



SALINAN

**BUPATI SERANG**

**PROVINSI BANTEN**

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERANG

NOMOR 6 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN 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 dengan memperhatikan dinamika peraturan perundang-undangan dan kebutuhan regulasi di daerah, maka Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 7 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan perlu dicabut;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
  3. Undang-Undang ...

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata cara Memperoleh informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1549);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Yang Merupakan Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Serang Nomor 43);

12. Peraturan ...

12. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Serang Nomor 44);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SERANG

dan

BUPATI SERANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Serang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Serang.
4. Dinas adalah perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Serang.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Serang.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah :
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

b. orang ...

- 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.

11. Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

12. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

13. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

14. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

15. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.

16. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga Pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

17. Pencari Kerja adalah Tenaga Kerja yang menganggur maupun yang masih bekerja yang mendaftarkan diri pada bursa kerja baik pemerintah maupun swasta untuk mencari pekerjaan.

18. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formasi dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.

19. Kartu Tanda Bukti Pendaftaran pencari kerja yang selanjutnya disebut Kartu AK-I adalah kartu sebagai bukti diri seorang pelamar pekerjaan dalam melakukan pelamaran kerja pada suatu instansi atau Perusahaan.

20. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

21. Bursa ...

21. Bursa Kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
22. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, perguruan tinggi dan di Lembaga Pelatihan Kerja yang melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja khusus untuk alumninya.
23. Antarkerja adalah system yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan dan perantaraan kerja.
24. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja dalam 1 (satu) daerah.
25. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah system penempatan tenaga kerja antar daerah provinsi.
26. Pasar Kerja adalah seluruh aktifitas kegiatan dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan Pencari Kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan pengguna Tenaga Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja.
27. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
28. Pengantar Kerja adalah petugas yang melaksanakan kegiatan antar kerja.
29. Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
30. Rencana Penggunaan TKA selanjutnya disingkat RPTKA adalah permohonan yang diajukan oleh pengusaha sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan izin kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing pendatang.
31. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
32. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
33. 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.
34. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
35. 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.

36. Hubungan ...

36. 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.
37. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
38. Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata, kepengurusan atau ciri-ciri alamiah tertentu.
39. Organisasi Perusahaan Sejenis adalah Perkumpulan Pengusaha dalam sektor yang sama yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan strata kepengurusan.
40. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat SP/SB adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh dan keluarganya.
41. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai 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.
42. 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.
43. Jaminan Sosial 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.
44. 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.
45. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten Serang.

46. Mogok ...

46. 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.
47. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak Pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
48. 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.
49. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan pengusaha.
50. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
51. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.

## BAB II

### PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyusun PTK Daerah secara periodik setiap 5 (lima) tahun sekali dan dapat ditinjau setiap tahun.
- (2) PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dijadikan dasar dan acuan oleh instansi/lembaga dalam penyusunan kebijakan dalam pelaksanaan pembangunan Ketenagakerjaan.
- (3) Penyusunan PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan PTK Daerah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Daerah.
- (2) Rencana Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. persediaan Tenaga Kerja;
  - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
  - c. jenjang pendidikan;
  - d. kompetensi yang dibutuhkan Perusahaan; dan
  - e. arah ...

- e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (3) PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait lainnya.

#### Pasal 4

- (1) PTK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 disusun berdasarkan informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- informasi Ketenagakerjaan;
  - informasi pelatihan, Pemagangan, dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - informasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan
  - informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diperoleh dari:
- instansi pemerintah;
  - swasta; dan
  - masyarakat.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perolehan Informasi Ketenagakerjaan, penyusunan dan perencanaan Tenaga Kerja berpedoman pada ketentuan Peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

#### Pasal 5

- (1) Selain PTK yang disusun Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Perusahaan wajib menyusun dan menetapkan PTK Perusahaan sesuai informasi dan kebutuhan Perusahaan.
- (2) PTK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun secara periodik setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (3) PTK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dilaporkan kepada Dinas.

### BAB III

#### PELATIHAN, PRODUKTIVITAS, DAN PEMAGANGAN

##### Bagian Kesatu

##### Pelatihan

#### Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi pada balai latihan kerja yang berkelanjutan di Daerah.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didukung oleh sarana, prasarana, dan sumber daya manusia.
- (3) Dalam rangka penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan berperan serta dalam penyelenggaraan kegiatan Pelatihan Kerja dan penyediaan sarana dan prasarana pada balai latihan kerja.

(4) Perusahaan ...



