



SALINAN

BUPATI CIAMIS
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS
NOMOR 3 TAHUN 2024

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam pembangunan ekonomi bagi Pemerintah Daerah, sehingga perlu meningkatkan kualitas, mengoptimalkan produktivitas kerja, kedudukan kerja dan pendayagunaan serta perlindungan tenaga kerja;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, 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 sebagai urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, menjamin kepastian, kesamaan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi bagi tenaga kerja;
 - c. bahwa pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Ciamis dirasa sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sehingga perlu diganti;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
 3. 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);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39);
 5. 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 6. 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);

7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. 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 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN CIAMIS
dan
BUPATI CIAMIS,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Ciamis.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Ciamis.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu 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 pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. 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 imbalan dalam bentuk lain; dan

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
 13. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
 14. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 15. Lembaga Pelatihan Kerja, yang selanjutnya disingkat dengan LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
 16. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan, teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metoda dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penerapan kelulusan peserta pelatihan.
 17. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 18. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
 19. Produktivitas Kerja adalah hasil/jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja) untuk menghasilkan suatu produk.
 20. Gugus Kendali Mutu yang selanjutnya disingkat GKM adalah suatu sistem manajemen usaha yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mutu produksi dalam rangka meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan.
 21. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

22. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
23. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu.
24. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi/Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
25. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD, adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam Wilayah Republik Indonesia.
26. Antar Kerja Antar Negara, yang selanjutnya disebut AKAN, adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
27. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang dengan kelainan fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya.
28. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah mempunyai izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
29. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.
30. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
31. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada di lingkungan satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
32. Pameran Kesempatan Kerja adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
33. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
34. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.

35. 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 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
36. 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.
37. Organisasi Pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
38. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
39. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah.
40. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
41. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
42. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
43. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
44. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
45. 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.

46. Tunjangan hari raya keagamaan adalah pendapatan non Upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.
47. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
48. Daring adalah dalam jaringan, terhubung melalui jejaring komputer, internet dan sebagainya.
49. Luring adalah luar jaringan terputus dari jejaring komputer.
50. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran pencari kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
51. Penempatan tenaga Kerja daring (*job portal*) adalah platform yang berisikan pencari kerja, lowongan kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja yang aktivitasnya meliputi pemberian informasi lowongan kerja kepada pencari kerja dan memberikan informasi data dan kompetensi pencari kerja kepada pemberi kerja yang dilakukan secara daring.
52. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang dan telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
53. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
54. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
55. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
56. Pameran Kesempatan kerja (*job fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
57. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan Negara bukan pajak atau pendapatan daerah.

BAB II

ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu

Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;

- b. partisipatif;
- c. inklusif;
- d. produktivitas; dan
- e. keberlanjutan.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. menyusun Perencanaan ketenagakerjaan direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. menyusun Kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan pembangunan ekonomi daerah;
- c. menyusun Kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja yang dilakukan secara terpadu;
- d. mewujudkan Tenaga Kerja yang memiliki Kompetensi Kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- e. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
- f. memberikan pembinaan, perlindungan dan kesejahteraan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- g. mewujudkan kepastian hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Bagian Ketiga

Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- b. perencanaan Tenaga Kerja dan informasi Ketenagakerjaan;
- c. tugas dan tanggung jawab;
- d. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
- e. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- f. TKA;
- g. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- h. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
- i. Hubungan Industrial;
- j. penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;

- k. perlindungan Ketenagakerjaan;
- l. penghargaan Ketenagakerjaan;
- m. pembinaan Ketenagakerjaan;
- n. penyidikan; dan
- o. sanksi.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

- (1) Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha dan pemerintah.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI

KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 6

- (1) Penyusunan perencanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun berdasarkan data tenaga kerja dan pemetaan kebutuhan Daerah.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan yang meliputi:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga Kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. jaminan sosial Tenaga Kerja.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

BAB V
TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB
Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja di Daerah;
 - b. mengadakan sistem informasi Ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan Pelatihan Kerja, Pemagangan, Kompetensi Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - d. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan Tenaga Kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan dan monitoring Ketenagakerjaan; dan
 - g. memberikan sanksi.
- (2) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, KOMPETENSI KERJA DAN
PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja
Paragraf 1
Umum
Pasal 9

- (1) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja dan/atau dapat bekerja sama dengan LPK Pemerintah, LPK swasta dan LPK Perusahaan.
- (2) Pemerintah Daerah dapat melaksanakan berbagai latihan kerja bagi masyarakat yang dilaksanakan berdasarkan sistem Pelatihan Kerja nasional.

