

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SERANG



NOMOR : 787

TAHUN : 2009

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERANG
NOMOR 7 TAHUN 2009
TENTANG
KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SERANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan pembangunan sebagai implementasi penyelenggaraan Otonomi Daerah, bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu urusan yang diserahkan kepada Pemerintahan Daerah mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat strategis guna menunjang tercapainya tujuan pembangunan;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan bidang ketenagakerjaan yang sangat strategis dalam pembangunan daerah, diperlukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tersebut di atas, perlu pengaturan ketentuan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Serang dengan Peraturan Daerah.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
5. Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
6. Undang-Undang.....

6. 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);
7. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
8. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. 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);
10. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
11. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
12. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
13. Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4443);
14. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
18. Peraturan.....

18. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
20. 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);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh Perusahaan Swasta di Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2003 Nomor 636);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2005 Nomor 705);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 24 Tahun 2006 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2006 Nomor 745);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 5 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2008 Nomor 772);
27. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2008 Nomor 776);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Sistem Kesehatan Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2008 Nomor 778).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SERANG

dan

BUPATI SERANG

MEMUTUSKAN.....

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Serang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Bupati adalah Bupati Serang.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Serang.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.
7. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.
8. Peraturan Daerah adalah peraturan yang ditetapkan oleh Bupati dengan persetujuan DPRD.
9. Menteri adalah Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
10. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
12. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
15. 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;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pelatihan.....

16. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
17. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
18. Lembaga Latihan Swasta adalah lembaga latihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga latihan kerja di perusahaan.
19. Akreditasi adalah suatu proses penilaian seluruh sub sistem pelatihan terhadap lembaga latihan kerja untuk menentukan jenjang status kelembagaan sebagai cerminan dari kemampuan yang dimilikinya dalam menyelenggarakan latihan kerja.
20. Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disingkat TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
21. Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
22. 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.
23. Bursa Kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.
24. Bursa Kerja Daerah adalah perangkat Pemerintah Daerah yang melaksanakan kegiatan antar kerja yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang.
25. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat RPTKA adalah permohonan yang diajukan oleh pengusaha sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan izin kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing pendatang.
26. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk kepada pemohon untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing pendatang di Kabupaten Serang dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu dan pada jabatan tertentu.
27. Pencari Kerja adalah tenaga kerja yang menganggur maupun yang masih bekerja yang mendaftarkan diri pada bursa kerja baik pemerintah maupun swasta untuk mencari pekerjaan.
28. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formasi dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
29. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
30. Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan adalah kewajiban perusahaan pengguna tenaga kerja untuk melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
31. Antar Kerja adalah proses kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja (IPK), pendaftaran pencari kerja, bimbingan dan penyuluhan jabatan, penempatan dan tindak lanjut penempatan.
32. Antar Kerja Lokal selanjutnya disingkat AKL adalah antar kerja antara lokal dalam wilayah kabupaten/kota.
33. Antar Kerja Antar Daerah selanjutnya disingkat AKAD adalah antar kerja antara kabupaten/kota dalam wilayah Republik Indonesia.
34. Pasar.....

34. Pasar Kerja adalah seluruh aktifitas kegiatan dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan pengguna tenaga kerja yang membutuhkan tenaga kerja.
35. Informasi Pasar Kerja adalah kegiatan yang memberitahukan mengenai kebutuhan dan persediaan tenaga kerja serta keterangan lainnya yang berhubungan dengan pasar kerja.
36. Pengantar Kerja adalah petugas yang melaksanakan kegiatan antar kerja.
37. Penempatan TKI adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri dengan mempergunakan mekanisme antar kerja.
38. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah suatu bentuk organisasi yang berbadan hukum dan telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI ke luar negeri.
39. Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian penempatan tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan.
40. Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI selanjutnya disingkat SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.
41. Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disingkat SIP adalah izin yang diberikan pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk melaksanakan proses rekrut calon TKI dari daerah tertentu untuk dipekerjakan pada pengguna yang memiliki kurun waktu tertentu.
42. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
43. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
44. Hubungan Kerja Sektor Formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah.
45. Hubungan Kerja Sektor Informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah/imbalan atau bagi hasil.
46. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
47. Mediator adalah pegawai pada Dinas yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator, ditetapkan oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan dan bertugas melakukan mediasi yang mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
48. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator.
49. Lembaga.....

49. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industri di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
50. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
51. Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
52. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
53. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
54. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
55. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
56. 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.
57. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten Serang.
58. 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.
59. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
60. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
61. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
62. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

63. Siang.....

63. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
64. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktifitas kerja dan ketenangan kerja.
65. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
66. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
67. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
68. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu obyek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
69. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
70. Jasa inspeksi adalah suatu perusahaan jasa untuk melaksanakan pengujian, pemeriksaan suatu peralatan yang ditunjuk oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang dilaksanakan swasta.
71. Kantin Perusahaan adalah sarana atau ruangan yang disediakan oleh perusahaan untuk digunakan oleh perusahaan sebagai tempat makan pada waktu istirahat.
72. Pelayanan Kesehatan Kerja adalah sarana kesehatan pada perusahaan guna memberikan bantuan, melindungi, meningkatkan derajat kesehatan badan, kondisi mental tenaga kerja serta memberikan pengobatan, perawatan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.
73. Pegawai Teknis adalah pejabat di lingkungan Dinas yang diangkat dan diberikan wewenang khusus atas dasar pendidikan dan keahlian untuk penanganan secara teknis di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 2

- (1) Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja daerah sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja daerah disusun berdasarkan sistem informasi ketenagakerjaan daerah dan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Sistem informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB III.....

BAB III

PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pembinaan dan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 3

- (1) Dinas berkewajiban melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) baik dalam bentuk bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap LPK, aspek-aspek yang dibina sekurang-kurangnya meliputi :
 - a. program pelatihan;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. fasilitas atau sarana dan prasarana; dan
 - d. sistem dan metode.
- (3) Dalam pelaksanaannya, pembinaan teknis dilakukan melalui beberapa bentuk antara lain :
 - a. pendidikan dan pelatihan (Diklat);
 - b. seminar, lokakarya, rapat-rapat konsultasi; dan
 - c. kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin berhak mendapatkan penilaian teknis dari Dinas.
- (5) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh tim penilai, sekurang-kurangnya 5 (lima) orang anggota terdiri dari :
 - a. unsur Dinas yang membidangi ketenagakerjaan; dan
 - b. unsur organisasi lembaga pelatihan kerja.
- (6) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) serta teknis pelaksanaan penilaiannya ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

Pasal 4

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja serta kualitas sumber daya manusia, untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin.
- (3) Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat meliputi :
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (4) Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

(5) Pelatihan.....

