



BUPATI TANGERANG
PROVINSI BANTEN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANGERANG
NOMOR 12 TAHUN 2016

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANGERANG,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengurangi pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sehingga perlu dilakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh Pemerintah Daerah secara terencana dan berkesinambungan;
- b. bahwa Pemerintah Daerah dalam urusan ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial guna mendukung terwujudnya sistem ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan nasional;
- c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di daerah, diperlukan pengaturan dalam sebuah produk hukum daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam 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 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
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 4210);
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 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 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TANGERANG
dan
BUPATI TANGERANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tangerang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tangerang.
4. Dinas adalah perangkat Daerah yang membidangi urusan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

7. Pekerja/Buruh ...

7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. 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.
10. 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.
11. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya di singkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
12. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
13. Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
14. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang berusaha dibidang pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam negeri.
15. Bursa Kerja ...

15. 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.
16. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
17. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah Perusahaan berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
18. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
19. 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.
20. Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Kabupaten Tangerang.
21. 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.
22. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kelaitas.
23. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.

25. Hubungan Industrial ...

25. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
26. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
27. 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.
28. 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.
29. 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.
30. Organisasi Perusahaan Sejenis adalah Perkumpulan Pengusaha dalam sektor yang sama yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan strata kepengurusan.
31. Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
32. Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah.

33. Perselisihan ...

33. 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.
34. Perusahaan Pemborong Pekerjaan adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pemborongan sebagian pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan.
35. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP/B adalah Perusahaan yang berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang Perusahaan pemberi pekerjaan.
36. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah ketentuan normatif yang bersifat teknik untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh di tempat kerja.

BAB II
PERENCANAAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Umum

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 dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua
Perencanaan Tenaga Kerja Daerah

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan rencana Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Daerah.

(2) Rencana Tenaga Kerja ...

- (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 kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.

Pasal 4

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. informasi ketenagakerjaan;
 - b. informasi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. informasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan
 - d. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diperoleh dari:
 - a. instansi pemerintah;
 - b. swasta; dan
 - c. masyarakat.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perolehan Informasi ketenagakerjaan, penyusunan dan perencanaan tenaga kerja berpedoman pada ketentuan Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

BAB III

WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 5

- (1) Pengusaha wajib melaporkan data ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas untuk memenuhi kebutuhan data ketenagakerjaan di Daerah, sesuai dengan format wajib lapor ketenagakerjaan.
- (2) Dalam hal format wajib lapor ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) belum memenuhi kebutuhan data ketenagakerjaan di Daerah, Pemerintah Daerah dapat menambah poin daftar isian format wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

BAB IV ...

BAB IV
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN
KESEMPATAN KERJA
Bagian Kesatu
Informasi Lowongan Kerja

Pasal 6

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi lowongan kerja Perusahaan untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Informasi lowongan kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib disampaikan oleh Perusahaan secara tertulis paling lambat 14 (empatbelas) hari kerja sebelum seleksi awal penerimaan tenaga kerja kepada Dinas.
- (3) Informasi lowongan kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan; dan
 - c. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman dan syarat lainnya.
- (4) Dalam hal Perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di Daerah, informasi lowongan kerja wajib disampaikan kepada Dinas.
- (5) Dalam hal Perusahaan tidak menyampaikan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pembekuan perizinan Perusahaan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; dan/atau
 - c. pencabutan izin.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah memberikan pelayanan penempatan Tenaga Kerja secara cepat, mudah dan bebas biaya.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara manual dan/atau sistem daring yang berisi:
 - a. pendaftaran pencari kerja;
 - b. informasi lowongan kerja;
 - c. penyuluhan/bimbingan jabatan; dan
 - d. mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja.

(3) Pelayanan ...

- (3) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Dinas dapat memfasilitasi pencari kerja untuk mengisi lowongan kerja sesuai dengan informasi yang diberikan Perusahaan.
- (5) Dalam hal lowongan kerja terisi, Perusahaan wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah lowongan kerja tersebut terisi.
- (6) Dalam hal Perusahaan tidak melaporkan lowongan kerja yang telah terisi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diberikan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pembekuan perizinan Perusahaan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; dan/atau
 - c. pencabutan izin.

Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
Pasal 8

- (1) Perusahaan pengguna Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau merekrut melalui:
 - a. Dinas;
 - b. LPTKS; atau
 - c. BKK.
- (2) Dalam perekrutan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan pengguna tenaga kerja, LPTKS atau BKK mengutamakan pencari kerja yang telah terdaftar di Dinas sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
- (3) Selain lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap orang dilarang melakukan penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 9

- (1) Dalam hal perekrutan Tenaga Kerja melalui LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b, Perusahaan pengguna Tenaga Kerja memprioritaskan kerjasama dengan LPTKS yang domisilinya di Daerah.
- (2) Dalam hal Perusahaan yang bekerjasama dengan LPTKS atau BKK, berkewajiban:
 - a. meneliti kelengkapan dan legalitas persyaratan administrasi LPTKS atau BKK sebelum pelaksanaan perjanjian kerjasama dilaksanakan; dan
 - b. meneliti kelengkapan dan legalitas dokumen persyaratan pencari kerja yang disalurkan LPTKS atau BKK.

(3) Perusahaan ...

- (3) Perusahaan yang bekerjasama dengan LPTKS dan BKK yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diberikan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pembekuan perizinan Perusahaan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; dan/atau
 - c. pencabutan izin.

Pasal 10

Setiap orang atau badan dilarang memungut biaya penempatan Tenaga Kerja baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada pencari kerja kecuali ditentukan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) Dalam hal kebutuhan Tenaga Kerja tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerjayang terdaftar di Dinas, Perusahaan pemberi kerja atau LPTKS dapat merekrut Tenaga Kerja dari luar Kabupaten Tangerang melalui AKAD.
- (2) Perusahaan pemberi kerja atau LPTKS dalam melakukan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus mendapatkan rekomendasi dari Dinas.
- (3) Untuk memperoleh rekomendasi sebagaimana di maksud pada ayat (2), Perusahaan pemberi kerja atau LPTKS harus mengajukan permohonan dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. surat permintaan dan rencana kebutuhan Tenaga Kerja dari pemberi kerja;
 - b. rancangan perjanjian penempatan Tenaga Kerja antara LPTKS dan pencari kerja; dan
 - c. rancangan perjanjian kerja antara calon Tenaga Kerja dengan pemberi kerja.
- (4) Dalam hal Perusahaan pemberi kerja dan/atau LPTKS yang memiliki surat persetujuan penempatan tanpa rekomendasi sebagaimana di maksud pada ayat (3), diberikan sanksi administratif berupa pengajuan pencabutan persetujuan penempatan oleh Dinas kepada pemberi persetujuan.

Bagian Keempat

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pasal 12

- (1) PPTKIS dapat merekrut Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah untuk ditempatkan sebagai Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
- (2) PPTKIS sebelum melakukan sosialisasi dan perekrutan calon Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melapor ke Dinas.

(3) PPTKIS ...

- (3) PPTKIS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berkewajiban:
 - a. menyerahkan dokumen legalitas Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri ke Dinas; dan
 - b. melaporkan nama dan alamat pemberi kerja/majikan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri ke Dinas.

Pasal 13

- (1) PPTKIS yang merekrut calon Tenaga Kerja Indonesia yang berasal dari Daerah untuk ditempatkan di luar negeri wajib memiliki berita acara serah terima daerah dari domisili asal Tenaga Kerja Indonesia.
- (2) Dalam hal PPTKIS sebagaimana di maksud pada ayat (1), tidak memiliki Berita Acara diberikan sanksi administratif berupa pengajuan pencabutan persetujuan perekrutan oleh Dinas kepada pemberi persetujuan.

Bagian Kelima

Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 14

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki sertifikasi keahlian dan/atau berpengalaman.
- (3) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing baru, yang ditempatkan di Daerah wajib melaporkan kepada Dinas.
- (4) Setiap pemberi kerja yang habis masa berlaku izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib memperpanjang izin dari perangkat daerah yang membidangi perizinan.
- (5) Perpanjangan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipungut Retribusi berdasarkan Peraturan Daerah.

Pasal 15

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3), tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan Tenaga Kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (3) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 16 ...

