



BUPATI TASIKMALAYA  
PROVINSI JAWA BARAT  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA  
NOMOR 12 TAHUN 2017  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN PELAYANAN KETENAGAKERJAAN  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI TASIKMALAYA,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku pembangunan daerah, yang terarah terpadu dan berkesinambungan;
- b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas serta perlindungan tenaga kerja yang mampu bersaing menghadapi globalisasi menuju masyarakat yang berkualitas, mandiri dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. bahwa untuk memwadahi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Tasikmalaya secara menyeluruh dan menjadi pedoman menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan yang berhubungan dengan tenaga kerja perlu membangun sinergitas antar sektor dalam menyediakan kesempatan kerja yang lebih besar untuk penciptaan lapangan kerja;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu ditetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi 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 Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
  4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
  5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
  7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
  8. 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);
  9. 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);
  10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara

- Republik Indonesia Nomor 3458);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);
  13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
  14. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
  15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  16. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 1);
  17. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 3);
  18. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 5 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 5);
  19. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 7);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN TASIKMALAYA

dan

BUPATI TASIKMALAYA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Bupati adalah Bupati Tasikmalaya.
2. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
4. Pemerintahan Daerah Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
5. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
6. Dinas adalah Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
8. 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.
9. 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.
10. 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; dan
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
13. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. 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/daerah yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. PPJP adalah Perusahaan Penerima Jasa Pekerja.
16. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja/buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.
17. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
18. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disebut 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.
19. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disebut LSP adalah lembaga pelaksana uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi yang telah diakui oleh BNSP.
20. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
21. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
22. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
23. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
25. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah Bursa Kerja yang berada di lingkungan satuan pendidikan menengah, disatuan pendidikan tinggi dan dilembaga pelatihan kerja.

26. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disebut IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
27. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
28. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya CTKI adalah setiap WNI yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di dinas.
29. Angkatan Kerja 1 yang selanjutnya disebut AK-1 adalah kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja.
30. Angkatan Kerja 2 yang selanjutnya disebut AK-2 adalah data daftar isian pencari kerja.
31. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
32. Pengantar Kerja adalah petugas atau pejabat fungsional yang melaksanakan perantaraan kerja.
33. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
34. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disebut SPP adalah surat persetujuan penempatan dalam rangka penempatan tenaga kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah).
35. AKL adalah antar kerja lokal penempatan tenaga kerja dalam provinsi.
36. AKAD adalah antar kerja antar daerah penempatan tenaga kerja antar provinsi.
37. AKAN adalah antar kerja antar negara penempatan tenaga kerja di luar negeri.
38. PKWT adalah perjanjian kerja waktu tertentu berupa tenaga kerja kontrak.
39. PKWTT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berupa Tenaga Kerja Tetap.
40. Id Online adalah identitas terhubung TKI yang teregistrasi dalam sistem.
41. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
42. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
43. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

44. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
45. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
46. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Dinas.
47. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah.
48. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
49. 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.
50. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Tasikmalaya.
51. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.
52. Skala upah adalah Kisaran Nilai Nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.
53. Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan dalam organisasi perusahaan.
54. Analisa Jabatan adalah proses metoda secara sistematis untuk memperoleh data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan yang dipergunakan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan dan manajemen sumber daya manusia.
55. Uraian Jabatan adalah ringkasan aktivitas-aktivitas yang terpenting dari suatu jabatan termasuk tugas dan tanggungjawab tingkat pelaksanaan jabatan tersebut.
56. Evaluasi jabatan adalah proses menganalisis dan menilai suatu jabatan secara sistematis untuk mengetahui nilai relatif bobot jabatan-jabatan dalam suatu organisasi.
57. Penutupan Perusahaan (Lock Out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

58. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
59. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
60. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
61. Penyidikan Tindak Pidana adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi serta menemukan tersangkanya.
62. Penyidik adalah Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, Pejabat atau Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan.
63. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah.

## BAB II INFORMASI KETENAGAKERJAAN

### Pasal 2

- (1) Pemerintah daerah bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan informasi ketenagakerjaan, meliputi kegiatan :
  - a. pengumpulan;
  - b. pengolahan;
  - c. penganalisaan;
  - d. penyimpanan; dan
  - e. penyajian, penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (2) Dalam melaksanakan pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah daerah wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 diatur dengan Peraturan Bupati.
- (4) Informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;



- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan kesejahteraan tenagakerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (5) Hasil informasi ketenagakerjaan daerah adalah dari masing-masing kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang disampaikan oleh Camat kepada Kepala Dinas dan diteruskan kepada Bupati untuk pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro tingkat kabupaten.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi dan karakteristik data dari jenis informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

### BAB III

#### PERENCANAAN TENAGA KERJA DAERAH

##### Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dan menjadi bagian tak terpisahkan dengan dokumen perencanaan pembangunan Daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.
- (3) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi, pelayanan penempatan tenaga kerja, lembaga penyedia jasa penata laksana rumah tangga, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, perlindungan kerja dan hubungan industrial.