- (4) Perusahaan wajib merekrut peserta Pelatihan Kerja yang telah dinyatakan lulus oleh Balai Latihan Kerja dan atau Lembaga Pelatihan Kerja dan memiliki sertifikat Kompetensi melalui Dinas.
- (5) Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi administratif berupa :
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; atau
  - c. penundaan perpanjangan izin.

#### Pasal 7

- (1) Pengusaha bertanggung jawab meningkatkan kompetensi pekerjanya.
- (2) Perusahaan dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi di lingkungan perusahaannya dan/atau peserta di luar lingkungan perusahaannya.
- (3) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan, dapat bekerjasama dengan balai latihan kerja dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja Swasta lainnya.

#### Pasal 8

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan metode yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- (2) Metode Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa Pelatihan Kerja atau Perusahaan dan/atau pelatihan di lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan/atau Pelatihan Kerja Swasta.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Pelatihan Kerja Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 9

Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja.

#### Pasal 10

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kegiatannya melalui Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin dari Bupati.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin wajib memenuhi standar mutu Lembaga Pelatihan Kerja yang diterbitkan oleh lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah maupun swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Lembaga ...

- (6) Lembaga Pelatihan Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3), dan ayat (4) dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran lisan; dan
  - b. teguran tertulis.

#### Pasal 11

- (1) Dinas wajib melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja baik dalam bentuk bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja, aspek yang dibina paling sedikit meliputi:
  - a. program Pelatihan Kerja;
  - b. penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi;
  - c. ketersediaan sarana, fasilitas, instruktur, dan tenaga pelatihan;
  - d. penerapan metode dan sistem Pelatihan Kerja; dan/atau
  - e. manajemen Lembaga Pelatihan Kerja.
- (3) Dalam pelaksanaannya, pembinaan teknis dilakukan melalui beberapa bentuk antara lain:
  - a. bimbingan teknis, pendidikan, dan pelatihan;
  - b. seminar, lokakarya, rapat konsultasi; dan
  - c. kunjungan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan.

#### Bagian Kedua

#### Produktivitas

#### Pasal 12

- (1) Dalam upaya peningkatan produktivitas di Daerah, perlu ditingkatkan sosialisasi dan pelatihan produktivitas untuk masyarakat, Tenaga Kerja, dan industri.
- (2) Peningkatan sosialisasi dan pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan Perusahaan.
- (3) Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan program pelayanan produktivitas dilakukan dengan cara:
  - a. promosi produktivitas;
  - b. peningkatan produktivitas;
  - c. pengukuran produktivitas;
  - d. pemeliharaan produktivitas; dan
  - e. jejaring produktivitas.
- (4) Pelaksanaan program pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Bagian Ketiga ...

### Bagian Ketiga

#### Pemagangan

##### Pasal 13

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan program Pemagangan berbasis kompetensi.
- (2) Perusahaan dapat melaksanakan program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebelum melakukan Pemagangan wajib mengidentifikasi kebutuhan jabatan yang dibutuhkan untuk Pemagangan, dan dilaporkan kepada Dinas.
- (4) Perusahaan penyelenggara Pemagangan harus memiliki program Pemagangan yang telah disetujui dan disahkan oleh Dinas.

##### Pasal 14

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (2) Unit pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memiliki:
  - a. susunan kepengurusan unit pelatihan;
  - b. tenaga pelatih dan pembimbing Pemagangan;
  - c. ruangan teori dan praktek; dan
  - d. skema program Pemagangan yang akan diselenggarakan.
- (3) Dalam hal Perusahaan tidak memiliki unit pelatihan, maka Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.

##### Pasal 15

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan di Daerah hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 30% dari jumlah Pekerja/buruh.
- (2) Peserta Pemagangan yaitu Pencari Kerja dan harus memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Pasal 16

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan sebagai penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
  - b. hak dan kewajiban pengusaha atau penyelenggara Pemagangan;
  - c. program Pemagangan;
  - d. besaran uang saku; dan
  - e. jangka waktu Pemagangan.

(3) Perjanjian ...

- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus didaftarkan kepada Dinas untuk diketahui dan disahkan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan dengan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/buruh Perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 17

- (1) Jangka waktu Pelatihan Kerja dan/atau Pemagangan yaitu paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu yang akan memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian Pemagangan baru dan dilaporkan kepada Dinas.

#### Pasal 18

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan, meliputi:
  - a. biaya transport;
  - b. uang makan; dan
  - c. insentif.
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara Pemagangan wajib memberikan fasilitas keselamatan, kesehatan kerja selama Pemagangan, dan perlindungan dalam bentuk jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian.