- (5) Pelatihan yang dilaksanakan pemerintah, perusahaan maupun swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima di pasar kerja.
- (6) Lembaga pelatihan baik yang dikelola swasta maupun yang dikelola pemerintah, dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pelatihan perlu adanya pembinaan dan pengembangan dari pemerintah daerah.
- (7) Lembaga pelatihan baik yang dikelola pemerintah atau swasta wajib mendaftarkan/melaporkan program kegiatan pelatihannya pada Dinas.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Program Peningkatan Produktivitas

Pasal 5

- (1) Dalam upaya peningkatan produktivitas di daerah, perlu ditingkatkan sosialisasi dan pelatihan produktivitas untuk semua masyarakat tenaga kerja dan industri.
- (2) Peningkatan sosialisasi dan pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan perusahaan.

Bagian Ketiga

Perizinan/Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja dan Pengesahan Kontrak/Perjanjian Magang Dalam Negeri.

Pasal 6

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta wajib memperoleh izin atau terdaftar pada Dinas.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.
- (3) Untuk pelaksanaan program pemagangan wajib dibuat kontrak pemagangan antara pihak perusahaan dengan pihak pemagang, yang disahkan oleh Kepala Dinas.
- (4) Kontrak pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hari, tanggal, bulan, dan tahun penandatanganan kontrak antara perusahaan dan pemagang;
 - b. nama, jabatan dan alamat pihak perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan;
 - c. nama, tempat tanggal lahir dan alamat pemagang;
 - d. penerimaan dan lokasi pemagangan;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. jenis kejuruan dan nama jabatan;
 - g. hak dan kewajiban perusahaan dan pemagang; dan
 - h. sanksi.

Bagian Keempat

Sertifikasi Kompetensi dan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Pasal 7

Dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, dilakukan koordinasi antara Lembaga Sertifikasi Profesi terkait.

B A B IV

PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI

Bagian Kesatu

Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja, Pendaftaran Pencari Kerja dan Lowongan Kerja

Pasal 8

- (1) Dinas menyebarluaskan informasi pasar kerja kepada masyarakat, mencakup data dan informasi tentang persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja serta kondisi pasar kerja setempat melalui media.
- (2) Pendaftaran pencari kerja dilakukan oleh Dinas, untuk mendapatkan kualifikasi dan data pencari kerja.
- (3) Pencari kerja yang akan melamar pekerjaan, wajib mendaftarkan diri pada Dinas, dengan melengkapi persyaratan :
 - a. Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Serang asli;
 - b. Ijazah asli; dan
 - c. Pas photo ukuran 3 x 4 sebanyak 2 (dua) lembar.
- (4) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja (AK-I) setelah mengisi daftar isian pencari kerja (AK-II).
- (5) Data dan informasi lowongan kerja yang diperoleh dari perusahaan pengguna tenaga kerja harus lengkap dan jelas baik kuantitatif dan kualitatif termasuk persyaratan jabatan, untuk memudahkan fasilitasi dan mediasi proses pasar kerja.
- (6) Optimalisasi penyebarluasan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja secara teknis dilaksanakan oleh pegawai fungsional pengantar kerja dan dibantu oleh Petugas administrasi pengantar kerja.
- (7) Pelayanan penyebarluasan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja tidak dipungut biaya.

Bagian Kedua

Penyusunan, Pengolahan, Penganalisaan Data Pencari Kerja dan Data Lowongan Kerja

Pasal 9

- (2) Data pencari kerja disusun, diolah dan dianalisa secara sistematis, untuk mendapatkan gambaran terinci pencari kerja meliputi :
 - a. identitas diri;
 - b. pendidikan (formal/non formal);
 - c. bakat/minat;
 - d. jabatan/pekerjaan yang diinginkan;
 - e. ketersediaan wilayah penempatan;
 - f. bayaran upah yang diinginkan; dan
 - g. riwayat pekerjaan.
- (2) Penyusunan, pengolahan dan penganalisaan data lowongan kerja yang diperoleh dari perusahaan pengguna tenaga kerja dilaksanakan secara terstruktur, meliputi :
 - a. nama jabatan/pekerjaan;
 - b. uraian.....

- b. uraian pekerjaan/tugas yang akan dilakukan;
 - c. jumlah tenaga kerja dan jenis kelamin yang dibutuhkan tiap-tiap jabatan;
 - d. kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - e. batas waktu lowongan kerja;
 - f. saat mulainya bekerja; dan
 - g. tempat pekerjaan.
- (3) Data pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan salah satu instrumen untuk :
- a. penyusunan dan penyebarluasan informasi pasar kerja;
 - b. memudahkan fasilitasi dan mediasi proses penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam sistem antar kerja;
 - c. penempatan tenaga kerja; dan
 - d. penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD).

Bagian Ketiga

Pelayanan Informasi Pasar Kerja, Bimbingan Jabatan Kepada Pencari Kerja dan Pengguna Tenaga Kerja

Pasal 10

- (1) Pelayanan informasi pasar kerja meliputi persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja, yang memuat kondisi pasar kerja lokal, regional dan nasional, dilaksanakan oleh dinas kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Pelayanan bimbingan jabatan yang ruang lingkupnya adalah bantuan yang diberikan kepada individu atau kelompok meliputi; nasehat, gagasan, alat, dan pedoman yang didasarkan pada norma-norma yang berlaku, dilaksanakan oleh dinas.
- (3) Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dimaksudkan agar :
 - a. pengguna tenaga kerja mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan jabatan sesuai kebutuhan;
 - b. pencari kerja memperoleh pilihan kesempatan sesuai bakat dan minatnya, untuk menciptakan hubungan kerja harmonis antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.