##### Pasal 4

- (1) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1), meliputi :
- a. PTK Makro, terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral; dan
  - b. PTK Mikro, terdiri atas lingkup Badan Usaha Milik Negera, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta serta Lembaga Swasta Lainnya.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi, pelayanan penempatan tenaga kerja, lembaga penyedia jasa penata laksana rumah tangga, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain, perlindungan kerja, jaminan sosial, fasilitas

kesejahteraan, insentif untuk pengusaha/perusahaan dan hubungan industrial.

- (3) Penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### BAB IV

#### PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

##### Bagian Kesatu

##### Jenis Pelayanan

##### Pasal 5

- (1) Pelayanan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini meliputi :
- a. pelayanan pelatihan kerja;
  - b. pelayanan Pemberian Ijin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan Tanda Terdaftar Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Perusahaan;
  - c. Pelayanan Akreditasi dan Sertifikasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS);
  - d. Pelayanan Legalisasi Sertifikat Uji Kompetensi;
  - e. Pelayanan Pemasaran Hasil Pelatihan, Hasil Produksi dan Jasa;
  - f. Pelayanan Informasi Pelatihan Kerja, Pemagangan dan Produktivitas Kerja;
  - g. Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja;
  - h. Informasi Lowongan Kerja;
  - i. Pelayanan Kartu Pencari Kerja (AK-1);
  - j. Perantaraan Kerja;
  - k. Pemberian Izin Bursa Kerja Khusus (BKK);
  - l. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA);
  - m. Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri;
  - n. Pemberian Rekomendasi Izin Pendirian Kantor Cabang PPTKIS;
  - o. Pelayanan Rekomendasi Izin Pendirian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK);
  - p. Pelayanan Rekomendasi Pembuatan Pasport TKI dan Id Online;
  - q. Pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan;
  - r. Pelayanan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
  - s. Pemberian Izin Operasional Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;
  - t. Pelayanan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
  - u. Pelayanan Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - v. Pelayanan Pendaftaran Lembaga Kerjasama Bipartit;
  - w. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
  - x. Pelayanan Penanganan Jamsostek dan Pengupahan;
- (2) Tata cara perijinan dan pendaftaran pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## Bagian Kedua

### Pelayanan Pelatihan Kerja, Pemagangan dan Sertifikasi Kompetensi Kerja

#### Pasal 6

Pelayanan Pelatihan Kerja dapat dilakukan secara berjenjang yang mengacu kepada standar kompetensi kerja kepada setiap pencari kerja dan/atau tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

#### Pasal 7

- (1) Pemerintah daerah bertanggungjawab dalam pelaksanaan pelatihan kerja.
- (2) Tanggung jawab pemerintah daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. penyusunan perencanaan tenaga kerja skala daerah yang bersifat periodik;
  - b. memfasilitasi pelaksanaan pelatihan kerja melalui Pola Pemagangan, Kewirausahaan, Teknologi Tepat Guna, pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat di lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah dan swasta/perusahaan;
  - c. mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja skala daerah;
  - d. mendorong pemangku kepentingan untuk memanfaatkan atau menggunakan fasilitas lembaga pelatihan kerja;
  - e. melakukan sosialisasi dan promosi pelatihan kerja;
  - f. melakukan pembinaan alumni pasca pelatihan;
  - g. mengembangkan jejaring antara lembaga pelatihan kerja dengan perusahaan/industri;
  - h. mendorong perusahaan/industri untuk menerima/melaksanakan pemagangan;
  - i. rekrutmen instruktur/fasilitator dilembaga pelatihan kerja pemerintah daerah; dan
  - j. melakukan monitoring dan pengendalian pelaksanaan pelatihan kerja.
- (3) Fasilitasi yang merupakan tanggung jawab pemerintah daerah sebagaimana diatur pada ayat (2) huruf b meliputi :
  - a. identifikasi kebutuhan pelatihan;
  - b. penyusunan program pelatihan;
  - c. peningkatan kompetensi instruktur;
  - d. tenaga kepelatihan;
  - e. pengembangan fasilitas dan sarana pelatihan; dan
  - f. penyedia anggaran pelatihan.
- (4) Pengusaha bertanggungjawab dalam memberikan kesempatan pada buruh/pekerjanya mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.

### Pasal 8

- (1) Pelayanan Pelatihan Kerja diberikan kepada pencari kerja dan/atau tenaga kerja untuk meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dapat berbentuk Badan Hukum Indonesia atau perorangan.
- (3) Pelayanan terhadap izin pendirian Lembaga Pelatihan Swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke Dinas.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Instansi Pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.

### Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh :
  - a. Pemerintah;
  - b. Pemerintah Daerah melalui UPT Balai Latihan Kerja; dan
  - c. Swasta/perusahaan.
- (2) Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:
  - a. tersedianya tenaga kepelatihan/instruktur;
  - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
  - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
  - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b berkoordinasi dan melaporkan hasil pelatihan kerja kepada Dinas.
- (4) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus mendapatkan ijin penyelenggaraan dari Dinas.
- (5) Tatacara Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### Pasal 10

- (1) Peserta pelatihan kerja berhak mendapatkan sertifikat pelatihan kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh lembaga penyelenggara pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.
- (3) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

### Pasal 11

- (1) Pemerintah daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan produktivitas.