### BAB IV

## PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Bagian Kesatu

#### Informasi Lowongan Kerja

#### Pasal 19

- (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 *online*, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual dan/atau melalui *online system* yang terintegrasi dengan sistem penempatan kerja nasional melalui *sisnaker* terpadu.
- (3) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi lowongan kerja Perusahaan untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (4) Informasi lowongan kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib disampaikan oleh Perusahaan secara tertulis paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum seleksi awal penerimaan Tenaga Kerja kepada Dinas.
- (5) Informasi lowongan kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), paling sedikit memuat:
  - a. jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan;
  - b. jenis ...

- b. jenis pekerjaan; dan
  - c. syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan atau keahlian, pengalaman, dan syarat lainnya.
- (6) Dalam hal Perusahaan tidak menyampaikan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. peringatan tertulis;
  - b. pembekuan perizinan Perusahaan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; dan/atau
  - c. pencabutan izin.

#### Pasal 20

- (1) Pencari Kerja yang akan bekerja harus mendaftarkan diri pada Dinas untuk mendapatkan Kartu AK-I.
- (2) Untuk mendapatkan Kartu AK-I sebagaimana dimaksud ayat (1), Pencari Kerja mengajukan secara manual atau melalui *online system* dengan melampirkan:
- a. fotokopi kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
  - b. pas photo terbaru berwarna ukuran 3x4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
  - c. fotokopi ijazah pendidikan terakhir; dan/atau
  - d. fotokopi sertifikat kompetensi kerja bagi yang memiliki.
- (3) Pelayanan kepada Pencari Kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) dilakukan oleh fungsional Pengantar Kerja atau petugas antar kerja di Dinas.
- (4) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan Kartu AK-I setelah mengisi daftar isian Pencari Kerja secara manual dan/atau *online system*.
- (5) Pelayanan penyebarluasan Informasi Pasar Kerja, pendaftaran Pencari Kerja, dan lowongan kerja tidak dipungut biaya.

#### Bagian Kedua

#### Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 21

- (1) Perusahaan pengguna Tenaga Kerja wajib merekrut Tenaga Kerja yang dibutuhkan melalui:
- a. Dinas;
  - b. LPTKS; atau
  - c. BKK.
- (2) Dalam perekrutan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS dan BKK mengutamakan Pencari Kerja yang telah terdaftar di Dinas yang dibuktikan dengan Kartu AK-I sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

(3) Dalam ..

- (3) Dalam hal perekrutan Tenaga Kerja melalui LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Perusahaan pengguna Tenaga Kerja memprioritaskan kerjasama dengan LPTKS yang berdomisili di Daerah.
- (4) Dalam hal kebutuhan Tenaga Kerja tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja yang terdaftar di Dinas, Perusahaan pengguna Tenaga Kerja atau LPTKS dapat merekrut Tenaga Kerja dari luar Daerah melalui AKAD dengan rekomendasi dari Dinas.
- (5) Selain LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap orang dilarang melakukan penempatan Tenaga Kerja.
- (6) Setiap orang atau badan dilarang melakukan praktek percaloan atau memungut biaya dalam Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Pencari Kerja.
- (7) Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Desa wajib mendata warganya yang belum mendapatkan pekerjaan dan menyampaikan data tersebut kepada Dinas.

#### Pasal 22

- (1) Pameran kesempatan kerja diselenggarakan oleh:
  - a. Dinas;
  - b. LPTKS;
  - c. BKK; atau
  - d. lembaga berbadan hukum.
- (2) Pameran kesempatan kerja yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, atau lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, dan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (3) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengajukan surat permohonan dengan melampirkan:
  - a. surat izin usaha LPTKS, tanda daftar BKK, atau akta pendirian berbadan hukum.
  - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
  - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
  - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan pameran kesempatan kerja mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan pameran kesempatan kerja apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (4) Penyelenggara pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada Pencari Kerja.

#### Pasal 23

- (1) Setiap penyandang disabilitas, perlu mendapatkan kesamaan kesempatan kerja dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.

(2) Dalam ...

- (2) Dalam hal kesamaan kesempatan kerja, perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan skala 1 : 100 di dalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan tingkat dan ragam disabilitasnya.
- (3) Kesamaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), merupakan salah satu wujud upaya Pemerintah Daerah dan swasta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan melalui fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas.

#### Pasal 24

- (1) Dinas berkewajiban melaksanakan penyuluhan, tentang sistem Antar Kerja baik AKAD dan/atau 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 dan/atau LPTKS, 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 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 menggunakan sistem Antar Kerja.
- (6) Surat persetujuan penempatan AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c, tidak dipungut biaya.

