



NOMOR 4 LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2016

BUPATI BEKASI
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BEKASI

NOMOR 4 TAHUN 2016

TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BEKASI,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kualitas, peran serta dan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam pembangunan diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan berdasarkan peranan dan kedudukan tenaga kerja;
- b. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dilaksanakan guna menjamin hak dasar dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- c. bahwa dalam rangka tertib pelayanan administrasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi, diperlukan regulasi yang berhasil guna dan berdaya guna dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara tahun 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara, Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BEKASI

Dan

BUPATI BEKASI

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bekasi.
2. Bupati adalah Bupati Bekasi.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Pejabat adalah pegawai yang mendapat pelimpahan kewenangan dengan Keputusan Bupati di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
7. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah.
9. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan, bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
14. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang meliputi kelainan secara fisik, mental serta kelainan fisik dan mental.
16. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
17. Bursa Kerja Khusus adalah Bursa Kerja di satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi kerja, pendaftaran pencarian kerja, dan memberikan penyuluhan kerja.
18. Siang hari adalah waktu antara pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB.
19. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
21. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
22. 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.
23. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK, adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
24. Upah Minimum Sektoral Kabupaten yang selanjutnya disebut UMSK, adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di Daerah.

25. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja.
26. Bonus adalah pembayaran yang diterima Pekerja/Buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena peningkatan produktivitas yang penetapannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang bukan merupakan bagian dari upah.
27. Tunjangan Tetap adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
28. Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya berdasarkan tingkat kehadiran Pekerja/Buruh.
29. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
30. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia oleh pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan yang telah mendapat pengesahan dari Perangkat Daerah yang membidangi urusan Ketenagakerjaan.
31. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
32. 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.
33. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
34. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
35. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing yang berada di Daerah.
36. 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.
37. Sertifikasi Kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang, dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.

38. Pemagangan adalah bagian dan 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 atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
39. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
40. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah sebuah lembaga independen yang dibentuk pemerintah, dan bertugas untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi.
41. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi Daerah yang selanjutnya disingkat BKSPD adalah organisasi non struktural yang independen, yang dibentuk dengan keputusan Bupati.
42. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BKSP adalah organisasi non struktural yang independen pada tingkat provinsi.
43. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional untuk mengawasi serta menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
44. Komite Pengawasan Ketenagakerjaan adalah lembaga non struktural yang terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan/atau pemangku kepentingan lainnya yang dianggap perlu untuk melakukan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
45. Pengantar Kerja adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
46. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.
47. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah Antar Kerja Lokal.
48. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah Antar Kerja Antar Daerah.
49. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah Antar Kerja Antar Negara.
50. Analisis, Proyeksi, dan Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data serta perkiraan yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai, dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

BAB II
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 2

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

BAB III
ANALISIS PROYEKSI
DAN
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 3

Dalam rangka penyelenggaraan Ketenagakerjaan Daerah, Pemerintah Daerah membuat basis data, menganalisis, memproyeksikan, dan menginformasikan Ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan dengan melibatkan unsur Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja di Daerah.

Pasal 4

- (1) Analisis, Proyeksi, dan Informasi Ketenagakerjaan Daerah, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, disusun berdasarkan:
 - a. Penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. Kesempatan Kerja;
 - c. Pelatihan Kerja termasuk Kompetensi Kerja;
 - d. Produktifitas Tenaga Kerja;
 - e. Hubungan Industrial;
 - f. Kondisi Lingkungan Kerja;
 - g. Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Analisis, Proyeksi, dan Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati

BAB IV
WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah berwenang dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- (2) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah:
- a. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
 - b. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja pada instansi dan perusahaan;
 - c. mengadakan Informasi Ketenagakerjaan secara basis data dan dalam jaringan;
 - d. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktifitas Tenaga Kerja;
 - e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan persyaratan kerja;
 - g. melaksanakan pembinaan ketenagakerjaan; dan
 - h. melakukan penindakan terhadap pelanggaran Ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah membuat perencanaan Ketenagakerjaan Daerah secara periodik 1 (satu) tahun sekali dan 5 (lima) tahunan meliputi:
- a. Informasi ketenagakerjaan
 - b. Penempatan
 - c. Pelayanan
 - d. Pelatihan
 - e. Pembinaan, dan
 - f. Penindakan
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V
PELATIHAN, PENINGKATAN PRODUKTIFITAS
DAN
PEMAGANGAN KERJA PELATIHAN