Pasal 16

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di Perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja atau izin perpanjangan; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Kewajiban Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b), dikecualikan terhadap Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Tenaga Kerja 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) Dinas wajib menerbitkan laporan keberadaan Tenaga Kerja Asing dan surat keputusan penunjukan Tenaga Kerja pendamping TKA paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran laporan keberadaan TKA dan keputusan penunjukan pendamping TKA diterima.

Pasal 17

Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keenam

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi:
 - a. sumber daya alam;
 - b. sumber daya manusia; dan
 - c. teknologi tepat guna.

(3) Penciptaan ...

- (3) Penciptaan perluasan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan melalui :
- a. pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan sistem kerja padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
 - g. poin lain yang mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

BAB V

PELATIHAN, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS

Bagian Kesatu

Pelatihan

Pasal 19

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. pada akhir pelatihan dilakukan sertifikasi kompetensi kerja;
 - d. merupakan bagian integral dari pengembangan profesionalisme; dan
 - e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pelaksanaan dalam kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menjadi tanggung jawab Dinas dan/atau Lembaga Pelatihan.

Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja dan pelatihan berbasis masyarakat pada Dinas.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didukung sarana, prasarana dan sumber daya manusia.
- (3) Balai Latihan Kerja dalam menyelenggarakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bekerja sama dengan instansi/lembaga pemerintah dan swasta.
- (4) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dengan mempertimbangkan :
 - a. memiliki tenaga instruktur yang bersertifikat; dan
 - b. memiliki prasarana pelatihan yang sesuai standar.

Pasal 21 ...

Pasal 21

- (1) Pengusaha bertanggungjawab dalam meningkatkan kompetensi pekerjanya untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk mengembangkan kompetensinya.
- (3) Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.

Pasal 22

- (1) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di lingkungan Perusahaannya.
- (2) Dalam hal Perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerja samadengan Balai Latihan Kerja Industrian/atau lembaga pelatihan swasta lainnya.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.

Bagian Kedua

Pemagangan

Pasal 23

- (1) Pelatihan kerja berbasis kompetensi dapat diselenggarakan dengan sistem atau pola pemagangan berbasis kompetensi.
- (2) perusahaan yang memenuhi persyaratan wajib melaksanakan program pemagangan
- (3) Pada akhir pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sertifikasi kompetensi kerja.
- (4) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha secara tertulis.
- (5) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus diketahui dan di sahkan oleh Dinas.
- (6) Perjanjian pemagangan paling sedikit memuat hak dan kewajiban antara peserta dengan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (7) Dalam hal Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana di maksud pada ayat (4) dan ayat (5), pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 24

- (1) Tenaga Kerja yang telah mengikuti pemagangan berhak atas sertifikat telah mengikuti pemagangan dari perusahaan.

(2) Peserta ...

- (2) Peserta pemagangan yang telah memperoleh sertifikat pemagangan dapat:
 - a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh perusahaan yang melaksanakan pemagangan;
 - b. bekerja pada perusahaan sejenis; dan
 - c. melakukan usaha mandiri/menjadi wirausaha.

Pasal 25

Setiap instansi yang melaksanakan pelatihan dan/atau pemagangan kerja di Daerah wajib melaporkan kepada Dinas dengan melampirkan paling sedikit:

- a. maksud dan tujuan;
- b. jumlah peserta;
- c. kurikulum;
- d. data pelatih/instruktur;
- e. sarana dan prasarana; dan
- f. waktu dan tempat pelaksanaan.

Bagian Ketiga Produktivitas

Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan, pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan kearah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi dan efisiensi kegiatan ekonomi menuju terwujudnya produktivitas daerah dan dalam rangka penguatan daya saing daerah.
- (4) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmonis antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (5) Untuk mendukung pelayanan produktivitas yang efektif, dibentuk Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah yang beranggotakan lintas instansi pemerintah daerah, dunia usaha, masyarakat.
- (6) Keanggotaan Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (5), ditetapkan oleh Bupati.
- (7) Forum komunikasi peningkatan produktivitas daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dapat berkoordinasi dengan Lembaga Produktivitas Provinsi dan Lembaga Produktivitas Nasional.