#### Bagian Ketiga

#### Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

(3) Penciptaan ...

- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

#### Bagian Kelima

#### Penggunaan TKA

#### Pasal 26

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki sertifikasi keahlian dan/atau berpengalaman.
- (3) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA, yang ditempatkan di Daerah wajib melaporkan kepada Dinas.
- (4) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib melakukan pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 27

- (1) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (2) TKA dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

#### Pasal 28

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
  - a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
  - c. melaporkan keberadaan TKA di Perusahaan kepada Dinas ; dan
  - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf b, kepada Dinas.
- (2) Kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, dikecualikan terhadap TKA yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dimaksud dalam ayat (1) huruf a harus disesuaikan dengan uraian tugas dan tingkat jabatan TKA;
- (4) Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penunjukan Tenaga Kerja pendamping TKA kepada Dinas.

Pasal 29 ...



### Pasal 29

TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 30

- (1) Dinas wajib melakukan pemantauan terhadap dokumen TKA.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan bersama perangkat daerah dan/atau instansi terkait.
- (3) Dalam melakukan pemantauan Dokumen TKA sebagaimana dimaksud ayat (2), Bupati membentuk tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB V

### PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA KE LUAR NEGERI

#### Bagian Kesatu

Penyebarluasan Sistem Informasi, Penyuluhan, Pendaftaran, dan  
Perekrutan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

### Pasal 31

- (1) Dinas berkewajiban menyebarluaskan informasi prosedur dan mekanisme penempatan dan perlindungan PMI kepada masyarakat melalui:
  - a. kecamatan;
  - b. desa;
  - c. lembaga swadaya masyarakat;
  - d. tokoh masyarakat; dan
  - e. Pencari Kerja/penganggur.
- (2) Pencari Kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri pada Dinas tanpa di pungut biaya.
- (3) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus memenuhi persyaratan:
  - a. berusia paling kurang 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi calon PMI yang akan dipekerjakan pada pengguna peseorangan paling kurang berusia 21 (dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk, akte kelahiran dan/atau surat kenal lahir;
  - b. surat izin dari suami, isteri, orangtua, atau wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah; dan
  - c. memiliki Kartu AK-I.
- (4) Perekrutan calon PMI didahului dengan memberikan informasi, paling kurang memuat:
  - a. lowongan, jenis dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
  - b. lokasi dan lingkungan kerja;
  - c. tata ...

- c. tata cara perlindungan bagi PMI dan resiko yang mungkin dihadapi;
  - d. waktu, tempat, dan syarat pendaftaran;
  - e. tata cara dan prosedur perekrutan;
  - f. persyaratan calon PMI;
  - 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 PMI;
  - j. Biaya yang dibebankan kepada calon PMI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh P3MI cabang atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
  - k. hak dan kewajiban calon PMI.
- (5) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk penyuluhan dan bimbingan jabatan yang dilaksanakan dalam waktu 1 (satu) hari kerja.
- (6) Penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Dinas bersama dengan P3MI cabang.

#### Pasal 32

- (1) P3MI cabang bersama pegawai Dinas melakukan rekrut calon PMI yang terdaftar di Dinas.
- (2) P3MI cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus terdaftar pada Dinas.
- (3) P3MI cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam melaksanakan tugas wajib menunjukkan surat tugas dari penanggung jawab P3MI cabang.
- (4) P3MI cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dibuktikan dengan surat pengangkatan dari penanggungjawab P3MI cabang sebagai karyawan berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### Pasal 33

- (1) P3MI cabang dapat merekrut Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah untuk ditempatkan sebagai PMI di luar negeri.
- (2) P3MI cabang sebelum melakukan sosialisasi dan perekrutan calon PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melapor ke Dinas.
- (3) P3MI cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berkewajiban:
  - a. menyerahkan dokumen legalitas PMI di luar negeri ke Dinas; dan
  - b. melaporkan nama dan alamat Pemberi Kerja/majikan PMI di luar negeri ke Dinas.

#### Pasal 34

- (1) P3MI cabang yang merekrut calon PMI yang berasal dari Daerah untuk ditempatkan di luar negeri wajib memiliki berita acara serah terima daerah dari domisili asal PMI.

(2) Dalam ...

- (2) Dalam hal P3MI cabang sebagaimana di maksud pada ayat (1), tidak memiliki berita acara, dikenakan sanksi administratif berupa pengajuan pencabutan persetujuan perekrutan oleh Dinas kepada pemberi persetujuan.