Bagian Pertama
Paragraf 1
Pelatihan
Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja berhak:
- a. memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja; dan
 - b. mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, setiap Tenaga Kerja harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Pelatihan kerja di Daerah bertujuan untuk :
- a. mewujudkan pelatihan kerja daerah yang efektif dan efisien dalam rangka membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan;
 - b. memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja; dan
 - c. mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

- (4) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Balai Latihan Kerja yang berkelanjutan di Daerah.
- (5) Balai Latihan Kerja (BLK) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dianggarkan melalui anggaran pendapatan belanja daerah dan atau menerima bantuan dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi atau pihak swasta.
- (6) Dalam rangka penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja, pengelola kawasan dan Pengusaha wajib berperan serta aktif dalam penyediaan sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja.

Paragraf 2
Penyelenggaraan dan Peserta Pelatihan

Pasal 7

Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan, tidak diskriminatif dan tidak eksploitatif.

Pasal 8

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja
- (2) Metode pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pelatihan di tempat kerja atau perusahaan dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta
- (3) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.
- (4) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum atau perorangan.
- (5) Setiap lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarana di daerah serta menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan.
- (6) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (7) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja.

Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga/instansi pemerintah wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja, wajib memiliki izin penyelenggaraan pelatihan kerja dari Perangkat Daerah.

- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Perangkat Daerah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 10

- (1) Tenaga Kerja yang dapat mengikuti atau menjadi peserta pelatihan baik pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta adalah tenaga kerja di Daerah.
- (2) Setiap pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya;
- (3) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikasi pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja.
- (4) Peserta pelatihan di tempat kerja atau perusahaan diutamakan dari Pekerja/Buruh di perusahaan tersebut.
- (5) Penyelenggaraan pelatihan atau perusahaan yang akan kerjasama dengan lembaga pelatihan kerja swasta wajib menyampaikan laporan penyelenggaraan pelatihan kepada Perangkat Daerah.

Pasal 11

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- (1) tersedianya tenaga kepelatihan/instruktur yang bersertifikat dan memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan masing-masing program;
- (2) adanya kurikulum dengan komposisi 25% (dua puluh lima perseratus) teori dan 75% (tujuh puluh lima perseratus) praktek dan/atau yang sesuai dengan tingkat kepelatihan;
- (3) tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja yang memenuhi kebutuhan untuk masing-masing program; dan
- (4) tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Perangkat Daerah dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila di dalam pelaksanaannya ternyata:
 - a. Tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7; dan/atau
 - b. Tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud/pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

- (4) Lembaga Pelatihan Kerja perusahaan dan Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin Penyelenggaraan.

Bagian Kedua Peningkatan Produktivitas Kerja

Pasal 13

- (1) Pengusaha wajib melaksanakan dan bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang mempekerjakan 100 (seratus) pekerja/buruh atau lebih.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat satu(1) dan dua (2) harus mencakup sekurang-kurangnya 5% (lima perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut setiap tahun.
- (4) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan teknologi yang digunakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi pekerja/buruh.
- (5) Pelaksanaan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dua (2) dan tiga (3) wajib dilaporkan kepada Bupati melalui Perangkat Daerah.
- (6) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja dengan bidang tugasnya.

Pasal 14

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga dapat diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah membentuk BKSPD untuk mensosialisasikan, memfasilitasi, dan monitoring penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja.
Struktur BKSPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. ketua;
 - b. wakil ketua; dan
 - c. komisi.
- (2) Masa bakti pengurus BKSPD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selama 5 (lima) tahun.
- (3) Dalam menjalankan tugasnya, BKSPD berkoordinasi dengan BKSP Provinsi Jawa Barat dan BNSP.

Pasal 16

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja Penyandang disabilitas dan/atau penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kelainan, dan kemampuannya.

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 17

- (1) Sebelum dilakukan pemagangan perusahaan mengidentifikasi kebutuhan jabatan yang dibutuhkan untuk pemagangan.
- (2) Hasil identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Perangkat Daerah.
- (3) Penyelenggara pemagangan harus memiliki program pemagangan dan harus yang telah disetujui dan disahkan oleh Perangkat Daerah.
- (4) Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling banyak 30 % (tigapuluh perseratus) dari jumlah Pekerja/Buruh.
- (5) Penyelenggara pemagangan program swasta adalah LPK yang sudah terakreditasi oleh lembaga Akreditasi.