Bagian Keempat

Rekomendasi dan Pengendalian Izin Pendirian Lembaga Bursa Kerja / Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)

Pasal 11

- (1) Perusahaan dan Koperasi yang berbadan hukum Indonesia yang ingin beraktifitas dan melakukan usahanya di bidang jasa penempatan tenaga kerja di dalam negeri khususnya di daerah wajib mengajukan permohonan tertulis kepada kepala dinas, dengan melampirkan :
 - a. foto copy akte pendirian perusahaan berbadan hukum yang telah disahkan oleh instansi yang berwenang;
 - b. foto copy surat keterangan domisili perusahaan;
 - c. foto copy NPWP;
 - d. foto copy wajib lapor ketenagakerjaan;
 - e. foto.....

- e. foto copy anggaran dasar memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa penempatan tenaga kerja;
 - f. foto copy sertifikat hak kepemilikan tanah berikut bangunan kantor atau perjanjian kontrak minimal 5 (lima) tahun yang dikuatkan dengan akte notaris;
 - g. bagan struktur organisasi dan personil;
 - h. rencana kerja lembaga penempatan tenaga kerja minimal 1 (satu) tahun;
 - i. pas photo pimpinan ukuran 4 x 6 sebanyak 3 (tiga) lembar berwarna; dan
 - j. rekomendasi dari dinas sesuai domisili perusahaan.
- (2) Dalam hal perusahaan atau koperasi yang berbadan hukum akan mendirikan lembaga penempatan tenaga kerja swasta, diperlukan sarana pendukung, sekurang-kurangnya:
- a. check list kelengkapan persyaratan administrasi;
 - b. blanko SIUP LPTKS;
 - c. peraturan dan pedoman kerja; dan
 - d. komputer.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sudah dipenuhi, Dinas wajib menerbitkan izin pendirian Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).
- (4) Surat izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.
- (5) Dalam hal perpanjangan surat izin usaha LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diajukan kepada Kepala Dinas selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhirnya izin.

Bagian Kelima

Rekomendasi Penyelenggaraan Pameran Bursa Kerja

Pasal 12

- (1) Penyelenggaraan pameran bursa kerja oleh pihak swasta dilaksanakan untuk pengembangan pasar kerja dan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan pameran bursa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terlebih dahulu wajib menyampaikan permohonan kepada Dinas untuk mendapatkan rekomendasi dengan melampirkan :
 - a. proposal pameran bursa kerja; dan
 - b. referensi list perusahaan-perusahaan penyedia/pengguna tenaga kerja.

Bagian Keenam

Fasilitasi Penempatan bagi Pencari Kerja Penyandang Cacat

Pasal 13

- (1) Setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental (penyandang cacat), perlu mendapatkan kesamaan kesempatan kerja dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.
- (2) Dalam hal kesamaan kesempatan kerja, perusahaan Negara atau swasta wajib mempekerjakan penyandang cacat dengan skala 1 : 100 di dalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (3) Kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), merupakan salah satu wujud upaya pemerintah dan swasta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan melalui fasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang cacat.

Bagian.....

Bagian Ketujuh

Penyuluhan, Rekrutmen, Seleksi dan Pengesahan Pengantar Kerja, serta Penempatan Tenaga Kerja AKAD dan AKL

Pasal 14

- (1) Dinas berkewajiban melaksanakan penyuluhan, tentang Sistem Antar Kerja (SAK) baik Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Lokal (AKL) kepada pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja.
- (2) Perusahaan pengguna tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen tenaga kerja, wajib:
 - a. menyampaikan informasi terlebih dahulu kepada dinas, tentang ketersediaan lowongan kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif;
 - b. melakukan koordinasi dan kerjasama dengan dinas, dalam hal tata laksana, prosedur, mekanisme dan teknis pelaksanaan.
- (3) Dalam hal seleksi calon tenaga kerja, pengguna tenaga kerja dapat melaksanakan sendiri dan atau kerjasama dengan Dinas serta LPPKS, selanjutnya hasil proses seleksi disahkan oleh Dinas.
- (4) Perusahaan pengguna tenaga kerja dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib:
 - a. mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
 - b. mendukung kebijakan pemerintah daerah dalam mengurangi angka pengangguran;
 - c. mendapatkan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) Antar Kerja Lokal (AKL) dari Dinas.
- (5) Dalam hal pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) difasilitasi oleh Dinas dengan Sistem Antar Kerja (SAK).
- (6) Dalam hal pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c tenaga kerja tidak dipungut biaya.

Bagian Kedelapan

Penyelenggaraan Program Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 15

- (1) Bupati wajib mengupayakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, sistem padat karya, alih keterampilan, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dalam bentuk bimbingan teknis, penyuluhan dan pelatihan.

Bagian.....

Bagian Kesembilan
Perpanjangan Izin Mempekerjakan
Tenaga Kerja Asing (IMTA)

Pasal 16

- (1) Perusahaan pengguna TKA yang akan memperpanjang IMTA terlebih dahulu mengajukan permohonan perpanjangan kepada Bupati melalui Kepala Dinas.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhir jangka waktu berlakunya IMTA.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA yang dilampiri persyaratan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) telah lengkap, Bupati menerbitkan perpanjangan IMTA selambat-lambatnya 4 (empat) hari kerja.
- (5) Dalam hal percepatan pelayanan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati mendelegasikan penandatanganan penerbitan IMTA kepada Kepala Dinas.
- (6) Tata cara pelaksanaan dan persyaratan perpanjangan IMTA diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kesepuluh
Tenaga Kerja Indonesia Pendamping

Pasal 17

- (1) Perusahaan pengguna TKA wajib menunjuk TKI pendamping yang dipersiapkan untuk pengganti TKA pada jabatannya.
- (2) Penunjukan TKI pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disahkan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk dan masa berlakunya sama dengan berlakunya IMTA bagi TKA yang bersangkutan.

Bagian Kesebelas
Laporan Keberadaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 18

- (1) Perusahaan pengguna TKA wajib melaporkan keberadaan TKA kepada Dinas, selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari setelah IMTA diterima.
- (2) Berdasarkan laporan keberadaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas segera menerbitkan keterangan keberadaan TKA tersebut selambat-lambatnya 4 (empat) hari kerja setelah laporan diterima.
- (3) Laporan keberadaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), bertujuan untuk mengetahui data kuantitatif dan kualitatif serta kesesuaian penempatan TKA pada jabatan dalam IMTA.