BAB VI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 27

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Perjanjian Kerja;
- b. Peraturan Perusahaan;
- c. PKB;
- d. Peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan;
- e. SP/SB;
- f. Organisasi Pengusaha;
- g. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- h. Lembaga kerja Sama Tripartit; dan
- i. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja
Pasal 28

- (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 dalam 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 berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga
Peraturan Perusahaan
Pasal 29

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah Perusahaan beroperasi.

(3) Peraturan ...

- (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.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), diatur dengan Peraturan Bupati

Bagian Keempat
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 30

- (1) Perusahaan wajib membuat PKB atas permintaan SP/SB.
- (2) SP/SB sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus tercatat di Dinas.

Pasal 31

- (1) Permintaan SP/SB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1), 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:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembekuan izin yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah; dan/atau
 - c. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembuatan PKB berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kelima ...

Bagian Kelima
Serikat Pekerja / Serikat Buruh
Pasal 32

- (1) Untuk kelancaran 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 kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keenam
Organisasi Pengusaha dan Organisasi Perusahaan Sejenis
Pasal 33

- (1) Untuk kelancaran 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 Sejenis.
- (3) Dalam membentuk organisasi Perusahaan sejenis sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat difasilitasi oleh asosiasi pengusaha Indonesia di Daerah.
- (4) Tata cara pembentukan Organisasi Perusahaan Sejenis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketujuh
Lembaga Kerja Sama Bipartit
Pasal 34

- (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 ...

Bagian Kedelapan
Lembaga Kerja Sama Tripartit
Pasal 35

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

Bagian Kesembilan
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Pasal 36

- (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) Pembiayaan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan oleh konsiliator dan/atau arbiter sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sesuai dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah.
- (4) Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembiayaan penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana ayat (3), diatur oleh Peraturan Bupati.

BAB VII
PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
Bagian Kesatu

Umum
Pasal 37

- (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.

Bagian Kedua ...

Bagian Kedua
Pemborongan Pekerjaan
Pasal 38

- (1) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), adalah pekerjaan penunjang.
- (2) Jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Organisasi Perusahaan sejenis dan harus dilaporkan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan kepada Dinas.
- (3) Dalam hal penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan 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 39

- (1) Penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 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.

Bagian Ketiga
Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 40

- (1) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain melalui penyediaan jasa pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), adalah 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 (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengamanan ...

- c. usaha tenaga pengamanan (*security* atau satuan pengamanan);
 - d. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja atau 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 41

- (1) Penyerahan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 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.
- (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 42

- (1) Perusahaan yang menerapkan hubungan kerja dengan cara perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar upah pekerja/buruh lebih besar dari upah minimum yang berlaku paling sedikit 8,33 % (delapan koma tiga puluh tiga persen).
- (2) Dalam hal Perusahaan 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.

(3) Sanksi ...

- (3) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak mengurangi kewajiban Perusahaan untuk membayar hak pekerja.

Bagian Kedua
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 43

- (1) Perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan kepada pekerja/buruh Perusahaannya.
- (2) Perusahaan 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.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat :
 - a. jumlah pekerja/buruh yang mendapatkan Tunjangan Hari Raya;
 - b. tanggal pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya; dan
 - c. besarnya Tunjangan Hari Raya.
- (4) Dalam hal Perusahaan 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.
- (5) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak mengurangi kewajiban Perusahaan untuk membayar hak pekerja/buruh.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial Pekerja/Buruh

Pasal 44

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

Bagian Keempat
Kesempatan Beribadah

Pasal 45

- (1) Perusahaan wajib memberikan keleluasaan yang cukup kepada pekerja/buruhnya untuk melaksanakan ibadah sesuaidengan agamanya.
- (2) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus tercantum dalam Peraturan Perusahaan dan/atauPKB.

Bagian Kelima ...

Bagian Kelima
Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh
Pasal 46

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan Perusahaan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu :
 - a. tempat istirahat;
 - b. kantin;
 - c. wc dan kamar mandi;
 - d. sarana beribadah;
 - e. koperasi;
 - f. pelayanan kesehatan dan keluarga berencana;
 - g. penitipan bayi
 - h. ruang laktasi; dan
 - i. sarana olah raga.