Pasal 18

- (1) Peserta pemagangan adalah setiap tenaga kerja di Daerah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha atau penyelenggara program swasta dan dibuat secara tertulis dan didaftarkan dan disetujui OPD.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha atau penyelenggara program swasta serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Penyelenggaraan program swasta sebagaimana dimaksud ayat (3) adalah lembaga pelatihan kerja swasta yang sudah terakreditasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 19

Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah sebagai berikut :

- a. Penyelenggara pemagangan dapat melaksanakan pemagangan setelah memberitahukan secara tertulis rencana pemagangan kepada Perangkat Daerah dengan melampirkan program pemagangan, rencana pelaksanaan pemagangan dan perjanjian pemagangan;
- b. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
- c. pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk tutorial per hari dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- d. pelaksanaan yang menggunakan sistem 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, magang dilakukan maksimal 5 (lima) jam untuk bekerja, 2 jam untuk tutorial per hari;

- e. pelaksanaan magang dilakukan pada waktu siang hari dan tanpa ada lembur/tambahan jam belajar;
- f. pelaku magang berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan.
- g. apabila ketentuan pada huruf c, huruf d, dan huruf e tidak dilaksanakan, maka peserta pemagangan berubah statusnya menjadi PKWTT di perusahaan tersebut.

Pasal 20

- (1) Jangka waktu pelatihan atau pemagangan paling lama 3 (tiga) bulan dan tidak dapat diperpanjang.
- (2) Apabila ketentuan pada ayat (1) tidak dilaksanakan maka peserta pemagangan berubah statusnya menjadi pekerja PKWTT di perusahaan.

Pasal 21

Lembaga penyelenggara pelatihan kerja Perusahaan dan swasta wajib memberikan uang saku yang besarnya minimal sama dengan upah minimum Daerah dalam 1 (satu) bulan kepada peserta pemagangan pencari kerja, serta tunjangan-tunjangan lain sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 22

- (1) Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan peserta pelatihan dan/atau pemagangan dalam program BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi Kerja dapat mengikutsertakan peserta pelatihan dan/atau pemagangan dalam program BPJS Kesehatan.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Pertama Paragraf 1 Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 23

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak.
- (2) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (4) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 24

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan setiap ada lowongan kerja kepada Perangkat Daerah.
- (2) Perangkat Daerah memberikan informasi lowongan kerja kepada masyarakat pencari kerja di Daerah.
- (3) Setiap pencari kerja wajib memiliki Kartu AK/1 (Kartu Kuning).
- (4) Siapapun dilarang memungut dan memberikan biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada atau dari calon tenaga kerja, selama proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 25

- (1) Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri atau melalui :
 - a. Perangkat Daerah;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).
- (2) Penempatan tenaga kerja melalui LPTKS wajib mendapatkan persetujuan penempatan dari Perangkat Daerah.
- (3) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja oleh Perangkat Daerah dilakukan oleh pengantar kerja.

Pasal 26

- (1) Setiap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dan/atau Penyandang Cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dan/atau Penyandang cacat dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas dan/atau Penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah pekerja/buruh dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap perusahaan wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan pada perusahaannya untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada Perusahaannya.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dan/atau Penyandang cacat kepada Perangkat Daerah.

Paragraf 3 Informasi Pasar Kerja

Pasal 27

- (1) Informasi Pasar Kerja diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:

- a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Perangkat Daerah;
 - b. bursa kerja khusus;
 - c. pameran lowongan kerja; dan/atau
 - d. media cetak/elektronik.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Paragraf 4
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 28

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) sebagaimana dimaksud pada Pasal 26 ayat (1) huruf b, terdiri atas :
- a. Bursa Kerja Khusus (BKK);
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (AKL);
 - c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Daerah (AKAD); dan
 - d. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Negara (AKAN);
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL, AKAD, AKAN, dan Bursa Kerja Khusus (BKK) harus berbadan hukum.
- (3) Bursa Kerja Khusus dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b, melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan terlebih dahulu memperoleh izin tertulis dari Perangkat Daerah.
- (4) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d, melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan terlebih dahulu memperoleh rekomendasi dari Perangkat Daerah.
- (5) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi, dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 29

Pengiriman dan penerimaan tenaga kerja melalui Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD harus memiliki surat persetujuan penempatan dari daerah tujuan atau penerima.

