



PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUNINGAN

NOMOR 15 TAHUN 2011

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUNINGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan kewenangan Daerah dan dalam rangka terwujudnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan, untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja perlu adanya pendayagunaan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja;;
  - b. bahwa tenaga kerja merupakan aset Daerah dan salah satu unsur pendukung pembangunan Daerah wajib mendapatkan perlindungan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha di Daerah;
  - c. bahwa dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha yang semakin maju, maka untuk mengoptimalkan pendayagunaan dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu untuk menyiapkan tenaga kerja, meningkatkan kesejahteraan, menjamin kepastian kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c diatas, maka perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Mengingat :
1. 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 Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
  2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951);
  3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Nomor 69 Tahun 1954);
  4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan

Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
6. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana;
7. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
8. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
12. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
13. Undang- Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
14. Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian

Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan Nomor 6 Tahun 2005 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kuningan Tahun 2005 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 16);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan Nomor 3 Tahun 2008 tentang Kewenangan Pemerintahan Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 68 seri E, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 70);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan Nomor 11 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 76 , Tambahan Lembaran Daerah Nomor 1768);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan Nomor 12 Tahun 2010 tentang Pedoman Pembentukan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 117 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 29);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KUNINGAN  
dan  
BUPATI KUNINGAN

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kuningan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Kuningan.
3. Bupati adalah Bupati Kuningan.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disebut DPRD adalah DPRD Kabupaten Kuningan.
5. Dinas adalah Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan.
6. Pejabat yang ditunjuk adalah Pejabat dilingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang dibidang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Bupati
7. 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.
8. 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 huruf (b) yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
  9. Pengurus adalah orang yang ditunjuk untuk memimpin suatu perusahaan.
  10. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
  11. 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.
  12. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
  13. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
  14. 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.
  15. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
  16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  17. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  18. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.
  19. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut CTKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang mempunyai syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
  20. Pramuwisma adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga dengan upah tertentu.
  21. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

22. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah Instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi Persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
23. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
24. Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disebut LPPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
25. Perjanjian penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara LPPTKIS dengan CTKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
26. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
27. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan alumni.
28. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan antar kerja yang meliputi pelayanan, konsultasi, penempatan dan perjanjian serta informasi dari instansi pemerintah atau swasta.
29. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja dan kewajiban para pihak.
30. Peraturan Perusahaan adalah Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
31. Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
32. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur kerja, upah dan perintah.
33. 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 1945.
34. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
35. Pengawas ketenagakerjaan adalah orang yang ditunjuk oleh menteri untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

36. 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.
37. Pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK adalah pengakhiran kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan.
38. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
39. Lembaga kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di dinas atau unsur pekerja/buruh.
40. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan pemerintah.
41. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
42. Mediator Hubungan Industrial adalah orang yang ditunjuk oleh Menteri untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
43. 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, dan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
44. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disebut UMK adalah upah yang berlaku untuk semua perusahaan dalam Daerah tertentu.
45. Petugas Rekrut LPPTKIS yang selanjutnya disebut PR LPPTKIS adalah karyawan LPPTKIS .
46. Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber yang berbahaya.

47. Akreditasi adalah pengakuan terhadap lembaga pendidikan yang diberikan oleh badan yang berwenang setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu.

## BAB II RUANG LINGKUP

### Pasal 2

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- b. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- c. Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- d. Pengawasan ketenagakerjaan.

## BAB III AZAS DAN TUJUAN

### Pasal 3

- (1) Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah :
  - a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dengan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
  - b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
  - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

## BAB IV PELATIHAN KERJA

### Pasal 4

Pemerintah Daerah melaksanakan pelatihan kerja bagi masyarakat dengan berorientasi pada pangsa pasar.

### Pasal 5

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, pemagangan dan produktivitas.
- (2) Pemerintah Daerah menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri melalui peningkatan kualitas Balai Latihan Kerja.

- (3) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.

#### Pasal 6

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh :

- a. Balai Latihan Kerja Dinas;
- b. Lembaga Pelatihan Kerja swasta/Perusahaan.

#### Pasal 7

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja dengan tidak memungut biaya pelatihan kerja, wajib memiliki tanda daftar;
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja dengan memungut biaya pelatihan kerja, wajib memiliki izin tertulis dari Bupati
- (3) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 8

- (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dilaksanakan dengan cara pelatihan Instiusional, pelatihan keliling (mobile training unit) dan pemagangan.
- (2) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas dapat bekerjasama dengan pihak ketiga.

#### Pasal 9

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Persyaratan dan tatacara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan untuk 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.