Paragraf 2
Peserta Pelatihan
Pasal 10

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Penyandang disabilitas yang mengikuti Pelatihan Kerja dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kedisabilitasnya.

- (4) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Lembaga Pelatihan

Pasal 11

- (1) Pelatihan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat dilaksanakan di tempat pelatihan atau tempat bekerja.

Pasal 12

- (1) LPK Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Bagi LPK Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan/atau mengurangi program, wajib memiliki Izin penambahan dan/atau pengurangan program dari Pemerintah Daerah.
- (3) LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan kepada Pemerintah Daerah.
- (4) LPK Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

Pasal 13

Ketentuan mengenai persyaratan dan prosedur perizinan LPK Pemerintah, LPK Swasta, dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan Pasal 11 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah dapat menghentikan sementara program pelatihan kerja, apabila:
 - a. instruktur yang digunakan tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. tenaga kepelatihan yang digunakan tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - d. sarana dan prasarana pelatihan kerja yang digunakan tidak sesuai dengan program; dan

- e. tidak menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan program dan pelatihan kerja.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

Paragraf 4

Pembinaan dan Pelaporan

Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap LPK;
- (2) Pembinaan terhadap LPK dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program latihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga kepelatihan, penerapan metode dan sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.
- (4) LPK wajib melaporkan realisasi pelatihan kerja secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua

Pemagangan

Pasal 16

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan Swasta.
- (2) Pemagangan di dalam negeri dan di luar negeri dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemagangan yang dilaksanakan oleh swasta harus berdasarkan kepada perjanjian pemagangan secara tertulis antara peserta dengan pengusaha paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta dan pengusaha;
 - b. jangka waktu pemagangan;
 - c. program pemagangan; dan
 - d. besaran uang saku peserta.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Jumlah peserta pemagangan tidak lebih dari 20% dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan.
- (6) Perusahaan dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang akan menyelenggarakan pemagangan wajib melaporkan dan mencatatkan perjanjian pemagangan sebelum pemagangan dilaksanakan kepada Pemerintah Daerah.

Bagian Ketiga
Peningkatan Kompetensi Kerja
Pasal 17

- (1) Setiap pengusaha wajib meningkatkan kompetensi Pekerja/Buruh melalui Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan pihak lain.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh pengusaha maupun pihak lain.
- (4) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Pemerintah Daerah.

Bagian Keempat
Produktivitas Kerja
Pasal 18

- (1) Peningkatan produktivitas kerja dilaksanakan melalui pengembangan budaya kerja produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk unit pelaksana produktivitas Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan dan tata kerja unit pelaksana produktivitas Daerah diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 19

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh wajib menerapkan sistem GKM.
- (2) Sistem GKM dilaksanakan melalui cara pandang, cara analisa dan diagnosa serta solusi suatu masalah inefisiensi, produktivitas rendah dan rendahnya mutu pekerjaan/produk di lingkungan kerja untuk membentuk kebiasaan yang diterapkan dalam etos kerja dan budaya produksi kompetitif.
- (3) Pengukuran dan pembinaan penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, instansi atau lembaga sesuai dengan kompetensi.
- (4) Penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) wajib dilaporkan kepada Pemerintah Daerah paling sedikit setiap 6 (enam) bulan sekali.

BAB VII
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja
Paragraf 1
Umum
Pasal 20

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi.

- (2) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (3) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud ayat (2), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (5) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional dan Daerah.

Pasal 21

Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan;
- b. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum.