BAB VI  
HUBUNGAN INDUSTRIAL  
Bagian Kesatu  
Umum  
Pasal 35

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. perjanjian kerja;
- b. peraturan perusahaan;
- c. PKB;
- d. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. SP/SB;
- f. Organisasi Pengusaha dan Organisasi Perusahaan Sejenis;
- g. Lembaga Kerjasama Bipartit;
- h. Lembaga kerjasama Tripartit; dan
- i. penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua  
Perjanjian Kerja  
Pasal 36

- (1) Perusahaan yang melaksanakan Hubungan Kerja dengan cara perjanjian kerja waktu tertentu wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta dicatatkan ke Dinas.
- (2) Hubungan Kerja waktu tertentu yang tidak dilengkapi dengan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi hukum menjadi Hubungan Kerja waktu tidak tertentu.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak dicatatkan ke Dinas, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib menyampaikan rencana kegiatan dan jenis pekerjaan serta jumlah Pekerja/buruh yang dibutuhkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu ditandatangani oleh kedua belah pihak.

(2) Penyampaian ...

- (2) Penyampaian rencana kegiatan dan jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (3) terlebih dahulu dilakukan penelitian oleh Dinas.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan pada Dinas paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu ditandatangani oleh kedua belah pihak.

### Bagian Ketiga

#### Peraturan Perusahaan

##### Pasal 38

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang Tenaga Kerja, wajib membuat peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah Perusahaan beroperasi.
- (3) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus disahkan oleh Kepala Dinas.
- (4) Dalam hal Perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembekuan izin yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah; dan/atau
  - c. pencabutan izin.

### Bagian Keempat

#### PKB

##### Pasal 39

- (1) Perusahaan yang telah memiliki SP/SB dapat membuat PKB.
- (2) Dalam membuat perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari usulan Perusahaan atau atas permintaan SP/SB.
- (3) SP/SB sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus tercatat di Dinas.

##### Pasal 40

- (1) Permintaan SP/SB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), kepada Perusahaan dibuatkan secara tertulis dan di tembuskan ke Dinas.
- (2) Perusahaan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah surat permintaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memberikan jawaban secara tertulis kepada SP/SB dan di tembuskan ke Dinas.
- (3) PKB yang telah disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), harus didaftarkan ke Dinas.
- (4) Dalam hal Perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (5) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembuatan PKB berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima ...

Bagian Kelima

SP/SB

Pasal 41

- (1) Untuk pelaksanaan Hubungan Industrial, Pekerja/buruh dalam Perusahaan berhak untuk membentuk SP/SB.
- (2) Tata cara pembentukan dan pencatatan SP/SB sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Organisasi Pengusaha dan Organisasi Perusahaan Sejenis

Pasal 42

- (1) Untuk pelaksanaan Hubungan Industrial, Pengusaha di Daerah dapat menjadi anggota Organisasi Pengusaha melalui asosiasi pengusaha Indonesia di Daerah.
- (2) Pengusaha dapat membentuk dan menjadi anggota Organisasi Perusahaan sektoral.
- (3) Dalam membentuk organisasi Perusahaan sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat difasilitasi oleh asosiasi pengusaha Indonesia di Daerah.
- (4) Tata cara pembentukan Organisasi Perusahaan sektoral sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketujuh

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 43

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan dicatatkan ke Dinas.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perusahaan beroperasi.
- (3) Dalam hal Perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Bagian Kedelapan

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 44

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (2) Ketentuan tentang Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesembilan ...

Bagian Kesembilan  
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 45

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib difasilitasi oleh Dinas atas permohonan salah satu pihak dan/atau pihak yang berselisih.
- (2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tercantum pada ayat (1), dapat dilakukan oleh:
  - a. Mediator;
  - b. Konsiliator; atau
  - c. Arbiter.
- (3) Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) Dalam upaya meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis dan meminimalisir potensi, gejala, dan peristiwa permasalahan Ketenagakerjaan perlu dilakukan pencegahan secara dini.
- (2) Dalam rangka pencegahan secara dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perlu dibentuk tim khusus deteksi dini tingkat kerawanan Ketenagakerjaan.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melibatkan instansi terkait lainnya.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kesepuluh  
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) Paling kurang dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan, Pekerja/buruh dan SP/SB wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.
- (4) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat memanggil Perusahaan dan Pekerja/buruh atau SP/SB untuk mengantisipasi terjadinya Mogok Kerja.
- (5) Tata cara pemberitahuan dan pelaksanaan Mogok Kerja dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48 ...