- (2) Peningkatan keterampilan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui :
- a. pola kewirausahaan;
  - b. pengembangan teknologi dan budaya produktif;
  - c. etos kerja;
  - d. teknologi tepat guna;
  - e. pelatihan berbasis kompetensi;
  - f. pelatihan berbasis masyarakat; dan
  - g. efisiensi kegiatan ekonomi.

#### Pasal 12

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan didalam negeri dan diluar negeri oleh pemerintah daerah, perusahaan, atau antar perusahaan.

#### Pasal 13

- (1) Pemerintah daerah melaksanakan pemagangan dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) kepada pencari kerja yang terdaftar di Dinas dan rekrut serta seleksi oleh Dinas bersama-sama dengan pengguna.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diketahui oleh Dinas untuk menyelenggarakan pemagangan baik didalam maupun di luar wilayah Kabupaten Tasikmalaya.
- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling kurang memuat :
  - a. jenis program;
  - b. jangka waktu pemagangan paling lama 6 (enam) bulan;
  - c. ketentuan hak kewajiban peserta dan perusahaan;
  - d. asuransi;
  - e. memperoleh uang saku; dan
  - f. sertifikat.
- (5) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta menjadi buruh/pekerja perusahaan yang bersangkutan.
- (6) Pemerintah daerah melaksanakan rekrutmen dan seleksi dalam program pemagangan keluar negeri.
- (7) Pemagangan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

- (1) Sertifikasi kompetensi kerja dapat diberikan kepada :
  - a. peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikasi kompetensi kerja setelah mengikuti uji kompetensi kerja; dan

- b. tenaga kerja berpengalaman yang mengikuti uji kompetensi kerja dan dinyatakan lulus uji kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
  - (3) BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
  - (4) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh BNSP.
  - (5) Pelaksanaan sertifikasi potensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berpedoman pada sertifikasi kompetensi kerja yang dinyatakan oleh BNSP.

#### Pasal 15

- (1) Pemerintah daerah membentuk panitia kerja untuk menetapkan KA-LPK.
- (2) KA-LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas menyampaikan usulan untuk menerbitkan sertifikat akreditasi lembaga pelatihan kerja kepada LA-LPK yang dibentuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB V

#### PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 16

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan merata tanpa diskriminasi.
- (4) 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.
- (5) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Bagian Kedua  
Sistem Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 17

- (1) Penempatan tenaga kerja meliputi :
  - a. penempatan tenaga kerja didalam negeri; dan
  - b. penempatan tenaga kerja diluar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja didalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan dengan memprioritaskan penduduk setempat sesuai persyaratan jabatan yang telah ditentukan pemberi kerja.
- (3) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan :
  - a. penempatan tenaga kerja lokal (AKL);
  - b. penempatan tenaga kerja antar daerah (AKAD); dan
  - c. penempatan tenaga kerja antar negara (AKAN).
- (2) Pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
  - a. Dinas; dan
  - b. Lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP), LPTKS, Bursa Kerja Khusus (BKK), PPTKIS atau lembaga lain yang sejenis dan diatur oleh peraturan perundang-undangan melaksanakan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh ijin tertulis dari bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Tatacara pelayanan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 ayat (2) dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) LPTKS dan/atau Pemberi Kerja yang akan menempatkan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b, harus memiliki SPP dari Dinas untuk penempatan tenaga kerja dalam kabupaten.
- (3) Untuk memperoleh persetujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS harus mengajukan :
  - a. surat permintaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari pemberi kerja;

- b. rancangan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja dengan pemberi kerja;
  - c. perjanjian penempatan tenaga kerja antara calon tenaga kerja dengan LPTKS;
  - d. rekomendasi dari dinas di kabupaten/kota daerah penerima bagi penempatan tenaga kerja.
- (2) Dalam hal penempatan tenaga kerja dilakukan oleh pemberi kerja, maka harus memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf d.
- (3) LPTKS dan/atau pemberi kerja, serta lembaga disatuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan pelatihan wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.

## BAB VI

### MEKANISME PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu

#### Pelayanan Kepada Pencari Kerja

##### Pasal 20

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
- a. pencari kerja;
  - b. lowongan pekerjaan;
  - c. informasi pasar kerja;
  - d. mekanisme antar kerja; dan
  - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.
- (4) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual dan/atau sistem daring (on-line system).
- (5) Pelayanan penempatan tenaga kerja melalui sistem daring (on-line system) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja nasional.

##### Pasal 21

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja didalam atau diluar negeri wajib dilayani oleh petugas pengantar kerja dari Dinas.
- (2) Pencari kerja yang dilayani sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus menyerahkan pas foto berwarna ukuran 3 x 4 Cm sebanyak 2 dengan persyaratan :



- a. Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku;
  - b. copy ijazah pendidikan terakhir bagi yang memiliki;
  - c. copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki, dan
  - d. copy surat pengalaman kerja bagi orang yang memiliki.
- (3) Pencari kerja yang telah memperoleh pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kartu tanda bukti pencari kerja (AK-1).
  - (4) Pengantar kerja wajib melakukan pengisian data pencari kerja (AK-2) melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat dan kemampuannya.
  - (5) Kartu tanda bukti pencari kerja (AK-1) sebagaimana dimaksud pada ayat (3), berlaku selama 2 tahun dengan keharusan melapor selambat-lambatnya 6 bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran bagi pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan.
  - (6) Pelayanan kepada pencari kerja dapat dilayani ditempat secara berkeliling dimasing-masing kecamatan.
  - (7) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), yang telah mendapatkan pekerjaan wajib melaporkan bahwa yang bersangkutan telah diterima bekerja kepada dinas.