#### Pasal 11

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dilakukan Akreditasi .
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas dilakukan oleh Tim Akreditasi.
- (3) Pembentukan, keanggotaan dan tatakerja Tim Akreditasi diatur lebih lanjut oleh Peraturan Bupati

#### Pasal 12

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan atau pemagangan berhak memperoleh:
  - a. Sertifikat pelatihan kerja;
  - b. Sertifikat kompetensi;
- (2) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (3) Sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diselenggarakan Lembaga Pelatihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 13

- (1) Peserta Pelatihan berasal dari perorangan, kelompok masyarakat, organisasi/perusahaan.
- (2) Kejuruan disesuaikan bakat, minat dan kemampuan peserta.

#### Pasal 14

- (1) Setiap LPK harus mengajukan Rekomendasi Unit Pelaksana Lembaga Pelatihan Kerja kepada Dinas.
- (2) Tenaga Instruktur harus Memiliki Standar Kopetensi atau sertifikat Kejuruan dari Dinas;

### BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA

#### Pasal 15

Pemerintah Daerah menyediakan Informasi Pasar Kerja disebarluaskan ke masyarakat melalui:

- a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada SKPD;
- b. bursa kerja online;
- c. Jaringan Bursa kerja Daerah;
- d. media cetak/elektronik; dan
- e. pameran bursa kerja (*job fair*).

#### Pasal 16

- (1) Perusahaan yang akan mengumumkan lowongan pekerjaan Lokal, antar daerah dan antar negara melalui brosur, pamflet maupun mass media wajib mengajukan surat permohonan persetujuan dari Dinas.
- (2) Badan hukum lainnya dapat melaksanakan kegiatan pameran bursa kerja, setelah mendapatkan rekomendasi penyelenggara dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan proposal.

#### Pasal 17

- (1) Setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut/seleksi sendiri atau melalui LPPTKIS, dilakukan secara terbuka, bebas, obyektif, adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Perusahaan memprioritaskan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.

#### Pasal 18

- (1) Biaya penempatan yang dibebankan kepada pencari kerja untuk golongan jabatan tertentu atau yang menerima upah sekurang-kurangnya 2 (dua) kali upah minimum Daerah didasarkan kepada kesepakatan antara pencari kerja dan LPPTKIS.
- (2) Biaya penempatan besaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima dan harus dengan perjanjian penempatan yang diketahui oleh Dinas.

#### Pasal 19

Perusahaan yang akan mengirimkan atau mendatangkan tenaga kerja dari dalam dan atau luar Daerah, wajib mengajukan surat permohonan rekomendasi dari Dinas dengan dilampiri Dokumen.

#### Pasal 20

Untuk menyelenggarakan BKK penyelenggara wajib mengajukan surat permohonan kepada Dinas dengan melampirkan :

- a. Kesepakatan bersama antara penyelenggara dengan Dinas; dan

- b. sertifikat pemandu bursa kerja, atau sertifikat pengelola bursa kerja dari Dinas.

#### Pasal 21

- (1) LPPTKIS yang akan membuka kantor cabang di Daerah, wajib memiliki izin dari Bupati.
- (2) Tata cara mendapatkan izin dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 22

Setiap LPPTKIS yang akan merekrut CTKI di Daerah harus memenuhi ketentuan :

- a. PR LPPTKIS harus putera Daerah;
- b. Surat Tugas bagi PR LPPTKIS harus diketahui oleh Kepala Dinas;
- c. Memiliki sertifikat pemanduan AKAN dari Dinas.

#### Pasal 23

- (1) Daerah berkewajiban mengetahui keberadaan TKI di luar negeri agar dapat membantu menyelesaikan kasus yang dialami warga Kabupaten Kuningan yang bekerja di luar negeri.
- (2) Dalam hal membantu penyelesaian kasus, Dinas dapat berkordinasi dengan Lembaga terkait.
- (3) Desa dan Kelurahan wajib melakukan pendataan terhadap pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri/CTKI melalui koordinasi Kecamatan.

#### Pasal 24

Perusahaan pemberi kerja, LPPTKIS dan penyelenggara BKK wajib menyampaikan laporan mengenai data nama dan alamat tenaga kerja yang ditempatkan kepada Dinas, selambat lambatnya 1 (satu) bulan sejak ditempatkan.

### BAB VI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik 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 sumberdaya alam, sumberdaya 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, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela

atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

## BAB VII PENGUNAAN TENAGA ASING

### Pasal 26

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah harus mendapat persetujuan perpanjangan tertulis dari Bupati.