Bagian.....

Bagian Keduabelas

Monitoring dan Evaluasi Penggunaan TKA

Pasal 19

- (1) Dinas wajib melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penggunaan TKA di Perusahaan-perusahaan baik dari aspek keberadaan, penempatan jabatan, dan penunjukan TKI pendamping dalam proses alih teknologi.
- (2) Penggunaan TKA di perusahaan-perusahaan harus tetap memperhatikan :
 - a. perluasan kesempatan kerja dan perlindungan terhadap pasar kerja dalam negeri;
 - b. perluasan lapangan usaha yang mengantisipasi alih teknologi dan keterampilan; dan
 - c. pertumbuhan ekonomi dalam negeri.

B A B V

PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI

Bagian Kesatu

Penyebarluasan Sistem Informasi, Penyuluhan, Pendaftaran dan Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri

Pasal 20

- (1) Dinas berkewajiban menyebarluaskan informasi prosedur dan mekanisme penempatan dan perlindungan TKI ke Luar Negeri, kepada masyarakat melalui :
 - a. kecamatan;
 - b. desa;
 - c. lembaga swadaya masyarakat;
 - d. tokoh masyarakat; dan
 - e. pencari kerja/ penganggur.
- (2) Dinas berkewajiban melakukan penyuluhan bersama-sama PPTKIS kepada calon TKI yang akan direkrut dan ditempatkan sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. lowongan, jenis dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
 - b. lokasi dan lingkungan kerja;
 - c. tata cara perlindungan bagi TKI dan resiko yang mungkin dihadapi;
 - d. waktu, tempat dan syarat pendaftaran;
 - e. tata cara dan prosedur perekrutan;
 - f. persyaratan calon TKI;
 - g. kondisi dan syarat-syarat kerja yang meliputi: gaji, waktu kerja, waktu istirahat/ cuti, lembur, jaminan perlindungan dan fasilitas lain yang diperoleh;
 - h. peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara tujuan;
 - i. kelengkapan dokumen penempatan TKI;
 - j. biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
 - k. hak dan kewajiban calon TKI.
- (3) Penyuluhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sekurang-kurangnya dalam waktu 1 (satu) hari kerja.
- (4) Pendaftaran calon TKI yang dilaksanakan oleh Dinas, sekurang-kurangnya memuat:
 - a. identitas diri lengkap;
 - b. pendidikan formal/ non formal; dan
 - c. pas photo 3 x 4 = 1 lembar.

(5) PPTKIS.....

- (5) PPTKIS melaksanakan rekrutmen calon TKI setelah mendapatkan Surat Izin Rekrut (SIR) serta surat Pengantar Rekrut dari BP3TKI atau P4TKI/Balai yang melayani penempatan dan perlindungan TKI.
- (6) PPTKIS dalam melakukan rekrutmen calon TKI wajib melaporkan kepada Kepala Dinas.
- (7) Calon TKI yang akan direkrut harus memenuhi persyaratan :
 - a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP), akte kelahiran dan/atau surat kenal lahir;
 - b. surat izin dari suami/isteri/orang tua/wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah; dan
 - c. memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja.

Bagian Kedua

Seleksi Calon TKI

Pasal 21

- (1) Seleksi calon TKI meliputi :
 - a. pemeriksaan dokumen identitas diri dan surat lainnya sesuai persyaratan calon TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (7); dan
 - b. wawancara yang dilakukan petugas pengantar kerja guna mengetahui minat dan keterampilan calon TKI untuk bekerja di luar negeri.
- (2) Dalam hal seleksi calon TKI telah dilakukan perusahaan swasta berbadan hukum yang memiliki izin di bidang jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri membuat daftar nominasi yang dituangkan dalam berita acara hasil seleksi calon TKI yang disahkan oleh Dinas.

Bagian Ketiga

Berita Acara dan Rekomendasi Paspor

Pasal 22

- (1) Setelah pengesahan Berita Acara hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPTKIS meminta penerbitan surat rekomendasi paspor kepada Dinas dengan melampirkan :
 - a. surat permohonan dari PPTKIS;
 - b. berita acara hasil seleksi dan daftar nominasi calon TKI;
 - c. perjanjian penempatan;
 - d. kartu tanda penduduk;
 - e. kartu keluarga;
 - f. surat akte kelahiran dan/atau kenal lahir;
 - g. surat izin suami/istri/orangtua/wali; dan
 - h. kartu pendaftaran/AK I.
- (2) Bagi setiap calon TKI asal Daerah yang akan bekerja ke luar negeri wajib terdaftar namanya dalam Berita Acara hasil seleksi dan rekomendasi paspor.
- (3) Apabila nama calon TKI tidak terdaftar dalam Berita Acara hasil seleksi dan rekomendasi paspor, maka calon TKI tersebut ilegal.
- (4) Rekomendasi pembuatan paspor ditujukan kepada Kantor Imigrasi sesuai negara penempatan.

Bagian.....

Bagian Keempat
Perjanjian Penempatan

Pasal 23

- (1) Perjanjian penempatan memuat hak dan kewajiban antara calon TKI dan perusahaan swasta berbadan hukum yang memiliki izin di bidang jasa penempatan TKI di luar negeri dalam proses penempatan TKI yang bersangkutan.
- (2) Perjanjian penempatan TKI disahkan oleh Dinas, dan isi dari perjanjian penempatan sekurang-kurangnya mencantumkan:
 - a. jabatan atau pekerjaan calon TKI;
 - b. jangka waktu pemberangkatan calon TKI, selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan;
 - c. biaya penempatan yang dibebankan kepada calon TKI; dan
 - d. hak dan kewajiban PPTKIS dan calon TKI.