## Bagian Kedua

### Pelayanan Kepada Pemberi Kerja

#### Pasal 22

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja dari sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat :
  - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - b. jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja, dan syarat-syarat lain yang diperlukan.
- (4) Pengantar kerja atau petugas antar kerja pada dinas setelah mencari dan/atau menerima informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus mencatat dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK-III) dan menerbitkan bukti lapor lowongan pekerjaan.
- (5) Dinas bersama-sama dengan pemberi kerja melakukan seleksi calon tenaga kerja sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
- (6) Persyaratan dan tata cara rekrutmen dan seleksi dan pelaporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Lowongan Kerja  
Pasal 23

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas untuk perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Tasikmalaya.
- (2) Laporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
  - a. jumlah kebutuhan tenaga kerja;
  - b. jenis kelamin;
  - c. pendidikan;
  - d. keterampilan;
  - e. Kompetensi
  - f. usia; dan
  - g. gaji/upah.
- (3) Lowongan kerja dapat bersifat bekerja penuh 8 (delapan) jam/hari, bekerja tidak penuh kurang dari 3 (tiga) jam/hari, atau bekerja paruh waktu.
- (4) Untuk pekerjaan paruh waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diisi oleh pencari kerja yang statusnya pelajar/mahasiswa dengan ketentuan tidak mengganggu waktu belajar.
- (5) Pelajar sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah anak usia 13 sampai dengan 15 tahun dengan ketentuan :
  - a. ijin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. perjanjian kerja antara orang tua/wali dengan pengusaha;
  - c. waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam;
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak menggagu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas;
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (6) Laporan lowongan kerja dari setiap perusahaan menjadi dasar informasi lowongan kerja yang disebarluaskan sampai tingkat kecamatan.

Bagian Keempat  
Fungsi dan Tugas Pelaksana Penempatan  
Pasal 24

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas :
  - a. Dinas; dan
  - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dapat melaksanakan sebagian fungsi pelayanan informasi pasar kerja.
- (3) Pelaksana penempatan melaksanakan fungsi IPK, mempunyai tugas :
  - a. mengumpulkan, mengolah dan menyusun data IPK;
  - b. menganalisis pasar kerja;
  - c. menyajikan dan menyebarluaskan IPK;

- (4) Dalam melaksanakan fungsi pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan pelaksana penempatan mempunyai tugas :
  - a. melakukan penyuluhan jabatan;
  - b. memberikan bimbingan jabatan;
  - c. melaksanakan konseling kepada pencari kerja, dan
  - d. melaksanakan analisis jabatan.
- (5) Dalam melaksanakan fungsi pelayanan perantara kerja pelaksana penempatan mempunyai tugas :
  - a. melaksanakan pelayanan kepada pencari kerja;
  - b. melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja;
  - c. melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan;
  - d. melakukan pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
  - e. melaksanakan penempatan tenaga kerja;
  - f. melaksanakan tindak lanjut penempatan tenaga kerja; dan
  - g. membuat dan melaporkan penempatan tenaga kerja secara berkala

#### Bagian Kelima

#### Pendirian Bursa Kerja Khusus (BKK)

#### Pasal 25

- (1) Satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) Untuk mendirikan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan surat permohonan persetujuan yang ditunjukkan kepada kepala Dinas.
- (3) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilampiri dengan :
  - a. organisasi dan nama-nama pengelola BKK;
  - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan antar kerja;
  - c. rencana penyaluran tenaga kerja (RPTK) selama 1 tahun;
  - d. copy Surat Ijin Pendirian dan Surat Ijin Operasional satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang.
- (4) Organisasi BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a sekurang-kurangnya terdiri dari urusan pendaftaran dan lowongan, urusan informasi pasar kerja dan kunjungan perusahaan, urusan penyuluhan bimbingan jabatan, urusan analisis jabatan, urusan tata usaha BKK, serta urusan penempatan.
- (5) Tata cara dan persyaratan serta pelaporan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
 PENDAFTARAN, REKRUTMEN DAN SELEKSI, DAN PERLINDUNGAN TKI  
 Bagian Kesatu  
 Pendaftaran  
 Pasal 26