## BAB VIII HUBUNGAN KERJA

### Pasal 27

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.
- (6) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

## Pasal 28

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) 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. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (6) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5), wajib didaftarkan pada Dinas.
- (7) Prosedur, tatacara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Pasal 29

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya 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 pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 30

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga Kerjasama Bipartit;
- d. lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. peraturan Perusahaan;
- f. perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### Pasal 31

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (4) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 32

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Bentuk Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja serta personalia organisasi pengusaha ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 33

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke Dinas.

- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.
- (4) Prosedur dan tatacara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 34

- (1) Di Daerah dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 35

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Bupati.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 36

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.

- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didaftarkan pada Dinas.

## BAB X PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Bagian Pertama Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 37

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

#### Pasal 38

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 39

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan 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 Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Pasal 40

Prosedur dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Mogok Kerja

#### Pasal 41

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

### Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

#### Pasal 42

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

- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## BAB XI FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

### Pasal 43

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib menyediakan sebagai berikut:
  - a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan bayi;
  - c. perumahan pekerja/buruh;
  - d. fasilitas beribadah;
  - e. fasilitas olah raga;
  - f. fasilitas kantin;
  - g. fasilitas kesehatan;
  - h. fasilitas rekreasi;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. koperasi;
  - k. angkutan.
- (3) Prosedur dan tatacara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### Pasal 44

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB XII PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN PRAMUWISMA

### Bagian Pertama Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma

### Pasal 45

- (1) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma dapat melakukan penyediaan tenaga kerja Pramuwisma yang berasal dari dalam dan/atau luar Daerah.
- (2) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib menyediakan tempat penampungan sementara dan fasilitas kesejahteraan calon Pramuwisma.

- (3) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma harus berbadan hukum dan memperoleh Izin operasional dari Bupati.
- (4) Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma yang berasal dari Luar Daerah yang akan menempatkan pramuwisma di Daerah wajib mendapat Izin Antar Kerja Antar Daerah dari Menteri.
- (5) Pembinaan terhadap lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma dilakukan oleh Bupati.
- (6) Prosedur dan tata cara penyediaan tempat penampungan sementara, fasilitas kesejahteraan, dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kedua Pengguna Jasa Pramuwisma

### Pasal 46

- (1) Pengguna jasa pramuwisma wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pramuwisma.
- (2) Dalam perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- (3) Bentuk dan isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## BAB XIII PERLINDUNGAN

### Bagian Pertama Perlindungan Kerja

#### Pasal 47

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

#### Pasal 48

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 49

- (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 kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, lingkungan Kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, Lingkungan Kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (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 oleh Bupati.

#### Bagian Kedua

#### Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

#### Pasal 50

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.
  - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.
  - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, harus:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh.
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu.
  - c. membayar upah kerja lembur.
  - d. memberikan istirahat kepada pekerja

- (3) Pemberian istirahat kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf d dilaksanakan dengan ketentuan:
- a. istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam 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 resmi.
  - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.
  - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan,
  - f. istirahat bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran atau persalinan tidak normal sesuai dengan surat keterangan dokter.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 51

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi:
- a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial.
  - b. anak berumur paling sedikit 13 (tiga belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja sebagai bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
  - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
  - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas, dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 52

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 53

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
- memberikan makanan dan minuman bergizi.
  - menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
  - menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.
  - memperoleh izin dari Bupati.

#### Bagian Ketiga Pengupahan

#### Pasal 54

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 55

Setiap orang yang dipekerjakan sebagai pramuwisma berhak memperoleh penghasilan yang layak.

#### Pasal 56

- (1) Upah Minimum Kabupaten ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Bupati.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum Kabupaten dapat mengajukan penangguhan kepada Bupati.
- (4) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Kabupaten ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 57

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 58

Setiap pengguna tenaga kerja wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja / buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan terus-menerus.

#### Bagian Keempat Jaminan Sosial

#### Pasal 59

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Setiap Perusahaan pelaksana Jasa Kontruksi yang mendapat tender/pekerjaan konstruksi atau fisik harus ikut program jaminan sosial.
- (3) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), meliputi, jaminan sosial dalam hubungan kerja dan jaminan sosial di luar hubungan kerja.