Pasal 22

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksana penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. pelayanan IPK;
 - b. pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. pelayanan Perantaraan Kerja

Pasal 23

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a meliputi Informasi Pencari Kerja, Informasi lowongan pekerjaan dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. nama, alamat, umur dan jenis kelamin; dan
 - b. pendidikan dan kompetensi kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja dan waktu kerja;

- e. upah, jaminan social dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau kompetensi kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (4) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja dan wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (5) Penyajian dan penyebaran IPK wajib dilakukan melalui media Online, papan pengumuman, media cetak elektronik dan/atau media lainnya.

Pasal 24

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan Wawancara.

Pasal 25

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud Pasal 22 ayat (2) huruf c meliputi:
- a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. penempatan tenaga kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut penempatan kerja; dan
 - g. peleporan penempatan tenaga kerja secara berkala.
- (2) Penempatan tenaga kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b dilaksanakan oleh LPTKS, Penempatan Tenaga Kerja Daring (*Job Portal*), LPPRT yang memenuhi standar kegiatan usaha dan/atau produk pada penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis resiko sektor ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) yang melakukan aktivitasnya di daerah wajib melapor ke Dinas.
- (3) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

Pasal 27

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4) dan Pasal 26 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:

- a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada pihak yang melanggar ketentuan.
 - (3) Semua pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
 - (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
 - (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
 - (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
 - (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Paragraf 2

Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 28

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan secara Luring maupun Daring yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional.

Pasal 29

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Dinas baik secara luring maupun daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/1).
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, pencari kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, pencari kerja harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (4) Laporan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan secara luring maupun daring.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 30

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara luring maupun daring kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari pemberi kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK.III).
- (3) Pemberi kerja wajib melaporkan penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- (4) Tata cara pelaporan informasi lowongan dan penempatan tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Semua pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Paragraf 3

Penyandang Disabilitas

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.
- (2) Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dilenggarakan dalam upaya pelaksanaan pemenuhan hal penyandang Disabilitas.

- (3) Proses pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 33

- (1) Setiap penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, harus memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
- (2) Derajat kedisabilitasannya sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah Wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha milik daerah serta perusahaan yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

Pasal 34

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (3) dan ayat (4) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. Teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

Paragraf 4

Bursa Kerja Khusus (BKK)

Pasal 35

- (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh BKK.

- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan tenaga kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud ayat (1) diperuntukan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menempatkan:
 - a. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. tenaga kerja ke luar negeri.
- (5) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap BKK.

Pasal 36

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui BKK harus mengajukan permohonan ke Dinas untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Dinas dengan melampirkan rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Dinas tujuan penempatan tenaga kerja.
- (3) Tata cara pemberian persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai ketentuan perundang-undangan.

Paragraf 5

Pekerja Migran Indonesia

Pasal 37

- (1) Daerah memberikan perlindungan terhadap CPMI atau PMI.
- (2) Bentuk perlindungan terhadap CPMI atau PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perlindungan sebelum bekerja;
 - b. perlindungan pada saat bekerja yaitu berkoordinasi dengan kementerian/badan/lembaga dan pemerintah provinsi; dan
 - c. perlindungan setelah bekerja
- (3) Perlindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan pelatihan kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi Negara tujuan penempatan.
- (4) Perlindungan terhadap PMI setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dengan memberikan pemberdayaan terhadap Purna PMI atau keluarganya.
- (5) Penyediaan dan fasilitasi pelatihan kompetensi bagi CPMI sebagaimana dimaksud ayat (3) melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.
- (6) Pelaksana program dan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (4) dan (5) disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja
Paragraf 1
Umum
Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela, transmigrasi atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Bagian Ketiga
Penyerapan dan Penempatan Tenaga Kerja
Pasal 39