- (1) Pencari kerja yang berminat bekerja diluar negeri harus mendaftarkan diri kepada dinas dengan tidak dipungut biaya.
- (2) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan diantaranya Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun dan surat keterangan sehat serta tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi calon tenaga kerja perempuan dengan melampiri dokumen-dokumen calon tenaga kerja indonesia (CTKI) meliputi :
  - a. Surat Pengantar Rekrut (SPR) yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat.
  - b. akta lahir asli dan foto copy;
  - c. Kartu tanda penduduk (KTP) asli dan foto copy;
  - d. Kartu Keluarga (KK) asli dan foto copy;
  - e. Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja (AK-1/Kartu Kuning) foto copy yang sudah dilegalisir;
  - f. Ijazah pendidikan terakhir asli dan foto copy;
  - g. surat izin orang tua/suami/istri/anak dan CTKI yang bekerja keluar negeri wajib mendapat Surat Keterangan Bekerja Diluar Negeri (SKBDLN) dari desa domisili CTKI dengan tembusan ke kecamatan dan kepolisian setempat.
  - h. akta perkawinan (surat nikah/akta cerai) asli dan foto copy;
  - i. pasport asli dan foto copy (untuk eks TKI);
  - j. bukti hasil medical cek up;
  - k. bukti pembayaran asuransi pra penempatan;
  - l. perjanjian penempatan kerja;
  - m. tatacara rekrut dan seleksi CTKI dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
 Rekrutmen dan Seleksi  
 Pasal 27

- (1) PPTKIS yang telah memperoleh surat pengantar rekrut dari Dinas Provinsi wajib melaporkan pada Dinas sebagai bukti pendaftaran untuk melakukan rekrutmen calon TKI.
- (2) Petugas PPTKIS bersama-sama dengan petugas dari Dinas melakukan rekrut calon TKI yang terdaftar.
- (3) Petugas PPTKIS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus karyawan PPTKIS dan terdaftar pada Dinas didaerah rekrut serta dalam melaksanakan tugasnya wajib menunjukkan surat pengangkatan karyawan dan surat tugas dari direktur utama PPTKIS.

- (4) Seleksi minat, bakat dan keterampilan calon TKI dilakukan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas bersama petugas PPTKIS, sesuai dengan syarat yang ditetapkan dalam surat permintaan TKI.
- (5) Dalam hal bimbingan jabatan, wawancara perjanjian penempatan dan hasil seleksi telah dilakukan pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas bersama petugas PPTKIS membuat daftar nominasi calon TKI yang lulus seleksi yang dibuktikan dengan berita acara hasil seleksi calon TKI.
- (6) PPTKIS wajib lapor keberangkatan penempatan dan/atau keberadaan di negara penempatan dan kepulangan TKI Daerah kepada Dinas.

Bagian Ketiga  
Perlindungan TKI  
Pasal 28

Perlindungan Pra Penempatan :

- a. dinas melaksanakan koordinasi dengan unsur forum koordinasi pimpinan kecamatan (Forkopimcam).
- b. melakukan pemeriksaan berkala kepada PPTKIS yang berkaitan dengan Pra Penempatan CTKI/TKI.
- c. melakukan Penyelidikan dan Penyidikan terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh PPTKIS.
- d. menindak lanjuti pelanggaran kode etik profesi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempat  
Koordinasi Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Daerah  
Pasal 29

Tanggungjawab pemerintah daerah dalam melaksanakan perlindungan meliputi :

- a. melakukan koordinasi dengan seluruh kecamatan/desa;
- b. melakukan sosialisasi kesemua daerah kantong TKI;
- c. melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam hal TKI Non Prosedural;
- d. menghadirkan CTKI pada waktu pembuatan Rekomendasi Pasport, serta memberikan penjelasan substansi perjanjian penempatan sebelum ditandatangani oleh dinas;
- e. PPTKIS/Kantor Cabang PPTKIS harus membuat surat berkomitmen/Fakta Integritas.

BAB VIII  
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Umum  
Pasal 30

- (1) Pemerintah daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja disetiap sektor sesuai dengan kewenangannya.

- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja; dan
  - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja.
- (3) Kebijakan perluasan kesernpatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berorientasi pada pembangunan ketenagakerjaan.

#### Pasal 31

Kebijakan perluasan kesempatan kerja didasarkan atas perencanaan tenaga kerja daerah disetiap sektor sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

#### Perluasan Kesempatan Kerja Didalam Hubungan Kerja

#### Pasal 32

- (1) Kebijakan perluasan kesernpatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dirnaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf a diarahkan untuk rnenciptakan dan mengembangkan perluasan kerja.
- (2) Untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dirnaksud pada ayat (1) pemerintah daerah dapat memberikan kemudahan investasi.

#### Pasal 33

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dilaksanakan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah dan swasta.
- (2) Dalam melaksanakan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah dan swasta menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja
- (3) Program dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menyerap tenaga kerja.

#### Bagian Ketiga

#### Penyandang Disabilitas

#### Pasal 34

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

- (4) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1% (satu persen) orang penyandang cacat setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati melalui Dinas.

#### Bagian Keempat

#### Perluasan Kesempatan Kerja Diluar hubungan kerja

##### Pasal 35

Kebijakan perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf b diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, kelembagaan masyarakat dan teknologi tepat guna.

##### Pasal 36

Kebijakan perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Swasta dan Kelembagaan Masyarakat.

##### Pasal 37

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (2) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Kelompok klasifikasi lapangan usaha meliputi :
  - a. kelompok primer (pertanian, kehutanan, perikanan, pertambangan dan penggalian);
  - b. kelompok sekunder (industri pengolahan, pengadaan listrik dan gas, pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan bangunan);
  - c. kelompok tersier (perdagangan besar dan eceran, transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, informasi dan komunikasi, jasa keuangan dan asuransi, real estate, jasa perusahaan, administrasi pemerintahan, jasa pendidikan, jasa kesehatan, kegiatan sosial dan jasa lainnya).