Pasal 30

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar provinsi, dilakukan melalui mekanisme AKAD.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD wajib memiliki Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKAD dari Bupati melalui Perangkat Daerah.

- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKAD, pengusaha wajib mengajukan permohonan kepada Bupati dengan melampirkan:
 - a. rencana kebutuhan tenaga kerja AKAD;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. fotocopi surat izin usaha dari instansi terkait.
- (4) Dalam hal pemberian Surat Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 31

- (1) LPTKS hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan Tenaga Kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu:
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat; dan
 - c. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S-1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah sekurang-kurangnya 2 (dua) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan Tenaga Kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) LPTKS tidak diperbolehkan memungut biaya penempatan dari tenaga kerja selain Golongan dan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 32

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK wajib menyelenggarakan penempatan kerja bagi alumni.
- (3) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati melalui Perangkat Daerah.
- (4) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Perangkat Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara permohonan pendirian BKK dan tata cara penyampaian laporan kegiatan BKK diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 33

Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan Tenaga Kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 34

LPPTKIS yang melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja ke luar negeri wajib menunjukkan:

- a. Surat Izin Penyerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisasi;
- b. surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang; dan
- c. rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada Perangkat Daerah.

Pasal 35

- (1) LPPTKIS Pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati melalui Perangkat Daerah.
- (2) LPPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPPTKIS wajib memperoleh rekomendasi paspor dari Bupati melalui Perangkat Daerah.

Pasal 36

LPPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati melalui Perangkat Daerah.

Pasal 37

- (1) LPPTKIS dapat membangun tempat penampungan tenaga kerja dengan terlebih dahulu mendapatkan izin dari Bupati.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengajuan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di sektor formal maupun informal 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 dengan mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, 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.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII
PEMBORONGAN PEKERJAAN

Pasal 39

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan.
- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya ke perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) , meliputi:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Bupati melalui Perangkat Daerah.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan kepada Bupati melalui Perangkat Daerah, dengan dilampiri dokumen-dokumen:
 - a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan pemborongan pekerjaan yang masih berlaku
 - b. fotocopi bukti kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan; dan
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan pemborongan pekerjaan.

BAB VIII
HUBUNGAN KERJA

Pasal 40

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.
- (4) Isi perjanjian kerja tidak boleh mensyaratkan atau menjaminkan dokumen surat berharga seperti surat keterangan lulus, ijazah dan/atau jaminan dokumen surat berharga lainnya.

- (5) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Perangkat Daerah paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (7) Perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, 1 (satu) perjanjian kerja wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari setelah dicatat oleh Perangkat Daerah.
- (8) Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pengusaha wajib membuat surat pengangkatan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah adanya hubungan kerja.
- (9) Untuk menjamin kepastian dan keberlangsungan kerja pekerja/buruh, pengusaha mengutamakan PKWTT bagi pekerja/buruh.

Pasal 41

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Perjanjian Kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Perangkat Daerah paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (4) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) Perangkat Daerah melakukan penelitian ke perusahaan mengenai persyaratan-persyaratannya baik administrasi maupun lapangan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud ayat (4) sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja, Perangkat Daerah memberikan pembinaan.
- (6) Demi menjamin kesempatan kerja dan keberlangsungan kerja, bagi perusahaan yang memenuhi syarat untuk melaksanakan hubungan kerja dengan PKWT, maka jumlah pekerja PKWT tidak boleh lebih besar dari pekerja PKWTT.
- (7) Pengusaha/Perusahaan yang melanggar ketentuan pada ayat (2) maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

- (8) Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja wajib membayar upah minimal sama dengan Upah Minimum Daerah dan memberikan hak yang sama dengan Pekerja tetap.

Pasal 42

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
- a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 43

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja wajib melaporkan jumlah Tenaga Kerja yang dipekerjakan melalui mekanisme PKWT secara tertulis kepada OPD.
- (2) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Ijin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, Jumlah Tenaga Kerja, Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja dan nilai kontrak kerja.
- (3) Dalam hal perusahaan jasa pekerja tidak mengajukan laporan secara tertulis, maka status tenaga kerja menjadi pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi kerja.