- (1) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Pelaksana Penempatan tenaga kerja.
- (2) Pemberi kerja dan Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam memperkerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja dapat dilakukan dengan penyelenggaraan Program Transmigrasi.
- (2) Penyelenggaraan Program Transmigrasi dilakukan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Penyelenggaraan Program Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah dengan melaksanakan kesepakatan bersama antara daerah asal dan daerah tujuan dan menindaklanjuti dengan perjanjian Kerja Sama antara Dinas Daerah asal dan Dinas Daerah Tujuan.
- (4) Dalam penempatan transmigrasi, Dinas mempersiapkan calon transmigran dengan persyaratan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan permodalan dalam bentuk uang saku bagi calon transmigran sesuai dengan kemampuan daerah.
- (6) Pelaksanaan transmigrasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)

Pasal 41

Pameran kesempatan Kerja (*job fair*) diselenggarakan oleh :

- a. Dinas;
- b. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja;
- c. Bursa Kerja Khusus (BKK); dan/atau
- d. Lembaga Berbadan Hukum

Pasal 42

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja, BKK dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf b, huruf c dan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Dinas;
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja, BKK dan Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
 - a. perizinan, atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Pasal 43

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan; dan
 - d. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Semua pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan.

BAB VIII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 44

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh Pemerintah.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (3) Kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada perwakilan negara asing; atau
 - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) TKA dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

Pasal 45

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib untuk:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
 - c. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan rencana penggunaan TKA yang telah disahkan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Pemerintah Daerah; dan

- e. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan tertentu.

Pasal 46

- (1) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan TKA wajib mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan rencana penggunaan TKA.
- (2) Permohonan perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu pengesahan rencana penggunaan TKA berakhir.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perpanjangan pengesahan rencana penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Pemerintah Daerah untuk pelaksanaan:
 - a. penggunaan TKA;
 - b. pendidikan dan pelatihan kerja bagi pendamping TKA; dan
 - c. alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan RPTKA, pengusaha dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar DKPTKA yang besarnya US\$100 (seratus dolar Amerika Serikat) per jabatan per orang per bulan sebagai pendapatan daerah berupa retribusi daerah.
- (2) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi :
 - a. instansi pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. Jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1(satu) bulan penuh.
- (4) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan daerah dikenakan untuk Pengesahan RPTKA Perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.

- (5) Pemberi kerja yang tidak membayar perpanjangan DKPTKA sesuai ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 49

- (1) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu Pengesahan RPTKA dan dibayarkan di muka.
- (2) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan Pemberi Kerja TKA serdasarkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang pada kementerian ketenagakerjaan melalui TKA Online.
- (4) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud ayat (3) paling sedikit memuat :
 - a. identitas pemberi kerja TKA;
 - b. identitas TKA;
 - c. Nama Bank;
 - d. nomor rekening;
 - e. atas nama rekening; dan
 - f. besaran DKPTKA yang harus dibayar.
- (5) Pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan validasi pembayaran DKPTKA oleh pejabat yang ditunjuk pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (6) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagaimana pada ayat (5) disusun sesuai dengan aturan perundang-undangan.

Pasal 50

Pembinaan penggunaan TKA dilakukan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.

BAB IX

PERJANJIAN KERJA, PENGUPAHAN, JAMINAN SOSIAL DAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

Bagian Kesatu

Perjanjian Kerja

Pasal 51

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.

- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, perusahaan wajib membuat surat pengangkatan paling sedikit memuat:
 - a. identitas pengusaha dengan pekerja/buruh;
 - b. jabatan atau jenis pekerjaan; dan
 - c. besarnya Upah dan cara pembayarannya.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kerja kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b , dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (5) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

- (6) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (8) Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (9) Dalam hal jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (8) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dapat dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (10) Perjanjian kerja waktu tertentu harus dicatatkan oleh Pengusaha secara daring kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu.
- (11) Dalam hal pencatatan secara daring sebagaimana dimaksud pada ayat (10) belum tersedia, Pengusaha melakukan pencatatan secara tertulis kepada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu.
- (12) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 53

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dilakukan melalui kebijakan pengupahan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan peninjauan Upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Jaminan Sosial

Pasal 55

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruhnya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan kematian; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 56

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan:
 - a. pengusaha yang terlambat membayar THR keagamaan kepada pekerja/buruh sebagai dimaksud pada ayat 1 dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar.