Bagian Kelima

Pembentukan Kantor Cabang dan Tempat Penampungan

Pasal 24

- (1) Kantor cabang perusahaan swasta berbadan hukum yang memiliki izin tertulis di bidang jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan bagian struktural dari perusahaan swasta berbadan hukum yang memiliki izin tertulis di bidang jasa penempatan TKI di Indonesia, pembentukan dan fungsinya dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
- (2) Pembentukan kantor cabang harus mendapatkan rekomendasi izin pendirian dari Dinas.
- (3) Untuk mendapatkan rekomendasi izin pembentukan kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan jasa penempatan TKI di luar negeri harus menyampaikan permohonan secara tertulis yang ditandatangani di atas kertas bermeterai cukup yang ditujukan kepada kepala dinas dengan melampirkan:
 - a. foto copy Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) yang dilegalisir oleh Direktur Jenderal penempatan tenaga kerja atau Pejabat yang ditunjuk;
 - b. wajib lapor ketenagakerjaan;
 - c. surat persetujuan pembentukan kantor cabang PPTKIS dari BP3TKI/P4TKI setempat;
 - d. surat Keputusan Direksi tentang pengangkatan dan penempatan kepala kantor cabang, karyawan serta penetapan wilayah kerja; dan
 - e. struktur organisasi serta tugas fungsi kantor cabang.
- (4) Pembentukan tempat penampungan yang bersifat sementara dalam rangka transit harus mendapat rekomendasi izin dari Dinas.
- (5) Untuk mendapatkan rekomendasi izin pembentukan tempat penampungan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri harus menyampaikan permohonan secara tertulis yang ditandatangani di atas kertas bermeterai cukup yang ditujukan kepada kepala dinas dengan melampirkan :
 - a. foto copy surat izin pelaksana penempatan TKI (SIPPTKI) yang dilegalisir oleh Direktur Jenderal penempatan tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk;
 - b. wajib lapor ketenagakerjaan;

c. surat.....

- c. surat keputusan direksi tentang pembentukan tempat penampungan dan struktur organisasi, tugas fungsi tempat penampungan; dan
 - d. fasilitas tempat penampungan/asrama yang memenuhi persyaratan teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (6) Calon TKI yangizinkan ditampung/diasramakan adalah calon TKI yang telah menandatangani Perjanjian Penempatan TKI dan tercantum dalam daftar nominasi rekomendasi paspor.
- (7) Jangka waktu berada di tempat penampungan paling lama 3 (tiga) bulan, dalam hal melebihi batas waktu maka perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia harus menghubungi Dinas untuk memperpanjang/memperbaharui Perjanjian Penempatan TKI.

Bagian Keenam

Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari Luar Negeri

Pasal 25

- (1) Kepulangan TKI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab PPTKIS.
- (2) Dinas berkoordinasi dengan pos pelayanan TKI untuk melaksanakan tugas, meliputi:
- a. memantau pemulangan TKI sesuai dengan jadwal kepulangan;
 - b. memandu TKI dengan cara memberikan arahan yang berkaitan dengan perlindungan;
 - c. melakukan pendataan yang meliputi negara asal penempatan TKI, nama dan alamat pengguna, PPTKIS pengirim, nomor, tanggal paspor, tanggal keberangkatan, dan tanggal kepulangan;
 - d. menangani TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI;
 - e. menangani TKI sakit berupa memfasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental;
 - f. mendata dan memfasilitasi TKI cuti;
 - g. mendata dan memfasilitasi TKI yang memperpanjang masa perjanjian kerja;
 - h. memfasilitasi kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan dan jasa pengiriman barang;
 - i. melakukan pengamanan pemulangan TKI di embarkasi; dan
 - j. melakukan monitoring kepulangan TKI sampai ke daerah asal.

B A B VI

PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Hubungan Kerja

Pasal 26

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Perjanjian.....

- (2) Perjanjian kerja yang tidak tertulis/lisan mengatur antara lain berisi hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.
- (3) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 28

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.
- (4) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- (5) Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.
- (6) Perjanjian kerja dapat dibatalkan demi hukum melalui pengadilan.
- (7) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 29

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ayat (1) adalah untuk pekerjaan tetap.
- (3) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 30

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

(2) Apabila.....

- (2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan pada ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- (3) Perjanjian kerja tidak tertulis/lisan berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. usia 55 tahun dan atau perusahaan tidak memperpanjang hubungan kerja;
 - c. adanya keputusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Bagian Kedua

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 31

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; dan
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu yang tidak tertentu.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan maka masa percobaan yang dipersyaratkan batal demi hukum.
- (4) Pengusaha wajib menyampaikan rencana kegiatan dan jenis pekerjaan serta jumlah tenaga kerja/buruh yang dibutuhkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Pasal 32

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatannya pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya dan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun :
 1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam huruf a dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
 3. dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
 4. dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
 5. dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 6. dalam.....

6. dalam hal PKWT telah dinyatakan selesai setelah satu kali perpanjangan yang diperjanjikan wajib diberikan uang tanda terima kasih (kadeudeuh) sesuai kemampuan perusahaan.
 7. pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam huruf e dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
 8. selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam huruf e tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 9. para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam huruf e dan huruf f yang dituangkan dalam perjanjian.
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman:
1. pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
 2. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a hanya dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan pada musim tertentu.
 3. pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagaimana pekerjaan musiman.
 4. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf c hanya diberlakukan untuk pekerjaan/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
 5. pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam huruf d harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
 6. PKWT sebagaimana dimaksud huruf a dan c tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru :
1. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam huruf a hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun.
 3. PKWT sebagaimana dimaksud dalam huruf a tidak dapat dilakukan pembaharuan.
 4. PKWT sebagaimana dimaksud huruf a hanya boleh dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Bagian Ketiga

Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 33

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan kepada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu yang Tidak Tertentu (PKWTT).

(4) Perjanjian.....

- (4) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 34

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud pasal 31 di atas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruhnya.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan-pekerjaan harian lepas sekurang-kurangnya memuat keterangan :
- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Pengusaha wajib menyampaikan daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Dinas selambat-lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas untuk dicatatkan.

Bagian Keempat

Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pasal 35

- (1) Untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Untuk mendapatkan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :
- a. foto copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi.
 - b. foto copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh.
 - c. foto copy SIUP.
 - d. foto copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.
- (4) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berlaku untuk jangka waktu (lima) tahun dan dapat diperpanjang.
- (5) Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis sekurang-kurangnya memuat :
- a. jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.
 - b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - c. Penegasan.....

- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (6) Perjanjian pemborongan pekerjaan harus didaftarkan pada dinas, tempat penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan perjanjian.
- (7) Dalam hal perjanjian tidak didaftarkan kepada Dinas, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi kerja yang bersangkutan.

Pasal 36

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat :
- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
- (4) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (5) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain tersebut di atas sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Hubungan kerja dan pelaksanaan pekerjaan antara perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1).
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), maka hubungan kerja pekerja/buruh pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6).
- (10) Kriteria kegiatan utama dan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) butir a dan c, dan tata cara serta persyaratan permohonan izin perusahaan pemborongan pekerjaan akan diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian.....

Bagian Kelima
Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 37

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat :
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja dapat dengan waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud Pasal 33 ayat (1) dan/atau perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh harus berbentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari Dinas.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (5) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis dan perjanjian dimaksud harus didaftarkan pada Dinas.
- (6) Kriteria kegiatan pokok dan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tata cara dan persyaratan permohonan izin bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keenam

Pembinaan Hubungan Industrial

Pasal 38

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

Pasal 39.....

Pasal 39

Pembinaan hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

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

Bagian Ketujuh

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 40

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh berkewajiban menerima petugas verifikasi dari Dinas secara periodik untuk memperoleh data keanggotaan secara lengkap dan akurat.
- (3) Ketentuan mengenai pembentukan dan organisasi serikat pekerja/serikat buruh diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedelapan

Organisasi Pengusaha

Pasal 41

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk peraturan pelaksanaannya ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kesembilan

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 42

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama Bipartit yang disahkan oleh Kepala Dinas.
- (2) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Lembaga Kerjasama Bipartit yang sudah terbentuk harus dicatatkan kepada Dinas selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit serta pengesahannya, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian.....

Bagian Kesepuluh
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 43

- (1) Bupati wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi serta tata kerja lembaga yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kesebelas
Peraturan Perusahaan

Pasal 44

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Kepala Dinas.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan isi dari peraturan perusahaan dimaksud sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keduabelas
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 45

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh.
- (5) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib didaftarkan pada Dinas.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan isi dari perjanjian kerja bersama, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian.....

Bagian Ketigabelas
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 46

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (4) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (5) Setelah menerima pencatatan penyelesaian perselisihan industrial dari salah satu pihak atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (6) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (7) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (8) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (9) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempatbelas

Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan

Pasal 47

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/ buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.

(4) Pemberitahuan.....

- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal dan jam) dimulainya dan diakhirinya mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/ buruh sebagai penanggung jawab pemogokan.
- (5) Mogok kerja tidak sah apabila tidak memenuhi ketentuan ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4).
- (6) Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang bertugas melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (7) Prosedur dan pelaksanaan mogok kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 48

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

Bagian Kelimabelas

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 49

- (1) Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik swasta, milik negara, usaha-usaha sosial, dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (2) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah daerah, harus mengusahakan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (3) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum.

(6) Prosedur.....

- (6) Prosedur dan tata cara pemutusan hubungan kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (7) Apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan maka pemutusan hubungan haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :
 - a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan direktur;
 - b. mengurangi sift;
 - c. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
 - d. mengurangi jam kerja;
 - e. mengurangi hari kerja;
 - f. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.
- (8) Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berdasarkan alasan kesalahan berat, mengundurkan diri sesuai dengan prosedur dan dikualifikasikan mengundurkan diri wajib diberikan uang pisah sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Bagian Keenambelas

Pengupahan

Pasal 50

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Pasal 51

- (1) Upah Minimum Kabupaten ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Bupati atas usulan dari Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Serang.
- (2) Usulan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah.
- (3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.
- (4) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten yang berlaku, dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui Bupati.
- (5) Prosedur dan tata cara penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dan/atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(4) Prosedur.....

- (4) Prosedur dan tata cara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian KetujuhBelas
Dewan Pengupahan Daerah

Pasal 53

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dan usulan upah minimum yang akan ditetapkan di daerah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan unsur perguruan tinggi/pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (4) Prosedur, tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan/atau ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedelapan Belas
Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 54

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. jaminan sosial dalam kegiatan kerja/jam kerja; dan
 - b. jaminan sosial di luar kegiatan kerja/jam kerja.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 55

- (1) Penyelenggara program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan oleh badan penyelenggara dengan mekanisme asuransi.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 ayat (2) huruf a diperuntukan bagi tenaga kerja/buruh termasuk keluarganya.
- (3) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 ayat (2) huruf b hanya diperuntukan bagi tenaga kerja/buruh.
- (4) Pembentukan badan penyelenggara perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan/atau ditetapkan oleh Bupati.

Bagian Kesembilanbelas
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 56

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pekerja/buruh dan keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain, bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.

(2) THR.....

- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan satu kali dalam satu tahun.
- (3) Besarnya THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - b. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerjanya dengan perhitungan =
$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$
- (4) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (5) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (6) Pemberian THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh ditentukan lain.
- (7) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagian Kedupuluh

Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 57

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib menyediakan sarana dan fasilitas sebagai berikut :
 - a. kesehatan;
 - b. peribadatan;
 - c. olah raga;
 - d. transportasi;
 - e. tempat makan/kantin;
 - f. pakaian seragam kerja;
 - g. hiburan/rekreasi;
 - h. koperasi karyawan; dan
 - i. jaminan kecelakaan di luar jam kerja.
- (3) Prosedur dan tata cara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB VII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 58

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat pembinaan norma perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pasal 59.....

Pasal 59

- (1) Dinas wajib melakukan pelayanan pelatihan serta pengembangan bidang norma perlindungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja yang bersifat strategis kepada pengurus perusahaan dan pekerja/buruh.
- (2) Pelayanan pelatihan serta pengembangan bidang norma perlindungan tenaga kerja meliputi :
 - a. norma penempatan tenaga kerja warga negara asing pendatang;
 - b. norma hubungan kerja;
 - c. norma pengupahan;
 - d. norma waktu kerja dan waktu istirahat;
 - e. norma tenaga kerja penyandang cacat; dan
 - f. norma tenaga kerja perempuan dan anak.
- (3) Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma keselamatan kerja meliputi :
 - a. inventarisasi tempat kerja;
 - b. identifikasi sumber bahaya;
 - c. inventarisasi data kecelakaan;
 - d. penyusunan statistik kecelakaan kerja;
 - e. pengamanan dan perlindungan terhadap alat, mesin, pesawat, instalasi, proses produksi, bahan berbahaya dan beracun; dan
 - f. perlindungan tenaga teknis/operator.
- (4) Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma kesehatan kerja meliputi :
 - a. inventarisasi data penyakit akibat kerja;
 - b. pengamanan lingkungan kerja;
 - c. pencegahan dan diagnosis penyakit akibat kerja;
 - d. hygiene perusahaan;
 - e. gizi kerja;
 - f. ergonomi;
 - g. paramedis perusahaan;
 - h. dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja; dan
 - i. kantin perusahaan/katering pengelola makanan bagi pekerja.