#### 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 SP/SB.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VII

#### PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 49

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/buruh.
- (2) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memprioritaskan Perusahaan pemborong pekerjaan dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh yang berdomisili di Daerah.
- (3) Perusahaan Penerima Pemborongan pekerjaan dan Perusahaan Penyedia Pekerja/Buruh sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) memprioritaskan Pekerja/Buruh yang berdomisili di Daerah.

##### Bagian Kedua

##### Pemborongan Pekerjaan

#### Pasal 50

- (1) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1), harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
  - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - c. merupakan kegiatan penunjang Perusahaan secara keseluruhan, yang jenisnya ditetapkan oleh Organisasi Perusahaan sektor; dan
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (2) Jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilaporkan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan kepada Dinas.

(3) Organisasi ...

- (3) Organisasi Perusahaan sejenis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usahanya.
- (4) Dalam hal penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) demi hukum status Hubungan Kerja Pekerja/buruh dengan Perusahaan penerima pekerjaan beralih menjadi Hubungan Kerja Pekerja/buruh dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

#### Pasal 51

- (1) Penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1), dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didaftarkan oleh Perusahaan penerima pekerjaan kepada Dinas.
- (3) Dalam hal Perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembekuan izin yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah; dan/atau
  - c. pencabutan izin.

#### Pasal 52

- (1) Perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
  - a. berbentuk badan hukum;
  - b. memiliki tanda daftar Perusahaan;
  - c. memiliki izin usaha; dan
  - d. memiliki bukti wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (2) Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak Pekerja/buruh dalam Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan mengatur tentang Hubungan Kerja antara Perusahaan penerima pemborongan dengan Pekerja/buruhnya yang dibuat secara tertulis.
- (4) Hubungan Kerja antara Perusahaan penerima pemborongan dengan Pekerja/buruhnya dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

#### Bagian Ketiga

#### Penyediaan Jasa Pekerja/buruh

Pasal 53 ...



### Pasal 53

- (1) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain melalui penyediaan jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1), merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. usaha pelayanan kebersihan;
  - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh;
  - c. usaha tenaga pengamanan;
  - d. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/buruh; dan
  - e. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan.
- (3) Penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui Perusahaan penyedia jasa pekerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), demi hukum status Hubungan Kerja Pekerja/buruh dengan Perusahaan penerima pekerjaan beralih menjadi Hubungan Kerja Pekerja/buruh dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

### Pasal 54

- (1) Penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), dilaksanakan berdasarkan perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh secara tertulis.
- (2) Perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didaftarkan oleh Perusahaan penyedia Pekerja/buruh kepada Dinas paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh ditandatangani.
- (3) Dalam hal Perusahaan Penyedia Pekerja/buruh tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis; dan/atau
  - b. rekomendasi kepada propinsi untuk di cabut atau di bekukan izinnya.

## BAB VIII

### KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

#### Bagian Kesatu

#### Upah

### Pasal 55

- (1) Upah Minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Penetapan Upah Minimum dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah Minimum.

(3) Formula ...

- (3) Formula perhitungan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 56

- (1) Penghitungan Upah Minimum Kabupaten dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Hasil penghitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas Provinsi.

Pasal 57

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten yang berlaku, dapat mengajukan penagguhan kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara penagguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 58

- (1) Perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/buruh yang mempunyai Hubungan Kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 59

- (1) Besaran tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai dengan masa kerja dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$$

12

- (2) Bagi Pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagai berikut:
- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan dihitung berdasarkan rata-rata Upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum hari raya keagamaan;
- b. Pekerja/buruh ...

- b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, Upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata Upah yang diterima tiap bulan selama masa kerja.

#### Pasal 60

Apabila penetapan besaran nilai tunjangan hari raya keagamaan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, PKB, atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1), tunjangan hari raya keagamaan yang dibayarkan kepada Pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB atau kebiasaan yang telah dilakukan.

#### Pasal 61

- (1) Tunjangan hari raya keagamaan diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan hari raya keagamaan Pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal hari raya keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, tunjangan hari raya keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan hari raya keagamaan.
- (3) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan hari raya keagamaan Pekerja/buruh, kecuali ditentukan lain sesuai dengan kesepakatan Pengusaha dan Pekerja/buruh yang dituangkan dalam perjanjian kerja, Peraturan perusahaan atau PKB.
- (4) Tunjangan hari raya keagamaan wajib dibayarkan oleh Perusahaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

#### Pasal 62

- (1) Pengusaha wajib melaporkan rencana pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling kurang memuat:
  - a. jumlah pekerja/buruh yang mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan;
  - b. tanggal pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya keagamaan; dan
  - c. besarnya tunjangan hari raya keagamaan.
- (3) Dalam hal pengusaha tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembekuan izin yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah; dan/atau
  - c. pencabutan izin.
- (4) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak mengurangi kewajiban pengusaha untuk membayar hak Pekerja/buruh.

