



SALINAN

BUPATI MAJALENGKA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA
NOMOR 9 TAHUN 2022
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAJALENGKA,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan yang ada di daerah maka perlu dilakukan peningkatan kualitas tenaga kerja, dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar, pekerja/buruh dan menjamin kesempatan, serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
3. Undang-Undang ...

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 4456);
8. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
9. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
11. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik ...

- Republik Indonesia Nomor 6573);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penetapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan, Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019, Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Nomor 6646);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Nomor 6647);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2019 Nomor 9).
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2016 Nomor 14) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka (Lembaran Daerah Kabupaten Majalengka Tahun 2019 Nomor 12);

Dengan ...

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA
dan
BUPATI MAJALENGKA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Majalengka.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Majalengka.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majalengka.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang ...

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
 - 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.
12. 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 atau Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
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. 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.
16. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja atau Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
18. 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.
19. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud ...

- maksud bekerja di wilayah Indonesia.
20. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja atau Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
 22. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja atau Buruh, dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 23. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja atau Buruh baik di dalam Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja atau Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja atau Buruh dan keluarganya.
 24. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang sudah tercatat Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja atau Buruh.
 25. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, dan pemerintah.
 26. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
 27. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha, atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 28. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh atau Serikat Pekerja atau Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam ...

- dalam 1 (satu) Perusahaan.
29. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja atau Buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja atau Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
 30. Upah adalah hak Pekerja atau Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja atau Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja atau Buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
 31. Kesejahteraan Pekerja atau Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
 32. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
 33. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
 34. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PPNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas melakukan penyidikan terhadap pelanggaran atas ketentuan Peraturan Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

ASAS, TUJUAN, SASARAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. partisipatif;
- c. Inklusif;
- d. produktivitas; dan
- e. keberlanjutan.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. perencanaan ketenagakerjaan direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;
- c. kebijakan ...

- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas Daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja dilakukan secara terpadu;
- e. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah; dan
- f. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Pasal 4

Sasaran penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:

- a. Tenaga Kerja yang bekerja pada perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Majalengka;
- b. Pekerja/Buruh migran yang berasal dari wilayah Kabupaten Majalengka;
- c. Tenaga Kerja Asing yang bekerja pada perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Majalengka;
- d. Perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Majalengka.

Pasal 5

Ruang Lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. PTK dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan, magang, dan produktivitas;
- c. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. penggunaan TKA;
- e. hubungan kerja;
- f. perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan;
- g. hubungan industrial;
- h. pemutusan hubungan kerja;
- i. pembinaan; dan
- j. penyidikan.

BAB III

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Ketenagakerjaan

Pasal 6

- (1) Pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan berdasarkan PTK.
- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. PTK makro; dan
 - b. PTK mikro.

Pasal 7

- (1) PTK makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a terdiri atas dari lingkup kewilayahan dan lingkup ...

- lingkup sektoral.
- (2) Penyusunan PTK makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan berdasarkan informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.
 - (3) Hasil penyusunan PTK makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam rencana Tenaga Kerja makro yang paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan Daerah.
 - (4) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Pasal 8

- (1) PTK mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja.
- (2) Penyusunan PTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh badan usaha milik daerah, perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya.
- (3) Hasil penyusunan PTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam rencana Tenaga Kerja mikro yang paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (4) Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Pasal 9

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melakukan pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan rencana Tenaga Kerja mikro di Daerah.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala baik langsung maupun tidak langsung.

Pasal 10

Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 11

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melaksanakan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di ...

di Daerah.

- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
- a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisisan;
 - d. penyimpanan;
 - e. penyajian; dan
 - f. penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan, secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Jenis Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. informasi Ketenagakerjaan umum, meliputi :
 1. penduduk;
 2. tenaga kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. penganggur.
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi :
 1. standar kompetensi kerja;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga kepelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;
 7. sertifikasi tenaga kerja;
 8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktivitas.
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja, meliputi :
 1. kesempatan kerja;
 2. pencari kerja;
 3. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
 4. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi :
 1. usaha mandiri;
 2. tenaga kerja mandiri;
 3. tenaga kerja sukarela;
 4. teknologi padat karya; dan
 5. teknologi tepat guna.
 - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja, meliputi :
 1. pengupahan;
 2. perusahaan;
 3. kondisi dan lingkungan kerja;
 4. serikat pekerja/serikat buruh;
 5. asosiasi pengusaha;
 6. perselisihan hubungan industrial;
 7. pemogokan;
 8. penutupan perusahaan;
 9. pemutusan hubungan kerja;
 10. jaminan ...

10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
 11. kecelakaan kerja;
 12. keselamatan dan kesehatan kerja;
 13. penindakan pelanggaran;
 14. pengawasan ketenagakerjaan; dan
 15. fasilitas kesejahteraan.
- (4) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) membangun dan mengembangkan sistem Informasi Ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.

BAB IV PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN PELAYANAN PRODUKTIVITAS

Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah melakukan Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan atau sebutan lainnya untuk itu.
- (3) Tata cara pembentukan unit pelaksana teknis atau sebutan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
 - b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
 - c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang membidang Ketenagakerjaan.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan ...

dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. peringatan/teguran tertulis;
- b. penghentian sementara kegiatan;
- c. penutupan usaha.