Pasal 60

Dinas wajib melakukan pembinaan kepada pengurus perusahaan dan pekerja/buruh tentang pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) melalui :

- a. inventarisasi tempat kerja/perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 100 (seratus) orang atau lebih;
- b. inventarisasi tempat kerja/perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang tetapi mempunyai resiko bahaya tinggi;
- c. tata cara dan prosedur pembentukan P2K3; dan
- d. keanggotaan, tugas dan fungsi organisasi P2K3.

Pasal 61.....

Pasal 61

Dinas wajib melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan yang mencakup :

- a. norma keselamatan kerja;
- b. norma kesehatan dan lingkungan kerja;
- c. norma pelatihan dan penempatan;
- d. norma kerja;
- e. norma perempuan dan anak; dan
- f. norma jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 62

- (1) Tahapan pelaksanaan pengawasan norma keselamatan kerja meliputi :
 - a. sosialisasi peraturan dan standar obyek pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. pemantauan pelaksanaan peraturan dan kesesuaian standar obyek pengawasan ketenagakerjaan;
 - c. pemeriksaan visual dan dokumen obyek pengawasan ketenagakerjaan;
 - d. pengujian obyek pengawasan ketenagakerjaan; dan
 - e. pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.
- (2) Obyek pengawasan ketenagakerjaan di bidang norma keselamatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pembuatan dan penggunaan pesawat uap;
 - b. pembuatan dan penggunaan bejana tekan dan botol baja;
 - c. pembuatan dan penggunaan pesawat angkat dan angkut;
 - d. pembuatan dan penggunaan pesawat tenaga dan produksi;
 - e. pemasangan dan penggunaan instalasi listrik;
 - f. pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir;
 - g. pemasangan instalasi kebakaran;
 - h. konstruksi bangunan;
 - i. pemasangan dan penggunaan perancah;
 - j. pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja;
 - k. penyimpanan, penggunaan dan penanganan bahan kimia berbahaya;
 - l. pemeriksaan kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja dan keadaan bahaya lainnya; dan
 - m. pengujian juru las, operator pesawat uap dan operator pesawat angkat.

Pasal 63

- (1) Tahapan pengawasan norma kesehatan dan lingkungan kerja meliputi :
 - a. sosialisasi peraturan kesehatan kerja;
 - b. pemantauan pelaksanaan penerapan peraturan;
 - c. pemeriksaan pelayanan kesehatan kerja/ fasilitas kesehatan perusahaan;
 - d. pemeriksaan kompetensi dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja, paramedis perusahaan dan petugas pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K);
 - e. pemeriksaan dan pengujian lingkungan kerja;
 - f. pemeriksaan alat pelindung diri (APD);
 - g. pemeriksaan kesehatan tenaga kerja (awal, berkala, khusus dan purna kerja);
 - h. pemeriksaan.....

- h. pemeriksaan pelaksanaan ergonomi;
 - i. pemeriksaan kantin perusahaan, katering pengelola makanan bagi tenaga kerja; dan
 - j. penyidikan terhadap pelanggaran norma kesehatan dan lingkungan kerja yang telah diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.
- (2) Objek pengawasan norma kesehatan dan lingkungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. klinik perusahaan;
 - b. dokter pemeriksaan kesehatan tenaga kerja;
 - c. para medis perusahaan;
 - d. hygiene perusahaan;
 - e. ergonomi;
 - f. alat pelindung diri;
 - g. kantin perusahaan; dan
 - h. perusahaan katering pengelola makanan bagi tenaga kerja.

Pasal 64

- (1) Tahapan pengawasan norma pelatihan dan penempatan kerja meliputi :
- a. penyebarluasan norma pelatihan dan penempatan;
 - b. pemeriksaan pelaksanaan norma pelatihan dan penempatan; dan
 - c. penyidikan terhadap pelanggaran norma pelatihan dan penempatan.
- (2) Obyek pengawasan pelatihan dan penempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. perusahaan/lembaga pelatihan kerja swasta;
 - b. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
 - c. penempatan tenaga kerja warga negara asing pendatang (TKWNAP).

Pasal 65

- (1) Tahapan pengawasan norma kerja meliputi :
- a. penyebarluasan norma kerja;
 - b. pemeriksaan pelaksanaan norma kerja; dan
 - c. penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja yang telah diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.
- (2) Obyek pengawasan norma kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. wajib lapor ketenagakerjaan;
 - b. upah minimum kabupaten;
 - c. upah lembur;
 - d. upah;
 - e. waktu kerja dan waktu istirahat;
 - f. tenaga kerja penyandang cacat; dan
 - g. serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 66

- (1) Tahapan pengawasan norma perempuan dan anak meliputi :
- a. penyebarluasan norma perempuan dan anak;
 - b. pemeriksaan pelaksanaan norma perempuan dan anak; dan
 - c. penyidikan.....

- c. penyidikan terhadap pelanggaran norma perempuan dan anak yang telah diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.
- (2) Obyek pengawasan norma perempuan dan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. tenaga kerja perempuan;
 - b. kerja malam perempuan; dan
 - c. tenaga kerja anak.

Pasal 67

- (1) Tahapan pengawasan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :
- a. penyebarluasan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - b. pemeriksaan pelaksanaan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 - c. penyidikan terhadap pelanggaran norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang telah diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.
- (2) Obyek pengawasan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. perusahaan wajib belum daftar;
 - b. perusahaan daftar sebagian tenaga kerja;
 - c. perusahaan daftar sebagian upah;
 - d. perusahaan daftar sebagian program;
 - e. jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) dengan manfaat lebih baik;
 - f. jaminan kematian;
 - g. jaminan kecelakaan; dan
 - h. jaminan hari tua.