- b. pengenaan denda sebagai dimaksud pada ayat 1 huruf a tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar THR keagamaan kepada pekerja/buruh.
 - c. denda sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Besaran tunjangan hari raya diberikan dengan persyaratan:
- a. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus-menerus, mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan Upah; dan
 - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan dengan perhitungan secara proporsional. Sesuai masa kerja, dengan perhitungan (masa kerja)/12x1 (satu)bulan upah.
- (3) Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan, berhak mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak berlaku bagi pekerja/buruh dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan.

BAB X

PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Pasal 57

- (1) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di Daerah wajib memiliki izin operasional.
- (2) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian antara pemberi pekerjaan dengan penyedia jasa pekerja/buruh kepada Pemerintah Daerah.
- (3) Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu:
 - a. usaha pelayan kebersihan;
 - b. usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh;
 - c. usaha tenaga pengamanan/satuan pengamanan;
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; atau
 - e. usaha penyedia jasa dan angkutan bagi pekerja/buruh.
- (4) Pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 58

- (1) Pemerintah Daerah/Instansi yang membidangi ketenagakerjaan melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Pengusaha, Pekerja, dan/atau serikat pekerja melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (4) Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:
 - a. serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. lembaga Kerja Sama Bipartit;
 - d. lembaga Kerja Sama Tripartit;
 - e. peraturan Perusahaan;
 - f. perjanjian Kerja Bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Pasal 59

- (1) Pengusaha memberikan kesempatan kepada serikat pekerja untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja.
- (2) Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk serikat pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh bertugas mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, pencatatan serikat pekerja/serikat buruh berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dinas yang menangani ketenagakerjaan mendorong kelembagaan ketenagakerjaan antara Pengusaha dan Organisasi Pekerja yang diharapkan mampu mengakomodir kemandirian dan produktivitas lembaga organisasi pekerja dan pengusaha.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha
Pasal 60

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha mewakili kepentingan pengusaha dalam keterwakilan di kelembagaan ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah mendorong pembentukan asosiasi pengusaha sektoral untuk bisa mewakili pengusaha sektoral dalam berunding dengan serikat pekerja/serikat buruh sektoral.
- (4) Ketentuan mengenai keterwakilan organisasi pengusaha dalam hubungan industrial berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit
Pasal 61

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit dan melaporkan kepada Pemerintah Daerah.
- (2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.
- (4) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran secara lisan;
 - b. peringatan tertulis sebanyak 3 kali; dan
 - c. pembekuan kegiatan usaha dan/atau pembatalan pendaftaran setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga.
- (5) Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas yang menangani ketenagakerjaan .

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit
Pasal 62

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerja Sama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah dibentuk oleh Bupati.

- (3) Lembaga Kerja sama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas pokok memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.
- (4) Keanggotaan lembaga kerja sama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan
Pasal 63

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan.
- (2) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan;
 - e. pelaksanaan waktu kerja;
 - f. pemberian tunjangan hari raya keagamaan;
- (3) Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari manajemen perusahaan dan perwakilan dari pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Perusahaan yang peraturan perusahaannya sudah disahkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau perangkat daerah provinsi yang memiliki cabang perusahaan di Daerah wajib melaporkan peraturan perusahaannya kepada Pemerintah Daerah dan tidak perlu disahkan kembali oleh Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan.
- (5) Peraturan perusahaan yang telah disahkan baik oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (6) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkannya Baik oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama
Pasal 64

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Dinas paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perusahaan yang perjanjian kerja bersama sudah didaftarkan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau Perangkat Daerah provinsi yang memiliki cabang perusahaan di Daerah wajib melaporkan perjanjian kerja bersama dimaksud kepada Dinas.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
- (5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja bersama berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Perselisihan Hubungan Industrial
Pasal 65

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial sering timbul di perusahaan antara pekerja dengan Pengusaha yang meliputi:
 - a. perselisihan hak;
 - b. perselisihan kepentingan;
 - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

(2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan wajib dilaksanakan/diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.
- b. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak membuat risalah/mencatatkan hasil perundingan secara Bipartit.
- c. Membuat surat pengaduan hak perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit.
- d. Setelah 7 (tujuh) hari berkas pencatatan perselisihan masuk dan lengkap Dinas wajib melakukan konfirmasi ke perusahaan tentang pengaduan Hak pekerja
- e. Pemanggilan para pihak untuk proses mediasi.
- f. Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat.