Pasal 14

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:
 - a. menyediakan tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. menyediakan sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
 - d. menyediakan dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja menyampaikan laporan kegiatannya sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sekali kepada Bupati melalui Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 15

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Daerah, melaksanakan pelatihan terhadap tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh Perusahaan/Lembaga Pelatihan Kerja/investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat dilakukan oleh Perusahaan/investor atau bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

Pasal 16

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat keterbatasan, dan kemampuan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 17

Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.

Pasal 18

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban serta jangka waktu Pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 19

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan ...

dan masyarakat.

- (2) Pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. promosi produktivitas;
 - b. peningkatan produktivitas; dan
 - c. pengukuran dan pemeliharaan produktivitas.

Pasal 20

- (1) Promosi produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a dilaksanakan untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsepsi produktivitas kepada masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah guna meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan produktivitas.
- (2) Promosi produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. penyelenggaraan forum seminar, workshop, simposium, dialog, dan konvensi;
 - b. penyebarluasan informasi melalui media cetak atau elektronik;
 - c. penyelenggaraan bulan mutu dan produktivitas; dan/atau
 - d. pemberian anugerah produktivitas dan kualitas.

Pasal 21

- (1) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b dilaksanakan melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. bimbingan teknis dan konsultasi;
 - c. pengembangan Inovasi; atau
 - d. kerja sama kelembagaan.

Pasal 22

- (1) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c meliputi:
 - a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran produktivitas makro.
- (2) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c meliputi:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

Pasal 23

- (1) Bupati membentuk forum komunikasi peningkatan produktivitas daerah untuk mendukung pelayanan
Produktivitas ...

- produktivitas yang efektif.
- (2) Forum komunikasi peningkatan produktivitas daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat.
 - (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan keanggotaan, tugas, dan fungsi forum komunikasi peningkatan produktivitas daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 24

- (1) Setiap perusahaan yang ada di daerah mengutamakan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan daerah.
- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan dengan proporsional dan berimbang.

Pasal 25

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup fasilitasi kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. peringatan/teguran tertulis;
 - b. penghentian sementara kegiatan;
 - c. pencabutan izin.

Pasal 26

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi ...

- c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Unsur sistem penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan kerja.

Pasal 27

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) terdiri atas:
- a. Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta yang berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa :
- a. peringatan/teguran tertulis;
 - b. penghentian sementara kegiatan;
 - c. penutupan usaha.

Pasal 28

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (4) Sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja, Pekerja atau Buruh.

Pasal 29

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan mendorong pendayagunaan tenaga penyandang Disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja
- (2) Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari ...
dari ...

- dari jumlah tenaga kerja.
- (3) Setiap Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah tenaga kerja.

BAB VI PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 30

- (1) TKA hanya dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA dalam rangka alih teknologi dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (2) Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja warga negara Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia;
 - b. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga pendamping TKA sebagaimana dimaksud dalam huruf d sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
 - d. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA; dan
 - e. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- (3) Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA melaporkan penggunaan TKA kepada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan sesuai kewenangannya.

Pasal 31

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 32

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1),
dibuat ...

- dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan
 - (4) Syarat-syarat perjanjian kerja :
 - 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 dan kesusilaan.
 - (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
 - (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 33

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 34

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

BAB VIII

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian ...

Bagian Kesatu
Perlindungan

Pasal 35

- (1) Pengusaha wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 - a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan;
 - e. norma jaminan sosial dan tenaga kerja; dan
 - f. norma agama.
- (2) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam rangka melaksanakan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, setiap 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 dan wajib memperoleh izin atau Pengesahan Pemakaian atau Rekomendasi Penggunaan dari Perangkat Daerah terkait.
- (4) 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.
- (5) Pengusaha wajib memasang Alat Pemadam Api Ringan (APAR) ditempat kerja yang:
 - a. mengandung potensi bahaya kebakaran, peledakan;
 - b. mempekerjakan 25 (dua puluh lima) orang pekerja atau lebih;
 - c. banyak penghuni, dikunjungi tamu, atau orang lain seperti rumah sakit, pusat-pusat perbelanjaan, pusat hiburan, hotel, atau tempat sejenis.
- (6) Ketentuan dan tata cara mengenai pemasangan, penggunaan, pemeriksaan, pengujian APAR sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mengacu pada peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan norma kerja anak dan perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dengan memperhatikan hak-hak anak dan kodrat perempuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Ketentuan norma agama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ...

ayat (1) huruf f adalah perlindungan untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan.

Pasal 36

Pengusaha wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan memberikan pelayanan, pelatihan dan pembinaan serta pengembangan bidang norma ketenagakerjaan termasuk keselamatan dan kesehatan kerja.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 38

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak.
- (2) Pemerintah Daerah setiap tahun dapat mengusulkan penetapan UMK kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara penetapan UMK sebagaimana dimaksud ayat pada (2) berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (4) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Upah bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Pasal 39

Dalam mengoptimalkan penerapan UMK, Pemerintah Daerah dapat membentuk Dewan Pengupahan Daerah dengan Keputusan Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 40

- (1) Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melakukan:
 - a. pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
 - b. pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial;
 - c. pembinaan Lembaga Kerja-Sama (LKS) Bipartit dan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit;
 - d. verifikasi ...