Pasal 68

- (1) Pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan secara teknis dilaksanakan oleh pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan yang telah mendapat kewenangan khusus yang diangkat oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan serta telah diberikan Kartu Legitimasi sebagai pengawas ketenagakerjaan atas usulan permohonan dari Kepala Dinas.
- (2) Pemeriksaan dan pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan ketenagakerjaan tentang norma keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pegawai pengawas spesialis atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang telah mendapat pendidikan dan diberi kewenangan khusus sesuai keahliannya, yang diangkat oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Seluruh pembiayaan yang timbul atas pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibebankan kepada pengusaha.
- (4) Dalam hal pemeriksaan dan pengujian objek norma keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan pegawai pengawas spesialis atau ahli K3 hasilnya memenuhi standar yang berlaku maka Kepala Dinas berkewajiban menerbitkan rekomendasi atau izin atau pengesahan atau sertifikat.
- (5) Obyek norma keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4), meliputi :
- a. pesawat uap yaitu ketel uap, pemanas air, pengisi ketel, penguap, bejana uap;
 - b. bejana tekan dan botol baja;

c. pesawat.....

- c. pesawat angkat dan angkut meliputi crane, forklif, buldozer, excavator, backhou, graider, escalator, conveyor, kereta gantung;
- d. pesawat tenaga dan produksi yaitu motor diesel, turbin, dapur/tanur;
- e. pesawat lift;
- f. instalasi listrik;
- g. instalasi penyalur petir;
- h. instalasi penanggulangan kebakaran;
- i. perancah;
- j. dokter perusahaan;
- k. paramedis perusahaan; dan
- l. kantin perusahaan/katering pengelola makanan tenaga kerja.

Pasal 69

- (1) Dinas melakukan pemberdayaan kepada ahli K3 dan perusahaan Jasa K3.
- (2) Pemberdayaan terhadap ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Ahli K3) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. menerima laporan rencana kerja/kegiatan Ahli K3;
 - b. memeriksa/meneliti, mengoreksi, merevisi rencana kerja/kegiatan ahli K3;
 - c. menyetujui rencana kerja/kegiatan yang dilaporkan;
 - d. memeriksa laporan kegiatan pemeriksaan dan pengujian Ahli K3; dan
 - e. menyetujui atas laporan kegiatan pemeriksaan dan pengujian Ahli K3.
- (3) Pemberdayaan terhadap perusahaan jasa keselamatan dan kesehatan kerja (PJK3) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. menerima laporan rencana kerja/kegiatan PJK3;
 - b. memeriksa/meneliti, kelengkapan dan keabsahan dokumen keputusan penunjukan keputusan penunjukan PJK3 yang bersangkutan;
 - c. memeriksa kesesuaian tenaga ahli K3 yang dimiliki;
 - d. memeriksa fasilitas peralatan sesuai bidang kegiatan jasa K3; dan
 - e. menyetujui/menolak kegiatan PJK3 yang bersangkutan.

Pasal 70

- (1) Dinas melakukan koordinasi dengan perusahaan auditor untuk melaksanakan audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di perusahaan.
- (2) Pelaksanaan penerapan SMK3 diperusahaan dilakukan melalui :
 - a. menetapkan perusahaan yang harus menerapkan SMK3;
 - b. penetapan perusahaan yang dilakukan audit eksternal SMK3;
 - c. memeriksa/ meneliti perusahaan atau badan yang melaksanakan audit SMK3;
 - d. memeriksa tenaga ahli (auditor) K3 yang melaksanakan audit SMK3;
 - e. melakukan evaluasi laporan hasil audit SMK3; dan
 - f. menetapkan tingkat kesesuaian hasil audit dengan standar kriteria.

BAB VIII
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 71

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan kepada masyarakat;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pengawasan dan Pengendalian

Pasal 72

- (1) Bupati melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Prosedur dan tata cara pengawasan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Dalam rangka pengawasan dan pengendalian, setiap perusahaan wajib melaporkan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas meliputi :
 - a. lowongan kerja dan rekrutmen tenaga kerja;
 - b. keadaan ketenagakerjaan di perusahaan;
 - c. kecelakaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja;
 - d. mempekerjakan perempuan pada malam hari;
 - e. mempekerjakan tenaga kerja anak;
 - f. penyimpangan waktu kerja dan istirahat;
 - g. kesejahteraan pekerja;
 - h. pengakhiran hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja; dan
 - i. mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- (4) Tata cara pelaksanaan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

BAB IX

PENYIDIKAN

Pasal 73

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberikan wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

b. melakukan.....

- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X

KETENTUAN PIDANA

Pasal 74

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) dan ayat (7), Pasal 6 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 11 ayat (1), Pasal 12 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 17 ayat (1), Pasal 18 ayat (1), Pasal 20 ayat (6), Pasal 21 ayat (2), Pasal ayat (2) dan ayat (4), Pasal 29 ayat (1), Pasal 31 ayat (5), Pasal 34 ayat (1) dan (3), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (3), Pasal 37 ayat (5), Pasal 42 ayat (1), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 45 ayat (5), Pasal 49 ayat (8), Pasal 52 ayat (1), Pasal 56 ayat (1), Pasal 57 ayat (1), Pasal 72 ayat (3) diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Sanksi pidana kurungan dan/atau denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban untuk membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 75

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana yang diatur dalam suatu ketentuan perundang-undangan, dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 76

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 dan Pasal 75, terdapat pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administratif berupa :
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian.....

- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh peralatan industri; dan
 - h. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 77

- (1) Izin ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin ketenagakerjaan tersebut.
- (2) Terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan yang belum mempunyai izin wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini, maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 78

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

Pasal 79

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Disahkan di Serang
pada tanggal 27 April 2009
BUPATI SERANG,

Cap/Ttd

A. TAUFIK NURIMAN

Diundangkan di Serang
pada tanggal 27 April 2009

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SERANG,

Cap/Ttd

RA. SYAHBANDAR W

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SERANG
TAHUN 2009 NOMOR 787