



BUPATI BANDUNG BARAT  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT  
NOMOR 48 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DAN LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

- BUPATI BANDUNG BARAT,
- Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 98 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Lembaga Kerjasama Tripartit;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
3. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4688);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2019 Nomor 8 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 7);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
2. Bupati adalah Bupati Bandung Barat.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
5. Kepala Dinas adalah pimpinan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.

6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
13. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
16. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
17. 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 mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

18. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.
19. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
20. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
21. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
22. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan kabupaten.
23. Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
24. Organisasi Perusahaan adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan jenis usaha, mata dagangan, atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan.
25. Asosiasi Pengusaha Indonesia yang selanjutnya disebut APINDO adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
26. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
27. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
28. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

29. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
30. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
31. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB II

### TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Bagian Kesatu

##### Umum

##### Pasal 2

- (1) Setiap terjadi Perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh mediator di Dinas.

##### Pasal 3

Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mempunyai tugas:

- a. meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi;
- b. memanggil para pihak yang berselisih;
- c. memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi;
- d. membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- e. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- f. membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g. menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
- h. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada kepala Dinas; dan
- i. mencatat hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam buku registrasi perselisihan hubungan industrial.

##### Pasal 4

- (1) Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mempunyai kewenangan:
  - a. meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis;
  - b. meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak;
  - c. menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
  - d. meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas atau lembaga terkait; dan

- e. menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus.
- (2) Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mediator berwenang menolak para pihak dan/atau pemegang surat kuasa apabila ada indikasi menghambat proses mediasi.
- (3) Mediator sebelum melakukan proses mediasi dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan atau perselisihan hubungan industrial yang dihadapi para pihak.
- (4) Klarifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan/atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi.

Bagian Kedua  
Tata Kerja Mediasi  
Pasal 5

- (1) Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a. melakukan penelitian tentang duduk perkara perselisihan hubungan industrial;
  - b. menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang Mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
  - c. melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
  - d. mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
  - e. membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
  - f. memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
  - g. membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
  - h. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada kepala Dinas.
- (2) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan kuasa hukum dalam sidang mediasi, mediator dapat meminta kuasa hukum menghadirkan pemberi kuasa.
- (3) Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak pemohon yang mencatatkan perselisihan tidak hadir, maka pencatatan perselisihan hubungan industrial dihapus dari buku registrasi perselisihan.

- (4) Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut dan layak sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

#### Pasal 6

Anjuran tertulis mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), memuat:

- a. keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
- b. keterangan pengusaha;
- c. keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
- d. pendapat dan pertimbangan hukum; dan
- e. isi anjuran.

#### Pasal 7

- (1) Penyelesaian melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus sudah selesai dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.
- (2) Jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk klarifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dan ayat (4).
- (3) Mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

#### Pasal 8

- (1) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
- (2) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi akhir harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- (3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- (4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dianggap menolak anjuran tertulis.
- (5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama.
- (6) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

#### Pasal 9

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

### BAB III

## LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT

### Bagian Kesatu

#### Pembentukan dan Tugas LKS Tripartit

##### Pasal 10

- (1) LKS Tripartit dibentuk oleh Bupati dan berkedudukan sebagai lembaga perwakilan dari unsur ketenagakerjaan di wilayah Daerah.
- (2) LKS Tripartit bertanggung jawab kepada Bupati.

##### Pasal 11

LKS Tripartit mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Daerah.

### Bagian Kedua

#### Keanggotaan LKS Tripartit

##### Pasal 12

Keanggotaan LKS Tripartit terdiri dari unsur:

- a. Pemerintah Daerah;
- b. Organisasi Pengusaha; dan
- c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

##### Pasal 13

- (1) Susunan keanggotaan LKS Tripartit terdiri dari :
  - a. Ketua merangkap anggota, dijabat oleh Bupati;
  - b. 3 (tiga) Wakil Ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur:
    1. Kepala Dinas Tenaga Kerja;
    2. Organisasi pengusaha; dan
    3. Serikat pekerja/serikat buruh.
  - c. Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh Sekretaris Dinas Tenaga Kerja; dan
  - d. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Bagan struktur LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

##### Pasal 14

Jumlah anggota dalam susunan keanggotaan LKS Tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, sebanyak-banyaknya 21 (dua puluh satu) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur perangkat daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing paling banyak 7 (tujuh) orang.