BAB IX
PEKERJA PEREMPUAN, ANAK DAN DISABILITAS
Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan Tenaga Kerja perempuan, anak dan disabilitas.
- (2) Ketentuan mengenai perlindungan Tenaga Kerja perempuan, anak dan disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berpedoman pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
Pasal 48

- (1) Dalam rangka melindungi pekerja/buruh dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, perusahaan wajib membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
- (2) Bahwa Pekerja/Buruh wajib menggunakan Alat Perlindung Diri (APD) yang telah disediakan oleh Perusahaan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan K3 di Perusahaan.

BAB XI ...

BAB XI
PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN
Pasal 49

- (1) Pembinaan dan Pengendalian Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan tata cara pembinaan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XII
PENYIDIKAN
Pasal 50

- (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 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 ...

- (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 mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

BAB XIII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 51

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (3) dan Pasal 10 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 XIV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku :

- a. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2001 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja (Lembaran Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2001 Nomor 14);
 - b. Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2002 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2002 Nomor 38) ; dan
 - c. Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2002 tentang Retribusi Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2002 Nomor 39);
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 53 ...

Pasal 53

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

Pasal 54

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tigaraksa
Pada tanggal 10 November 2016

BUPATI TANGERANG,

Ttd.

A. ZAKI ISKANDAR

Diundangkan di Tigaraksa
pada tanggal 10 November 2016

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TANGERANG,

Ttd.

ISKANDAR MIRSAD

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2016 NOMOR 12
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANGERANG, PROVINSI BANTEN (12,
62/2016)

PENJELASAN
ATAS
RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANGERANG
NOMOR 12 TAHUN 2016
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. PENJELASAN UMUM

Otonomi Daerah merupakan amanat pasal 18 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dimana Pemerintah Daerah diberikan kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan. Pemerintahan daerah dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan otonomi daerah, perlu memperhatikan hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah. Aspek hubungan wewenang memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Prinsip Otonomi Daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya, dalam arti Daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan Pemerintah Pusat yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah ini. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Dalam bidang ketenagakerjaan, maka upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan pemerintah daerah harus melahirkan sinergi untuk membentuk peraturan perundang-undang atau peraturan daerah tentang ketenagakerjaan.

Kabupaten Tangerang 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*. Sinergi antara Pemerintah Kabupaten Tangerang, Pengusaha dan Pekerja perlu diatur lebih lanjut melalui peraturan daerah Kabupaten Tangerang, dengan mengkonstruksikan dasar pemikiran antara aturan-aturan ketenagakerjaan yang bersifat umum dan *local wisdom* Kabupaten Tangerang dalam bidang ketenagakerjaan.

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1
Cukup jelas

Pasal 2
Ayat 1
Cukup jelas

Ayat 2
Cukup jelas

Ayat 3
Cukup jelas

Ayat 4
Cukup jelas

Pasal 3
Ayat 1
Cukup jelas

Ayat 2
Cukup jelas

Ayat 3
Cukup jelas

Pasal 4
Ayat 1
Cukup jelas

Ayat 2
Cukup jelas

Ayat 3
Cukup jelas

Ayat 4
Cukup jelas

Pasal 5
Ayat 1
Cukup jelas

Ayat 2
Cukup jelas

Ayat 3
Cukup jelas

Pasal 6

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Ayat 5

Cukup jelas

Ayat 6

Cukup jelas

Pasal 7

Ayat 1

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Ayat 5

Cukup jelas

Ayat 6

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 9

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 10

LPTKS yang berbadan Hukum dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 15

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 16

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 19

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 20

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 21

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 22

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 23

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Ayat 5

Cukup jelas

Ayat 6

Cukup jelas

Ayat 7

Cukup jelas

Pasal 24

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Ayat 5

Cukup jelas

Ayat 6

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 29

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Ayat 5

Cukup jelas

Pasal 30

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 31

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat4

Cukup jelas

Pasal 32

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 33

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 34

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 35

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 36

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 37

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 38

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 39

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 40

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 41

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 42

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 43

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 44

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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.

Pasal 45

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 46

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 47

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 48

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Pasal 49

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Ayat 1

Cukup jelas

Ayat 2

Cukup jelas

Ayat 3

Cukup jelas

Ayat 4

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup Jelas

Pasal 53

Cukup Jelas

Pasal 54

Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TANGERANG TAHUN NOMOR 1216