#### Pasal 60

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (3), meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta diluar jam kerja.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja:
  - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
  - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
  - c. untuk di luar jam kerja terdiri dari jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.
  - d. Jaminan sosial di luar hubungan kerja merupakan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja di sektor Informal.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## Pasal 61

- (1) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (2), terdiri dari:
  - a. jaminan pemeliharaan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.
- (2) Prosedur dan tata cara penyelenggaraan, jenis dan besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB XIV DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

### Pasal 62

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Bupati, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (4) Prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud ayat (1), (2) dan ayat (3), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

## BAB XV PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN

### Bagian Pertama Pembinaan

### Pasal 63

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
  - a. bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan;
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## Bagian Kedua Pengawasan

### Pasal 64

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Prosedur dan tatacara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

## Bagian Ketiga Pengendalian

### Pasal 65

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam peraturan daerah ini.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Bupati:
- keadaan ketenagakerjaan di perusahaan;
  - kecelakaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja;
  - mempekerjakan perempuan pada malam hari;
  - mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja;
  - penyimpangan waktu kerja dan istirahat.
- (3) Tatacara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB XVI PEMBIAYAAN

### Pasal 66

Daerah mengupayakan alokasi dana untuk kegiatan yang bersumber dari :

- Anggaran Pendapatan Belanja Negara/APBN;
- Anggaran Pendapatan Belanja Negara/Daerah/APBD I;
- Anggaran Pendapatan Belanja Daerah/APBD dan;
- Sumber lain yang sah.

### Pasal 67

Kegiatan sebagaimana dimaksud Pasal 66 meliputi :

1. Penyelenggaraan pelatihan dan produktifitas kerja.
2. Pembinaan LPK.
3. Penyelenggaraan Pameran Bursa Kerja.
4. Pelayanan pencari kerja dan pemberi kerja.
5. Pembinaan Perluasan kesempatan kerja.
6. Pembinaan Petugas LPPTKIS dan BKK.
7. Pembinaan ketenagakerjaan.
8. Pengawasan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.
9. Penyidikan pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.
10. Proses penetapan UMK.

## BAB XVII KETENTUAN PIDANA

### Pasal 68

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 14 ayat (1), Pasal 19, Pasal 20, Pasal 21 ayat (1), Pasal 24, Pasal 27 ayat (6), Pasal 28 ayat (6), Pasal 33 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 (5), Pasal 41 ayat (3), Pasal 43 ayat (1), Pasal 45 ayat (1),(2) dan ayat (3), Pasal 46 ayat (1), Pasal 47 ayat (2), Pasal 48 ayat (1),Pasal 50 ayat (1), (2) dan ayat (3), Pasal 51 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 56 ayat (2), Pasal 58 dan Pasal 65 ayat (2) diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
- (2) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penerimaan Negara.
- (3) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud , pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

### Pasal 69

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 68 ayat (1), yang diatur dalam suatu ketentuan perundang-undangan diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## BAB XVIII SANKSI ADMINISTRASI

### Pasal 70

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dan Pasal 69, terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa :
  1. Teguran;
  2. Peringatan tertulis;
  3. Pembatalan kegiatan usaha;
  4. Pembekuan kegiatan usaha;

5. Pembatalan persetujuan;
  6. Pembatalan pendaftaran;
  7. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
  8. Pencabutan izin.
- (2) Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB XIX KETENTUAN PENYIDIKAN

### Pasal 71

Selain oleh Penyidik Umum, Penyidikan atas pelanggaran sebagaimana dimaksud Pasal 68 dan Pasal 70 dapat dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) lingkup ketenagakerjaan.

### Pasal 72

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71, berwenang :

- a. Menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
- b. Meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
- c. Meminta keterangan dan barang bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
- d. Memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
- e. Melakukan penggeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
- g. Menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
- h. Mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
- i. Memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- j. Menghentikan penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik polisi republik indonesia bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik polisi republik indonesia memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya; dan
- k. Melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

BAB XX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 73

Peraturan Bupati untuk pelaksanaan Peraturan Daerah ini, harus sudah diterbitkan paling lama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

Pasal 74

Peraturan Daerah ini berlaku 6 (enam) sejak diundangkan.

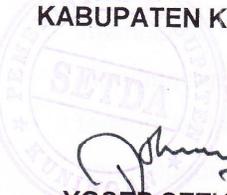
Agar setiap orang dapat mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Kuningan.

Ditetapkan di Kuningan  
Pada tanggal 20 Juni 2011

 **BUPATI KUNINGAN**  
*AAng Hamid Suganda*  
**AAANG HAMID SUGANDA**

Diundangkan di Kuningan  
Pada tanggal 24-6-2011

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN KUNINGAN**

  
*Yosep Setiawan*  
**YOSEP SETIAWAN**

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUNINGAN TAHUN 2011 NOMOR 146 SERI D

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUNINGAN  
NOMOR 15 TAHUN 2011  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I UMUM

Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan daerah dan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagai pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab memerlukan peran serta dan partisipasi aktif dari masyarakat, selain dibutuhkannya aparat Pemerintah Daerah yang berkualitas guna peningkatan pelayanan umum.

Bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang ketenagakerjaan, diperlukan peningkatan pelayanan yang lebih cepat, tepat untuk meningkatkan pelayanan prima serta peran serta masyarakat dalam memenuhi kewajiban sebagai akibat pelayanan yang diberikan Pemerintah Daerah.

pelayanan di bidang ketenagakerjaan yang lebih memadai, meliputi kualitas tenaga kerja, pengangguran, serta perlindungan tenaga kerja dapat di selesaikan dengan baik. Pelatihan kerja sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan demikian pula halnya dengan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja merupakan pelayanan untuk mengatasi pengangguran .

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja /buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Hal ini dimaksudkan agar pekerja/buruh merasa aman tanpa dihantui perasaan khawatir akan keselamatan dan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerjanya serta mendapatkan perlindungan moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka perlu dibentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

## II PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Pasal ini dimaksudkan untuk menjelaskan arti beberapa istilah yang digunakan dalam Peraturan Daerah ini, sehingga dengan demikian dapat dihindarkan kesalahpahaman dalam menafsirkannya.

### Pasal 2

Cukup Jelas

### Pasal 3

#### Ayat (1)

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

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

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

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

#### Ayat (2)

Cukup Jelas

### Pasal 4

Cukup jelas

### Pasal 5

Cukup Jelas

### Pasal 6

Cukup jelas

### Pasal 7

Cukup jelas

### Pasal 8

Cukup jelas

### Pasal 9

Cukup Jelas

### Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11  
Cukup jelas

Pasal 12  
Ayat (1)  
Huruf a  
pengakuan kompetensi dan atau kualifikasi keterampilan/keahlian  
kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau  
keterampilan/keahlian kerja.  
Huruf b  
Cukup jelas  
Ayat (2)  
Cukup jelas  
Ayat (3)  
Cukup jelas  
Ayat (4)  
Cukup jelas

Pasal 13  
Cukup jelas

Pasal 14  
Cukup jelas

Pasal 15  
Cukup jelas

Pasal 16  
Cukup Jelas

Pasal 17  
Cukup Jelas

Pasal 18  
Cukup jelas

Pasal 19  
Cukup Jelas

Pasal 20  
Cukup Jelas

Pasal 21  
Cukup jelas

Pasal 22  
Cukup Jelas

Pasal 23  
Cukup jelas

Pasal 24  
Cukup jelas

Pasal 25  
Cukup jelas

- Pasal 26  
Cukup Jelas
- Pasal 27  
Cukup Jelas
- Pasal 28  
Cukup Jelas
- Pasal 29  
Cukup jelas
- Pasal 30  
Cukup Jelas
- Pasal 31  
Cukup jelas
- Pasal 32  
Cukup jelas
- Pasal 33  
Cukup jelas
- Pasal 34  
Cukup Jelas
- Pasal 35  
Cukup Jelas
- Pasal 36  
Cukup jelas
- Pasal 37  
Cukup Jelas
- Pasal 38  
Cukup jelas
- Pasal 39  
Cukup jelas
- Pasal 40  
Cukup jelas
- Pasal 41  
Cukup Jelas
- Pasal 42  
Cukup Jelas
- Pasal 43  
Cukup jelas
- Pasal 44  
Cukup Jelas

- Pasal 45  
Cukup Jelas
- Pasal 46  
Cukup jelas
- Pasal 47  
Cukup Jelas
- Pasal 48  
Cukup jelas
- Pasal 49  
Cukup jelas
- Pasal 50  
Cukup jelas
- Pasal 51  
Cukup Jelas
- Pasal 52  
Cukup jelas
- Pasal 53  
Cukup Jelas
- Pasal 54  
Cukup Jelas
- Pasal 55  
Cukup jelas
- Pasal 56  
Cukup Jelas
- Pasal 57  
Cukup Jelas
- Pasal 58  
Cukup jelas
- Pasal 59  
Cukup Jelas
- Pasal 60  
Cukup jelas
- Pasal 61  
Cukup jelas
- Pasal 62  
Cukup jelas
- Pasal 63  
Cukup Jelas

- Pasal 64  
Cukup jelas
- Pasal 65  
Cukup Jelas
- Pasal 66  
Cukup Jelas
- Pasal 67  
Cukup jelas
- Pasal 68  
Cukup Jelas
- Pasal 69  
Cukup Jelas
- Pasal 70  
Cukup jelas
- Pasal 71  
Cukup Jelas
- Pasal 72  
Cukup jelas
- Pasal 73  
Cukup jelas
- Pasal 74  
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUNINGAN NOMOR 47 TAHUN 2011  
SERI E