- d. verifikasi atas keanggotaan Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB);
 - e. pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di Perusahaan;
 - f. deteksi dini dengan menghimpun data/informasi ke perusahaan dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan;
 - g. upaya penyelesaian keresahan dan mogok kerja; dan
 - h. penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Pengusaha wajib mendukung dan membantu usaha-usaha produktif pekerja/buruh dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh.
- (3) Usaha-usaha produktif sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah usaha-usaha lain dalam bentuk koperasi yang kegiatannya tidak mengganggu kegiatan pokok perusahaan.
- (4) Dukungan dan bantuan sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah pemberian fasilitas berupa ruangan dan penyertaan modal.

BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 41

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh;
- b. Organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- e. Perjanjian Kerja;
- f. Peraturan Perusahaan;
- g. Perjanjian Kerja Bersama;
- h. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- i. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Pasal 42

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh wajib menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

(3) Serikat ...

- (3) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Pasal 43

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh di bentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberitahukan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Dalam melaksanakan fungsinya serikat pekerja/buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (2) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 45

- (1) Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan yang berada di daerah dianjurkan untuk masuk ke asosiasi pengusaha Indonesia di Daerah.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 46

- (1) Setiap 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 masalah di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk ...

ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis apabila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

- (4) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perusahaan beroperasi.
- (5) Dalam hal Perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit
Pasal 47

- (1) Pemerintah daerah wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari APBD.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Perjanjian Kerja

Pasal 48

- (1) Perusahaan yang melaksanakan hubungan kerja dengan cara perjanjian kerja waktu tertentu wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta dicatatkan ke Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan dan tidak dicatatkan ke Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (3) Ketentuan mengenai perjanjian kerja berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketujuh
Peraturan Perusahaan

Pasal 49

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang Pekerja atau Buruh wajib membuat
Peraturan ...

Peraturan Perusahaan.

- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perusahaan beroperasi.
- (3) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. Peringatan/teguran tertulis;
 - b. pembekuan izin; dan/atau
 - c. pencabutan izin.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 50

- (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus didaftarkan pada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial

Pasal 51

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial difasilitasi oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan atas permohonan salah satu pihak dan/atau yang berselisih.
- (2) Atas permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan melakukan pencatatan, pemeriksaan kelengkapan berkas, dan menawarkan kepada para pihak yang berselisih untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- (3) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka
Perangkat ...

Perangkat Daerah yang membidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

- (4) Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial berpedoman kepada peraturan perundang-undangan.

BAB X PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 52

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini 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 53

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi 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 dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 54

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 55

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

BAB XI PEMBINAAN

Pasal 56

- (1) Bupati melaksanakan pembinaan peenyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan;
 - b. perencanaan teknis; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.

BAB XII KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 57

- (1) PPNS Pemerintah Daerah diberikan kewenangan untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah.
- (2) Kewenangan PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian;
 - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penggeledahan dan penyitaan
 - e. melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat;
 - f. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - g. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - h. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - i. mengadakan penghentian penyidikan; dan
 - j. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.
- (3) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberi tugas untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran atas ketentuan Perda sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyampaikan hasil penyidikan kepada penuntut umum dan berkoordinasi dengan penyidik Polisi Negara Republik Indonesia setempat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 58 ...

Pasal 58

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

Pasal 59

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Majalengka
pada tanggal 30 Desember 2022

BUPATI MAJALENGKA,

ttd

KARNA SOBAHI

Diundangkan di Majalengka
Pada tanggal 30 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MAJALENGKA,

ttd

EMAN SUHERMAN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA TAHUN 2022 NOMOR 9

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA
PROVINSI JAWA BARAT (8/283/2022).

Salinan sesuai dengan aslinya,

KAPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA,

DEDE SUPENA NURBAHAR
NIP. 19751225 198503 1 003



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA
NOMOR 9 TAHUN 2022
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan Tenaga Kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan terkait ketenagakerjaan, antara lain mencakup perencanaan, pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan "Keterpaduan" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dilakukan secara terintegrasi dengan memadukan kepentingan Pemerintah Daerah, Pengusaha, dan Pekerja/Buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "Partisipatif" adalah setiap pekerja/buruh didorong untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan, termasuk perlindungan terhadap pekerja/buruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "Inklusif" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mengakomodir setiap orang, tanpa memandang kondisi fisik, suku, ras, dan agama.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "Produktivitas" adalah suatu upaya mendorong pekerja/buruh untuk lebih produktif dalam

rangka meningkatkan kesejahteraannya dan keluarga melalui upaya pelatihan kerja.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "Keberlanjutan" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara berkesinambungan dengan memperhatikan kepentingan pekerja/buruh, perusahaan, dan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

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 55
Cukup jelas
Pasal 56
Cukup jelas
Pasal 57
Cukup jelas
Pasal 58
Cukup jelas
Pasal 59
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MAJALENGKA NOMOR 9