Bagian Kedua

Mogok Kerja

Pasal 66

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur untuk tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat:
 - a. waktu, hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau

- b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Pelaksanaan hak mogok kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Mogok kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (5), merupakan mogok kerja yang tidak sah.
- (8) Dalam hal mogok kerja dilakukan secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pengusaha wajib membayar Upah pekerja/buruh selama mogok kerja.

BAB XIII
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Pasal 67

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
 - i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 68

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Penutupan Perusahaan
Pasal 69

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 70

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan penutupan perusahaan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta Dinas lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan; dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditanda tangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 71

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan Dinas yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, Dinas berwenang menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, proses selanjutnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66; atau
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Pasal 72

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan ketenagakerjaan yang terdiri atas:
 - a. ketentuan kerja yang meliputi:
 - 1) hubungan kerja;
 - 2) pekerja anak dan perempuan; dan
 - 3) jaminan sosial.
 - b. keselamatan kerja; dan
 - c. kesehatan kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Wajib Laporkan Ketenagakerjaan

Pasal 73

- (1) Perusahaan wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis dan secara berkala setiap tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (2) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha wajib memberikan salinan laporan dimaksud kepada Dinas.

Bagian Ketiga

Waktu Kerja

Pasal 74

- (1) Pelaksanaan ketentuan waktu kerja ditetapkan sebagai berikut:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (3) Kerja lembur harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling lama 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu; dan
 - c. membayar Upah kerja lembur.

Bagian Keempat

Pekerja/Buruh Anak

Pasal 75

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. terjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas;
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - h. mendapat persetujuan dari Dinas.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f, huruf g, dan huruf h dikecualian bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (5) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (6) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (5) di atas wajib memenuhi syarat:
 - a. dibawah pengawasan orang tua atau wali;

- b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (7) Dalam hal anak dipekerjakan bersama dengan pekerja/buruh dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/ buruh dewasa.

Bagian Kelima
Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 76

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.
- (5) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (6) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 sampai dengan 07.00, wajib:
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
 - d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Dinas dengan menyertakan:
 - 1) daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
 - 2) nama dan alamat perusahaan;
 - 3) jenis kegiatan perusahaan; dan
 - 4) persetujuan dari orang tua/wali/suami.

Bagian Keenam
Kesempatan Beribadah

Pasal 77

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya dan menyediakan tempat ibadah yang layak.
- (2) Pengusaha wajib memberikan keleluasan kepada pekerja/buruh perempuan yang menggunakan kerudung/berhijab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.

Bagian Ketujuh
Penyandang Disabilitas

Pasal 78

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasiannya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasiannya.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk penyandang disabilitas akibat kecelakaan hubungan kerja.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

BAB XV
PENGHARGAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 79

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam penghargaan;
 - b. uang penghargaan;
 - c. barang atau bentuk lain.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XVI
PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 80

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. tenaga kerja;
 - b. pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
 - d. lembaga/instansi terkait; dan
 - e. organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas dalam bentuk:
 - a. penyuluhan;
 - b. pendidikan dan latihan;
 - c. bimbingan teknis;
 - d. diseminasi atau sosialisasi;
 - e. seminar;
 - f. kunjungan lapangan; dan
 - g. bentuk lain sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

BAB XVII
PELAPORAN

Pasal 81

- (1) Pelaporan kinerja penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun oleh Dinas.
- (2) Pelaporan kinerja penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. jumlah perusahaan;
 - b. jumlah tenaga kerja;
 - c. informasi lowongan kerja;
 - d. penempatan tenaga kerja;
 - e. pelaksanaan PKWT dan PKWTT;
 - f. pelatihan dan pemagangan;
 - g. penggunaan TKA; dan
 - h. pelaksanaan Hubungan Industrial.
- (3) Dinas menyampaikan laporan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) disampaikan kepada Bupati, paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

- (4) Laporan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagai basis data (data base) sistem informasi ketenagakerjaan.