##### Pasal 38

- (1) Pemerintah daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2) melalui kegiatan :

- a. permodalan;
  - b. penjaminan;
  - c. pendampingan;
  - d. pelatihan;
  - e. konsultasi;
  - f. bimbingan teknis; dan/atau
  - g. penyediaan data informasi.
- (2) Koordinasi perluasan kesempatan kerja diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB IX

### HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Bagian Kesatu

#### Hubungan Kerja

#### Pasal 39

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk sektor formal.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh.
- (3) Hubungan kerja yang terjadi pada sektor informal (pekerja bebas dipertanian, pekerja bebas di non pertanian) pemberi kerja wajib membayar upah sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pembayaran upah dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh nilai upahnya tidak sesuai dengan kesepakatan para pihak wajib dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat dan didampingi Dinas.
- (5) Hubungan kerja pada sektor perkebunan pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum sektor Provinsi Jawa Barat.

#### Bagian Kedua

#### Pengupahan

#### Pasal 40

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

#### Pasal 41

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan.



- (4) Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi daerah yang bersangkutan.

#### Pasal 42

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah;
- (2) Penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi;
- (3) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.

#### Bagian Ketiga

##### Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

#### Pasal 43

- (1) Hak-hak pekerja/buruh terutama dalam ukuran gaji bersih (Take Home Pay), bagi PKWT dan PKWTT harus disesuaikan dengan Jenis pekerjaan/tugas yang sarna disuatu perusahaan;
- (2) Faktor penentu utama PKWT didasarkan atas jangka waktu dengan penetapan hanya untuk jangka waktu maksimal atas suatu PKWT selama 2 sampai 3 tahun;
- (3) Penetapan jangka waktu maksimal disesuaikan dengan hasil pengamatan rata-rata masa jabatan yang diinginkan sehingga memungkinkan kontrak bervariasi menurut lama waktu kontrak seperti berdasarkan bulan atau tahunan;
- (4) Peralihan dari status PKWT menjadi PKWTT tidak perlu secara ketat dibatasi melalui instrumen pengaturan perpanjangan/pembaharuan kontrak, karena tidak ada lagi alasan dan keharusan yang menekankan bahwa PKWT wajib beralih menjadi PKWTT;
- (5) PKWT tidak dibatasi untuk jenis pekerjaan tertentu saja, tetapi diserahkan saja pada kondisi aktual pasar tenaga kerja;
- (6) Pengusaha wajib memberikan informasi tentang isi kontrak kepada pekerja/buruh baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu kontrak kerja dan memenuhi aspek kesepakatan atau hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh.

#### Pasal 44

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - b. dilakukan 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) Pemborongan pekerjaan dapat dilakukan terbatas pada pekerjaan-pekerjaan yang bukan kompetensi inti atau pendukung. Penentuan pekerjaan-pekerjaan ini harus merupakan kesepakatan hasil perundingan kolektif antara serikat pekerja dan perusahaan.
- (4) Hubungan kerja dalam sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (5) Hak-hak perlindungan pekerja/buruh dalam sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain minimal sama dengan pekerja/buruh yang tidak dengan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- (6) Perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pengguna mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kerja dan memenuhi syarat-syarat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 45

- (1) Analisa jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), merumuskan jabatan-jabatan baik tenaga pelaksana, non manajerial, maupun manajerial dalam suatu perusahaan.
- (2) Analisis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menghasilkan uraian jabatan dalam organisasi perusahaan meliputi :
  - a. identifikasi jabatan;
  - b. ringkasan tugas;
  - c. rincian tugas;
  - d. spesifikasi jabatan termasuk didalamnya :
    1. Pendidikan;
    2. Pelatihan/Kursus;
    3. Pengalaman Kerja;
    4. Psikologi (Tempat Kerja, Tempramen Kerja, dan Minat Kerja);
    5. Masa Kerja;
  - e. hasil;
  - f. tanggungjawab

#### Pasal 46

- (1) Evaluasi jabatan berfungsi untuk mengukur dan menilai jabatan tertulis dalam uraian jabatan dengan metode tertentu;
- (2) Faktor-faktor yang diukur dan dinilai dalam evaluasi jabatan antara lain :

- a. tanggungjawab;
  - b. andil jabatan terhadap perusahaan;
  - c. resiko jabatan;
  - d. tingkat kesulitan jabatan;
- (3) Hasil evaluasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) digunakan antara lain:
- a. penetapan upah;
  - b. penilaian pekerjaan;
  - c. penetapan kebijakan pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

#### Bagian Keempat

#### Lembaga Kerjasama Bipartit

#### Pasal 47

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (3) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (4) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

#### Bagian Kelima

#### Lembaga Kerja Sarna Tripartit

#### Pasa148

- (1) Di daerah dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit tingkat daerah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit tingkat daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan keanggotaan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Pembentukan susunan organisasi tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan perundang-undangan.