#### Bagian Ketiga

#### Jaminan Sosial Pekerja/buruh

#### Pasal 63

Setiap ...

Setiap Perusahaan wajib melaksanakan Jaminan Sosial untuk Pekerja/buruhnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Kesempatan Beribadah

Pasal 64

- (1) Pengusaha wajib memberikan keleluasaan yang cukup kepada Pekerja/buruhnya untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya.
- (2) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus tercantum dalam peraturan Perusahaan dan/atau PKB.

Bagian Kelima  
Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/buruh

Pasal 65

- (1) Pengusaha wajib menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/buruh dengan mempertimbangkan kebutuhan Pekerja/buruh dan kemampuan Perusahaan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diantaranya:
  - a. kesehatan;
  - b. peribadatan;
  - c. olah raga;
  - d. transportasi;
  - e. tempat makan atau kantin;
  - f. pakaian seragam kerja;
  - g. hiburan/rekreasi;
  - h. koperasi karyawan;
  - i. jaminan kecelakaan di luar jam kerja; dan
  - j. ruang menyusui.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IX

PEKERJA PEREMPUAN, ANAK, DAN PENYANDANG DISABILITAS

Pasal 66

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan Tenaga Kerja perempuan, Anak, dan penyandang disabilitas.

(2) Ketentuan ...

- (2) Ketentuan mengenai perlindungan Tenaga Kerja perempuan, Anak dan penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berpedoman pada ketentuan perundang-undangan.

## BAB X

### PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

#### Pasal 67

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 68

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam rangka pengendalian, setiap Perusahaan melaporkan Ketenagakerjaan secara *online* kepada Dinas meliputi:
  - a. kondisi Ketenagakerjaan di Perusahaan;
  - b. lowongan kerja dan rekrutmen Tenaga Kerja;
  - c. kesejahteraan pekerja;
  - d. mempekerjakan tenaga kerja anak dan perempuan;
  - e. pelatihan/pemagangan dan peningkatan produktifitas Tenaga Kerja;
  - f. Pemutusan Hubungan Kerja; dan
  - g. Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB XI

### PENYIDIKAN

#### Pasal 69

- (1) Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang:
  - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. melaksanakan ...

- b. melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
  - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
  - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
  - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
  - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - g. mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
  - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya;
  - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:
- a. pemeriksaan tersangka;
  - b. pemasukan rumah;
  - c. penyitaan benda;
  - d. pemeriksaan surat;
  - e. pemeriksaan saksi; dan
  - f. pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkan berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

## BAB XII

### KETENTUAN PIDANA

#### Pasal 70

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (5) dan ayat (6), Pasal 20 ayat (4), dan Pasal 25 ayat (1) diancam dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3) Sanksi pidana kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja atau Pekerja/buruh.

## BAB XIII

### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 71

- (1) Pengawasan ...

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan oleh Provinsi Banten.
- (2) Dalam rangka pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas dapat berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan Provinsi Banten.

BAB XIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 72

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku :

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 7 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2009 Nomor 787); dan
- b. 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);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 73

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Serang  
pada tanggal 30 Oktober 2019

BUPATI SERANG,

ttd

RATU TATU CHASANAH

Diundangkan di Serang  
pada tanggal 30 Oktober 2019

SEKRETARIS DAERAH

ttd

TUBAGUS ENTUS MAHMUD SAHIRI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SERANG TAHUN 2019 NOMOR 6

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERANG, BANTEN (6,60/2019)

**Salinan sesuai dengan Aslinya,**

**KEPALA BAGIAN HUKUM**

**SETDA KABUPATEN SERANG**

ttd

**SUGI HARDONO, SH., MM**

**NIP. 19670321 199203 1 008**

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERANG  
NOMOR 6 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dasar dan perlindungan bagi Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan Pengusaha, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan, dan pembinaan hubungan industrial.