BAB XVIII PEMBIAYAAN

Pasal 82

- (1) Pembiayaan penyelenggaraan ketenagakerjaan bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- (2) Selain sumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bersumber dari dana lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIX KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 83

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan di bidang tindak pidana ketenagakerjaan.
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
 - c. meminta keterangan dan alat bukti dari orang pribadi atau Badan sehubungan dengan tindak pidana;
 - d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan alat bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau

- k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XX
KETENTUAN PIDANA

Pasal 84

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, Pasal 30, Pasal 45, Pasal 47 Pasal 50 dan Pasal 51, dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan kurungan atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XXI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 85

Segala perizinan, pengesahan dan rekomendasi yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

BAB XXII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 86

- (1) Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2014 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.
- (2) Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2014 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan Daerah ini.

Pasal 87

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 88

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Cap/ttd

DEDEN NURHADANA, SH.
NIP. 19780521 200801 1 004

Ditetapkan di Ciamis
pada Tanggal 19 April 2024
BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

HERDIAT SUNARYA

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 19 April 2024
Plh. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

AEF SAEFULOH
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2024 NOMOR 3
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS,
PROVINSI JAWA BARAT : (1/43/2024)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS
NOMOR 3 TAHUN 2024
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah, yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan kesejahteraan tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata. Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (*good governance*). Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Selanjutnya dengan adanya perkembangan perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kemudian lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka keberadaan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 9 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan saat ini perlu ditinjau kembali disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru dan perkembangan ketenagakerjaan saat ini. Oleh karena itu diperlukan pengaturan baru tentang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain meliputi pembangunan sumber daya manusia, peningkatan pelatihan, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis serta perlindungan tenaga kerja.

Untuk itu Pemerintah Daerah memandang perlu untuk meningkatkan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun penyempurnaan instrumen kebijakan sebagai berikut: 1. kesempatan dan perlakuan yang sama; 2. perencanaan dan informasi ketenagakerjaan; 3. tanggung jawab dan tugas; 4. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan

produktivitas kerja; 5. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; 6. tenaga kerja asing; 7. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh; 8. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain; 9. hubungan industrial; 10. penyelesaian perselisihan hubungan industrial; 11. perlindungan ketenagakerjaan; 12. penghargaan ketenagakerjaan; 13. pembinaan ketenagakerjaan; 14. penyidikan; dan 15. sanksi.

II PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (disabilitas).

Ayat (2)

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya Upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25
Cukup jelas
Pasal 26
Cukup jelas
Pasal 27
Cukup jelas
Pasal 28
Cukup jelas
Pasal 29
Cukup jelas
Pasal 30
Cukup jelas
Pasal 31
Cukup jelas
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
Cukup jelas
Pasal 42
Cukup jelas
Pasal 43
Cukup jelas
Pasal 44
Cukup jelas
Pasal 45
Cukup jelas

Pasal 46
Cukup jelas
Pasal 47
Cukup jelas
Pasal 48
Cukup jelas
Pasal 49
Cukup jelas
Pasal 50
Cukup jelas
Pasal 51
Cukup jelas
Pasal 52
Cukup jelas
Pasal 53
Cukup jelas
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
Cukup jelas
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
Cukup jelas
Pasal 71
Cukup jelas
Pasal 72
Cukup jelas
Pasal 73
Cukup jelas
Pasal 74
Cukup jelas
Pasal 75
Cukup jelas
Pasal 76
Cukup jelas
Pasal 77
Cukup jelas
Pasal 78
Cukup jelas
Pasal 79
Cukup jelas
Pasal 80
Cukup jelas
Pasal 81
Cukup jelas
Pasal 82
Cukup jelas
Pasal 83
Cukup jelas
Pasal 84
Cukup jelas
Pasal 85
Cukup jelas
Pasal 86
Cukup jelas
Pasal 87
Cukup jelas

Pasal 88

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS NOMOR 3