Bagian Keenam  
Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 49

- (1) Pemerintah daerah memfasilitasi kesejahteraan pekerja/buruh dalam menunjang peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh melalui kegiatan kewirausahaan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (3) Fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh :
  - a. fasilitas beribadah;
  - b. fasilitas olah raga;
  - c. fasilitas koperasi;
  - d. fasilitas kantin;
  - e. ruang laktasi;
  - f. tempat penitipan anak; dan
  - g. lainnya sesuai kemampuan perusahaan.

Bagian Ketujuh  
Serikat Pekerja/Buruh

Pasal 50

Ketentuan serikat pekerja/buruh :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dibentuk secara demokratis melalui musyawarah para pekerja di perusahaan.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tiap-tiap perusahaan dibentuk berdasarkan sektor usaha.
- (4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sektor usaha sejenis dapat membentuk atau menjadi anggota federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membentuk atau menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Pengusaha dilarang menghalang-halangi untuk membentuk dan menjadi pengurus atau peserta Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan sektor usaha.
- (7) Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (8) Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak:
  - a. melakukan perundingan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama;
  - b. sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial.
- (9) Dinas wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan serikat pekerja.

- (10) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (11) Buku Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
  - b. nama anggota pembentuk;
  - c. anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART);
  - d. susunan dan nama pengurus;
  - e. nomor bukti pencatatan;
  - f. tanggal pencatatan.
- (12) Tanggal pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak diterimanya pemberitahuan dengan menggunakan formulir.
- (13) Dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (11), Dinas dapat menangguhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan dengan memberitahukan kelengkapan yang harus dipenuhi dengan menggunakan formulir.
- (14) Apabila setelah lewat 14 (empat belas) hari kerja setelah pemberitahuan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (11) maka berkas pemberitahuan dikembalikan dengan menggunakan formulir.
- (15) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh setelah menerima nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatan organisasinya.

## Bagian Kedelapan

### Organisasi Pengusaha

#### Pasal 51

- (1) Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan satu-satunya organisasi pengusaha yang terdaftar dan diakui oleh Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya.
- (2) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (APINDO).
- (3) Pembentukan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kesembilan  
Peraturan Perusahaan  
Pasal 52

Ketentuan peraturan perusahaan :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan diterima.
- (4) Apabila waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sudah terlampaui dan Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk, maka Peraturan Perusahaan tersebut dapat diberlakukan.
- (5) Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.
- (6) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (7) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (8) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (9) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib perusahaan; dan
  - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (10) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (11) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (12) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.

- (13) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (12) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.
- (14) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (15) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (16) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (17) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- (18) Pengusaha tidak boleh mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan sepanjang di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

#### Bagian Kesepuluh

#### Perjanjian Kerja

#### Pasal 53

Ketentuan perjanjian kerja :

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja, perjanjian kerja dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan pembuatan hukum;
  - c. adanya pekerja yang diperjanjikan;
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum; dan
  - e. kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

#### Bagian Kesebelas

#### Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 54

Ketentuan perjanjian kerja bersama :

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

- (2) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (4) Perjanjian kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (6) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (7) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat :
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
  - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
  - d. tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
  - e. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (8) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (9) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (7), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- (10) Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka keinginan perubahan tersebut harus diajukan secara tertulis dengan alasan-alasannya.
- (11) Perubahan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilakukan berdasarkan perjanjian bersama secara tertulis antara Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (12) Perubahan perjanjian Bersama yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (13) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam isi perjanjian kerja bersama.

## Bagian Keduabelas

### Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 55

- (1) Penyelesaian keluhan kesah sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial :



- a. dilakukan di tingkat perusahaan secara Bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha;
  - b. penyelesaian keluhan kesah sebagaimana dimaksud pada huruf a, dapat pula dilakukan melalui dinas atau organisasi pekerja;
  - c. pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan agar keluhan kesah yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal keluhan kesah meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaian dilakukan :
- a. melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang tercatat di dinas atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha;
  - b. setiap perundingan sebagaimana dimaksud huruf a, sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
  - c. risalah perundingan sebagaimana dimaksud huruf b memuat antara lain :
    1. Nama dan alamat pekerja;
    2. Nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
    3. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
    4. Tanggal dan tempat perundingan;
    5. Alasan atau pokok masalah perselisihan;
    6. Pendirian para pihak;
    7. Kesimpulan perundingan;
    8. Tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.
  - d. apabila perundingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh setempat pada perusahaan yang telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pekerja serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
  - e. apabila perundingan sebagaimana dimaksud huruf a tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka kedua belah dapat menyelesaikan melalui arbitrase, konsiliasi atau mediasi;
  - f. dalam hal kedua belah pihak tidak menghendaki penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak meminta kepada Dinas yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan untuk diselesaikan melalui mediasi.
- (3) Dalam hal timbul keluhan kesah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindarkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok/unjuk rasa dan/atau slow down.

