandang disabilitas dapat bekerja dengan wajar.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Penyusunan perencanaan pengembangan karir ini mulai dari perencanaan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan, perencanaan jenjang jabatan hingga perencanaan tingkat pengupahan.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Dilakukan secara tertulis guna menjamin hak pekerja/buruh penyandang disabilitas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Ayat (1)

Monitoring dan pengawasan 2 (dua) kali dalam setahun dapat dilaksanakan pada masa 3 (tiga) minggu sebelum Hari Raya Keagamaan dan 3 (tiga) minggu sebelum tahun baru.

Ayat (2)

Bantuan ini dapat berupa bantuan administrasi seperti data pekerja/buruh yang bekerja pada sektor industri rumah tangga dan data pekerja pembantu rumah tangga diwilayahnya hingga bantuan pendampingan ke tempat kerja pekerja/buruh.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas

Pasal 77

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

## Huruf c

Yang dimaksud “sakit karena hubungan kerja” adalah pekerja/buruh mengalami sakit karena melaksanakan ketentuan dalam hubungan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama saat berada di tempat kerja.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Pasal 78

Cukup jelas.

## Pasal 79

Cukup jelas.

## Pasal 80

Cukup jelas.

## Pasal 81

Cukup jelas.

## Pasal 82

## Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2) Cukup jelas.

## Ayat (3)

Salah satu persyaratan utama dalam penerimaan beasiswa selalu mensyaratkan izin dari perusahaan melalui atasan oleh karena itu perusahaan berkewajiban untuk tidak menghalangi dengan memberikan surat izin atau rekomendasi.

## Ayat (4)

Pekerja/buruh penerima beasiswa pendidikan di dalam negeri dapat mensyaratkan ketentuan selama tidak mengganggu dalam menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja karena menempuh pendidikan di dalam negeri dapat dilakukan selepas waktu kerja.

## Ayat (5)

Cukup jelas.

## Ayat (6)

Cukup jelas.

## Ayat (7)

Cukup jelas.

## Ayat (8)

Cukup jelas.

## Ayat (9)

Cukup jelas.

## Pasal 83

Cukup jelas.

## Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Ayat (1) Huruf a

Sarana parkir khusus ini harus mudah dijangkau, dapat terlihat jelas dan dekat dengan pintu masuk.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Bus sekolah ini sebagai sarana kemudahan dan wajib dilengkapi oleh sarana aksesibilitas dan peralatan pertolongan pertama standar bagi penyandang disabilitas.

Huruf g

Jalur pejalan kaki ini dapat dilengkapi dengan pegangan tangan untuk berjalan.

Huruf h

Cukup jelas

Huruf i

Jalur khusus untuk sepeda tidak bermotor ini dibuat pada jalan utama.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Huruf m

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 89

Ayat (1)

Yang dimaksud “ahli pada bidangnya” adalah memiliki pengetahuan teknis pembuatan sarana aksesibilitas berdasarkan kompetensi kerja yang dimiliki atau sertifikat keahlian dan/atau berpengalaman dengan pernah membuat sarana aksesibilitas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas.

Pasal 111

Cukup jelas.



Pasal 112

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA MOJOKERTO NOMOR 15

## LAMPIRAN PERATURAN DAERAH KOTA MOJOKERTO

NOMOR 15 TAHUN 2015

TENTANG PENGATURAN KETENAGAKERJAAN BAGI PENYANDANG  
DISABILITAS

Tanda gambar atau simbol resmi penunjuk hak untuk penyandang disabilitas dan lanjut usia yaitu berbentuk segi empat dengan dasar warna biru berlambang menyerupai orang sedang duduk pada kursi roda warna putih. Adapun ukuran dapat menyesuaikan sesuai peruntukkan. Tanda gambar ini merupakan petunjuk bahwa fasilitas, sarana, dan prasana aksesibilitas tersebut khusus diperuntukkan hanya bagi penyandang disabilitas dan lanjut usia.

WALIKOTA MOJOKERTO

ttd

MAS'UD YUNUS