##### Pasal 15

- (1) Komposisi keterwakilan unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dengan perbandingan 1 (satu) unsur perangkat Pemerintah

Daerah, 1 (satu) unsur organisasi pengusaha, dan 1 (satu) unsur serikat pekerja/serikat buruh.

- (2) Dalam hal salah satu unsur atau lebih tidak dapat memenuhi kesamaan jumlah keanggotaan dengan unsur lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 maka ketentuan komposisi keterwakilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku.

Bagian Ketiga  
Kesekretariatan LKS Tripartit

Pasal 16

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Tripartit dibantu oleh Sekretariat.
- (2) Sekretariat LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sekretaris LKS Tripartit.
- (3) Sekretariat LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara fungsional oleh Dinas Tenaga Kerja.

Bagian Keempat  
Badan Pekerja

Pasal 17

- (1) Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, LKS Tripartit dapat membentuk Badan Pekerja.
- (2) Keanggotaan Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih dari anggota LKS Tripartit.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan, tugas, dan tata kerja Badan Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh Ketua LKS Tripartit.

Bagian Kelima  
Pengangkatan Keanggotaan LKS Tripartit

Pasal 18

- (1) Keanggotaan LKS Tripartit diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (2) Pengangkatan dan pemberhentian anggota LKS Tripartit ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 19

Keanggotaan LKS Tripartit diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun.

Pasal 20

- (1) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan LKS Tripartit, seorang calon anggota harus memenuhi persyaratan:
  - a. Warga Negara Indonesia;
  - b. sehat jasmani dan rohani;
  - c. berpendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat;
  - d. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan/atau Perangkat Daerah terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur Pemerintah Daerah;
  - e. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan

- f. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Ketua LKS Tripartit dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d.

Pasal 21

Selain persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha dan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, harus diusulkan oleh Pimpinan organisasi pengusaha dan Pimpinan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Keenam

Pemberhentian Keanggotaan LKS Tripartit

Pasal 22

- (1) Selain karena berakhirnya masa jabatan, keanggotaan LKS Tripartit dapat berakhir apabila anggota yang bersangkutan:
  - a. tidak memenuhi persyaratan lagi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1);
  - b. meninggal dunia;
  - c. mengundurkan diri;
  - d. menderita sakit yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan tugasnya;
  - e. melalaikan atau tidak melaksanakan tugasnya; dan/atau
  - f. dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai keanggotaan LKS Tripartit yang berhenti sebelum berakhirnya masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Ketua LKS Tripartit.

Bagian Ketujuh

Tata Kerja

Pasal 23

LKS Tripartit mengadakan sidang secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 24

Apabila dipandang perlu, LKS Tripartit dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikutsertakan pihak-pihak lain yang dipandang perlu dalam sidang LKS Tripartit.

Pasal 25

- (1) Pelaksanaan sidang LKS Tripartit dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja LKS Tripartit diatur dalam Keputusan Bupati tentang Pembentukan LKS Tripartit.

Bagian Kedelapan

Pembiayaan

Pasal 26

Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas LKS Tripartit dibebankan kepada:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten; dan/atau
- b. Sumber pendapatan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 27

Anggota LKS Tripartit yang ada sebelum Peraturan Bupati ini berlaku tetap menjalankan tugas dan fungsi sampai dengan berakhirnya masa jabatan anggota LKS Tripartit Daerah.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bandung Barat.

Ditetapkan di Ngamprah  
pada tanggal 1 September 2023  
BUPATI BANDUNG BARAT,

TTD.

HENGKI KURNIAWAN

Diundangkan di Ngamprah  
pada tanggal 1 September 2023  
SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

Ttd.

ADE ZAKIR

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2023 NOMOR 48