- (4) Dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial di luar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenakerjaan, penyelesaian dilakukan secara terpadu dengan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
- (5) Penyelesaian melalui Mediasi :
- a. penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
  - b. dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, yaitu :
    1. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
    2. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    3. Setiap orang yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang dibutuhkan;
    4. Dalam hal keterangan yang dibutuhkan mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
    5. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada angka 3.
  - c. dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
  - d. dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka :
    1. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
    2. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada angka 1 dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
    3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
    4. Pihak yang tidak memberikan pendapat sebagaimana dimaksud pada angka 3, dianggap menolak anjuran tertulis;

5. Dalam hal menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada angka 1, maka dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
  - e. pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud pada huruf c dan huruf d angka 5, dilakukan sebagai berikut :
    1. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian Bersama;
    2. Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud pada huruf c dan huruf d angka 5 tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
    3. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
  - f. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.
- (6) dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (7) ketentuan tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Bagian Ketigabelas

#### Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

#### Paragraf 1

#### Perizinan

#### Pasal 56

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di daerah wajib memiliki izin operasional dari Dinas.
- (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan melampirkan :

- a. foto copy izin gangguan;
  - b. foto copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
  - c. foto copy anggaran dasar yang didalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
  - d. foto copy surat izin usaha perdagangan; dan
  - e. foto copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.
  - (4) Perjanjian kerja karyawan harian lepas wajib dibuatkan surat perjanjian kerja secara tertulis yang dapat berupa daftar karyawan yang melakukan pekerjaan berupa :
    - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
    - b. nama/alamat karyawan;
    - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
    - d. besarnya upah dan atau imbalan lainnya.
  - (5) Pekerja karyawan harian lepas mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume tertentu.
  - (6) Jumlah harian bekerjanya tidak boleh lebih dari 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) bulan.
  - (7) Jika karyawan harian lepas ini bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari kerja atau lebih selama tiga bulan berturut-turut maka statusnya berubah secara hukum menjadi karyawan tetap di perusahaan.

## Paragraf 2

### Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

#### Pasal 57

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerjajburuh.
- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya keperusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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 penyedia pekerja/buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Dinas.
- (4) Perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Dinas.

- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan :
- a. foto copy lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia pekerja/buruh yang masih berlaku;
  - b. foto copy bukti kepesertaan badan penyelenggara jaminan sosial;
  - c. foto copy izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagai pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan melengkapi :
- a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
    1. Nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;
    2. Nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
    3. Jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
    4. Jumlah tenaga kerja;
    5. Status hubungan kerja;
    6. Upah tertinggi dan terendah;
    7. Jenis pekerjaan yang diserahkan;
    8. Nama dan alamat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
    9. Nama pimpinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
    10. Jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan, dan
    11. Jangka waktu perjanjian.
  - b. naskah perjanjian penyerahan pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan materai cukup;
  - c. foto copy surat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (7) 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. 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 sifatnya musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (8) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (10) Perjanjian kerja untuk 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.
- (11) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (12) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu

tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 tahun.

- (13) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), (8), (9), (10), (11), (12), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (14) Hal-hal yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## BAB IX

### PEMBINAAN DAN KOORDINASI

#### Bagian Kesatu

##### Umum

##### Pasa158

- (1) Dinas melakukan pembinaan dan koordinasi ketenagakerjaan.
- (2) Dalam rangka pembinaan dan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Dinas.
- (3) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Bagian Kedua

##### Pembinaan

##### Pasal 59

- (1) Dinas 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; dan
  - c. Pemberdayaan masyarakat dibidang ketenagakerjaan.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## BAB X

### SANKSI ADMINISTRATIF

##### Pasal 60

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), Pasal 9 ayat (2), ayat (4), Pasal 18 ayat (3), Pasal 19 ayat (2), ayat (3) dan (5), Pasal 22 ayat (1), Pasal 25 ayat (2), Pasal 26 ayat (2) huruf g, Pasal 27 ayat (2) dan ayat (6), Pasal 34 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 39 ayat (2) dan ayat (5), Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 42 ayat (1) dan

ayat (2), Pasal 43 ayat (6), Pasal 44 ayat (6), Pasal 47 ayat (1), Pasal 49 ayat (2), Pasal 52 ayat (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 56 ayat (1), Pasal 57 ayat (2), (3), (4), (5), (8) dikenakan sanksi administratif.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
- a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan pendaftaran;
  - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
  - g. pencabutan izin.
  - h. ketentuan mengenai sanksi administratif diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## BAB XI

### PENYIDIKAN

#### Pasal 61

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
  - 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;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
  - d. memeriksa buku-buku catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan 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 dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## BAB XII

### KETENTUAN PIDANA

#### Pasal 62

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4), Pasal 18 ayat (3), Pasal 19 ayat (1), Pasal 22 ayat (2), Pasal 27 ayat (3), Pasal 57 ayat (13), Pasal 58 ayat (2), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

#### Pasal 63

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 62 ayat (1), diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## BAB XIII

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 64

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

## BAB XIV

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 65

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan



Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Ditetapkan di Singaparna  
pada tanggal 29 Desember 2017

BUPATI TASIKMALAYA,

ttd.

UU RUZHANUL ULUM

Diundangkan di Singaparna  
pada tanggal 29 Desember 2017

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN TASIKMALAYA,

ttd.

ABDUL KODIR

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA TAHUN 2017 NOMOR 12  
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA PROVINSI JAWA  
BARAT NOMOR : 12/349/2017