BAB IX PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA

Pasal 44

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
 - c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pasal 45

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- c. hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 46

- (1) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Perangkat Daerah.
- (2) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Perangkat Daerah.
- (3) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan kepada Perangkat Daerah dengan dilampiri dokumen-dokumen:
 - a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku
 - b. fotocopi bukti kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dan
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN FASILITAS

Bagian Kesatu Perlindungan Kerja

Pasal 47

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi sesuai dengan standar kesehatan nasional;
 - b. menyediakan antar jemput dari akses jalan terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja yang bekerja pada malam hari;
 - c. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
 - d. memiliki sekurang-kurangnya 1 (satu) orang Tenaga Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersertifikat minimal keselamatan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai jenis pekerjaan yang dibutuhkan secara cuma-cuma; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi setiap pekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Selain perlindungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), pengusaha wajib mengikutsertakan seluruh pekerjanya kedalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap.

Pasal 48

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang, dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Pasal 49

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagai berikut:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur minimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja minimal 15 menit bagi pekerja/buruh yang lembur dua jam atau lebih.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya 30 menit setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada Hari Libur Nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. istirahat/Cuti Tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan;
 - e. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunanannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
 - f. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan; dan
 - g. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).
- (4) Pengusaha berkewajiban memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (5) Pengusaha berkewajiban memberi kesempatan kepada pekerja/buruh pada setiap tanggal 1 Mei dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya untuk merayakan Hari Buruh Internasional.

Pasal 50

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari sejak dinyatakan hamil sampai dengan melahirkan dan dimasa menyusui sampai bayi berusia 24 (dua puluh empat) bulan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari wajib melaporkan pelaksanaannya kepada Perangkat Daerah setiap 3 (tiga) bulan sekali;
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat tentang:
 - a. data dan jumlah pekerja/buruh;
 - b. waktu kerja;
 - c. fasilitas dan kompensasi yang diberikan; serta
 - d. mekanisme pelaksanaannya.
- (4) Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada pekerja/buruh perempuan yang sudah berkeluarga sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga.

Bagian kedua Pengupahan

Pasal 51

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.
- (2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
 - a. Upah; dan
 - b. pendapatan non Upah.
- (3) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas komponen:
 - a. Upah tanpa tunjangan;
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
 - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Pasal 52

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Mekanisme penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud ayat (1), dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

- (1) Pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha memberikan pendapatan non Upah berupa:
 - a. bonus;
 - b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - c. uang servis pada usaha tertentu.

Pasal 54

- (1) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas Tunjangan hari raya Keagamaan.
- (4) Pembayaran upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen:
 - a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (clean wages); atau
 - b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara perhitungan tunjangan hari raya keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Ketiga Fasilitas Paragraf 1 Kesempatan Beribadah

Pasal 55

- (1) Pengusaha memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan yang secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan waktu, tempat, dan prasarana untuk melaksanakan ibadahnya secara baik dan benar.

Paragraf 2 Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 56

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan sarana dan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
 - a. sarana dan fasilitas laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya) dilengkapi dengan sarana penyimpanan yang memadai dan representatif;
 - b. fasilitas seragam kerja setiap setahun, sekurang-kurangnya 2 (dua) pasang;
 - c. sarana fasilitas K3;
 - d. sarana fasilitas beribadah yang memadai dan representatif;
 - e. sarana fasilitas olah raga yang memadai dan representatif ;
 - f. sarana fasilitas kantin yang memadai dan representatif;
 - g. sarana fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi setiap satu tahun sekurang-kurangnya 1 (satu) kali;
 - i. sarana dan fasilitas istirahat;

- j. sarana dan fasilitas koperasi atau memfasilitasi terbentuknya koperasi jika belum terbentuk
 - k. fasilitas angkutan antar jemput pekerja; dan
 - l. fasilitas parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Kualitas dan kuantitas penyelenggaraan atau penyediaan sarana dan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Paragraf 1 Pembinaan Hubungan Industrial

Pasal 57

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi memberikan pelayanan dan pembinaan dalam rangka menjalankan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/ buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
- (4) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 58

- (1) Pengusaha menjamin hak setiap pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta bertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk cara mogok.
- (3) Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja atas permohonan tertulis dari serikat pekerja/serikat buruh atau berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

- (4) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Pemungutan dan Pengelolaan keuangan dan pertanggungjawaban keuangan organisasi sebagaimana dalam ayat (1) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh sehingga Pengusaha tidak dibenarkan turut campur dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan serikat pekerja/serikat buruh
- (6) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh dan fasilitas lainnya yang dibutuhkan serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.