Kabupaten Serang dikenal sebagai wilayah industri, maka peran Pemerintah Daerah dalam pengaturan ketenagakerjaan diperlukan sebagai upaya untuk menciptakan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang berorientasi kepada *good service governance* dan *good corporate governance*. Kemudian sebagai wilayah industri, Kabupaten Serang belum mampu memberikan kontribusi penyerapan tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Serang itu sendiri. Untuk itu, informasi lowongan tenaga kerja menjadi sangat berperan dalam mengetahui rekrutman tenaga kerja Perusahaan yang wajib disampaikan Perusahaan kepada Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menangani urusan ketenagakerjaan.

Untuk itu, Pemerintah Kabupaten Serang memandang perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan



menyusun instrumen kebijakan berupa Peraturan Daerah yang berisi sebagai berikut:

1. Perencanaan dan sistem informasi ketenagakerjaan;
2. Pelatihan, produktivitas, dan pemagangan;
3. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
4. Pembinaan dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri;
5. Hubungan industrial;
6. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan;
7. Kesejahteraan Pekerja/Buruh;
8. Pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas; dan
9. Pembinaan dan pengendalian.

## II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1  
Cukup jelas.

Pasal 2  
Cukup jelas.

Pasal 3  
Cukup jelas.

Pasal 4  
Cukup jelas.

Pasal 5  
Cukup jelas.

Pasal 6  
Cukup jelas.

Pasal 7  
Cukup jelas.

Pasal 8  
Cukup jelas.

Pasal 9  
Cukup jelas.

Pasal 10  
Cukup jelas.

Pasal 11  
Cukup jelas.

Pasal 12 ....

Pasal 12  
Cukup jelas.

Pasal 13  
Cukup jelas.

Pasal 14  
Cukup jelas.

Pasal 15  
Cukup jelas.

Pasal 16  
Cukup jelas.

Pasal 17  
Cukup jelas.

Pasal 18  
Cukup jelas.

Pasal 19  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Yang dimaksud dengan “sisnaker terpadu” adalah sistem informasi ketenagakerjaan terpadu, yaitu merupakan kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan substansi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja pengelolaan data dan informasi yang terpadu bidang ketenagakerjaan.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Ayat (4)  
Cukup jelas.

Ayat (5)  
Cukup jelas.

Ayat (6)  
Cukup jelas.

Pasal 20  
Cukup jelas.

Pasal 21  
Cukup jelas.

Pasal 22  
Cukup jelas.

Pasal 23 ...

Pasal 23  
Cukup jelas.

Pasal 24  
Cukup jelas.

Pasal 25  
Cukup jelas.

Pasal 26  
Cukup jelas.

Pasal 27  
Cukup jelas.

Pasal 28  
Cukup jelas.

Pasal 29  
Cukup jelas.

Pasal 30  
Cukup jelas.

Pasal 31  
Cukup jelas.

Pasal 32  
Cukup jelas.

Pasal 33  
Cukup jelas.

Pasal 34  
Cukup jelas.

Pasal 35  
Cukup jelas.

Pasal 36  
Cukup jelas.

Pasal 37  
Cukup jelas.

Pasal 38  
Cukup jelas.

Pasal 39  
Cukup jelas.

Pasal 40  
Cukup jelas.

Pasal 41 ...

Pasal 41  
Cukup jelas.

Pasal 42  
Cukup jelas.

Pasal 43  
Cukup jelas.

Pasal 44  
Cukup jelas.

Pasal 45  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Yang dimaksud dengan :

- a. 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.
- b. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan; dan
- c. 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 anatar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Ayat (3)  
Cukup jelas

Pasal 46  
Cukup jelas.

Pasal 47  
Cukup jelas.

Pasal 48  
Cukup jelas.

Pasal 49 ...

Pasal 49  
Cukup jelas.

Pasal 50  
Cukup jelas.

Pasal 51  
Cukup jelas.

Pasal 52  
Cukup jelas.

Pasal 53  
Cukup jelas.

Pasal 54  
Cukup jelas.

Pasal 55  
Cukup jelas.

Pasal 56  
Cukup jelas.

Pasal 57  
Cukup jelas.

Pasal 58  
Cukup jelas.

Pasal 59  
Cukup jelas.

Pasal 60  
Cukup jelas.

Pasal 61  
Cukup jelas.

Pasal 62  
Cukup jelas.

Pasal 63  
Cukup jelas.

Pasal 64  
Cukup jelas.

Pasal 65  
Cukup jelas.

Pasal 66  
Cukup jelas.

Pasal 67 ...

Pasal 67  
Cukup jelas.

Pasal 68  
Cukup jelas.

Pasal 69  
Cukup jelas.

Pasal 70  
Cukup jelas.

Pasal 71  
Cukup jelas.

Pasal 72  
Cukup jelas.

Pasal 73  
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SERANG NOMOR 76