Paragraf 2

Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan

Pasal 59

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pasal 60

Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah dapat membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral.

Pasal 61

Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral dilaksanakan oleh Bupati selaku Ketua Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah.

Pasal 62

- (1) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sektoral, terdiri dari:
 - a. Ketua;
 - b. Sekretaris;
 - c. Anggota yang mewakili unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Jumlah anggota Lembaga Kerjasama Tripartit sektoral dalam susunan keanggotaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebanyak-banyaknya 8 (delapan) orang.

Pasal 63

- (1) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sektoral diangkat dan diberhentikan oleh Bupati selaku ketua LKS Tripartit Daerah.
- (2) Pengangkatan dan pemberhentian LKS Tripartit sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 64

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah merancang dan menentukan langkah-langkah strategis dalam pembinaan Hubungan Industrial.

Pasal 65

Pemerintah Daerah dapat memberi bantuan operasional kepada serikat pekerja/serikat buruh setingkat Cabang/Kabupaten yang tercatat di OPD.

Bagian Kedua

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 66

- (1) Apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan/atau Organisasi pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada Perangkat Daerah dengan melampirkan bukti telah diadakan dan/atau ada upaya perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak tercapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- (4) Perangkat Daerah pro-aktif melakukan mediasi secara cepat dan terukur waktunya guna terciptanya penyelesaian perselisihan secara optimal, transparan dan berkeadilan.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 67

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Perangkat Daerah.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja ;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/ atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/ serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan /atau penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (6) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.
- (7) Perangkat Daerah melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum terjadinya mogok kerja.

BAB XII BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 68

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 69

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) batal demi hukum. Dikecualikan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, termasuk pembayaran upah kepada pekerja/buruh jika pengusaha tidak memperkenankan pekerja/buruh untuk bekerja, termasuk pembayaran upah kepada pekerja/buruh jika pengusaha tidak memperkenankan pekerja/buruh untuk bekerja.
- (6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa tindakan skorsing

kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (7) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud ayat (6), pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (8) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (9) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) batal demi hukum dan pengusaha mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (10) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung RI yang memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) memutuskan pekerja/buruh dinyatakan bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pasal 70

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima secara tunai.

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 71

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 70 ayat (2) serta diberikan uang pisah.
- (2) Besarnya Uang pisah bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan upah untuk pekerja/buruh yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (tahun).
- (3) Bagi pekerja/buruh yang sudah bekerja lebih dari satu (1) tahun besarnya uang pisah diatur dalam Peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (5) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/intimidasi dari perusahaan dapat melakukan klarifikasi dalam bentuk pernyataan tertulis kepada perusahaan dan dapat mengadukan ke Perangkat Daerah.
- (6) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua

Pensiun

Pasal 72

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki masa usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada Perusahaan.
- (2) Pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 20 (dua puluh tahun) tahun atau sudah mencapai usia 45 tahun dapat mengajukan Pensiun secara tertulis kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan dilarang menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (2).
- (4) Batas waktu ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja, setelah diterimanya surat permohonan oleh Perusahaan.
- (5) Pemutusan Hubungan Kerja di karenakan usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), pekerja/buruh memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 78 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 78 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (4).

Bagian Ketiga
PHK Meninggal Dunia

Pasal 73

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia Perusahaan wajib memberikan kepada ahli warisnya sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon yang diatur dalam Pasal 70 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 70 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 70 ayat (4).

BAB XIII
PEMBINAAN

Pasal 74

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini menjadi wewenang Perangkat Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan; dan
 - d. pemberian sanksi bagi pegawai HI-Syaker, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan pegawai lain di lingkungan Perangkat Daerah yang tidak melakukan tugas sesuai fungsinya.

Pasal 75

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan di daerah.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang dan/atau bentuk lainnya.

BAB XV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 76

Izin dan pengesahan di bidang Ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin dan pengesahan.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 77

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan daerah yang mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan paling lama 6 (enam) bulan wajib mendasarkan dan menyesuaikan pengaturannya pada Peraturan Daerah ini.

Pasal 78

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cikarang
pada tanggal 28 September 2016

BUPATI BEKASI

Ttd

NENENG HASANAH YASIN

Diundangkan di Cikarang
pada tanggal 28 September 2016

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BEKASI**

Ttd

UJU

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2016 NOMOR 4

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN BEKASI PROVINSI
JAWA BARAT NOMOR: 3/138/TAHUN 2016.

