



BUPATI CIANJUR  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR  
NOMOR 14 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIANJUR,

- Menimbang : a. bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan merupakan hak konstitusional setiap warga negara dan pengamalan nilai keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab negara, termasuk Pemerintah Daerah Kabupaten Cianjur;
- b. bahwa tingginya pertumbuhan angkatan kerja di Kabupaten Cianjur yang tidak diimbangi dengan perluasan kesempatan kerja yang memadai, serta menjadi semakin kompleks dengan masih rendahnya tingkat kompetensi dan daya saing sumber daya manusia, telah mengakibatkan ketidakselarasan struktural di pasar kerja, tingginya angka pengangguran terbuka, dan potensi timbulnya permasalahan sosial ekonomi yang perlu ditangani secara komprehensif dan terencana;
- c. bahwa dinamika perubahan peraturan perundang-undangan di tingkat nasional, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta peraturan pelaksanaannya, menuntut adanya penyesuaian dan harmonisasi kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah guna menciptakan kepastian hukum dan efektivitas penyelenggaraan urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar di bidang ketenagakerjaan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);



3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 97 Tahun 2024 tentang Kabupaten Cianjur di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 283, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7034);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);



11. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
13. 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 Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN CIANJUR  
dan  
BUPATI CIANJUR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Kabupaten Cianjur.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Cianjur.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.



7. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan Tenaga Kerja, pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan Tenaga Kerja, hubungan industrial, serta pembinaan dan pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
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. Tenaga Kerja Daerah adalah pencari kerja yang memiliki Kartu Tanda Penduduk Daerah dan telah berdomisili di Kabupaten Cianjur secara terus-menerus selama paling singkat 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan surat keterangan domisili dari pejabat yang berwenang.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
13. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. 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.
15. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja.
16. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan Kompetensi Kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
17. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah, Perusahaan dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
18. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.



19. Sertifikasi Kompetensi Kerja yang selanjutnya disebut SKK adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
20. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan Instruktur atau pekerja atau buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
21. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
22. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
23. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
24. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PPTK adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
25. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran pencari kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
26. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKS adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
27. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu
28. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
29. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
30. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.
31. Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disebut P3RT adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja rumah tangga.
32. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan Lembaga Pelatihan Kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.



33. Pameran Kesempatan Kerja adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
34. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
35. 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.
36. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
37. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
38. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
39. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
40. 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.
41. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disebut disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses IPK, dan Pelatihan Kerja.
42. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
43. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
44. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
45. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.



46. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa serikat Pekerja/Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
47. 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 pada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja atau Buruh.
48. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.
49. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1 (satu) Perusahaan.
50. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
51. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
52. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
53. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu yang berkesinambungan.
54. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang Ketenagakerjaan baik di pusat maupun daerah.
55. Dalam Jaringan yang selanjutnya disebut Daring adalah terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan sebagainya.
56. Luar Jaringan yang selanjutnya disebut Luring adalah terputus dari jejaring komputer.
57. Job Portal adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, melalui daring.
58. Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut SIAPkerja adalah ekosistem digital Ketenagakerjaan yang merupakan transformasi dari Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang mengintegrasikan seluruh layanan bidang Ketenagakerjaan secara nasional yang dikelola oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.



59. Kartu Digital Angkatan Kerja yang selanjutnya disebut SIAPKerja-ID adalah dokumen Ketenagakerjaan digital angkatan kerja yang berisi identitas diri dan status Ketenagakerjaan yang diterbitkan melalui SIAPKerja.
60. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

## BAB II ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

### Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. kemanfaatan;
- c. keadilan sosial;
- d. perlindungan dan kepastian hukum;
- e. sinergitas;
- f. produktifitas;
- g. kemitraan yang saling menguntungkan;
- h. keterbukaan;
- i. non diskriminasi;
- j. pengarusatamaan gender; dan
- k. pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.

### Pasal 3

Tujuan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi untuk mendukung pembangunan Daerah yang berkelanjutan;
- b. mewujudkan Perluasan Kesempatan Kerja yang merata dan produktif dengan menyelaraskan kompetensi pencari kerja melalui Pelatihan Kerja yang relevan dengan potensi ekonomi Daerah;
- c. memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja dalam pelaksanaan hak dan kewajiban guna mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya sebagai bagian integral dari upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat Daerah.

### Pasal 4

Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. PTK;
- b. Pelatihan Kerja, Pemagangan, Sertifikasi Kompetensi Kerja, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. Hubungan Kerja;
- g. Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan;
- h. Jaminan sosial
- i. Hubungan Industrial;
- j. Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
- k. Pembinaan;
- l. koordinasi dan sinergitas;



- m. pelaporan; dan
- n. pembiayaan.

### BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu Umum

##### Pasal 5

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) PTK meliputi:
  - a. PTK makro; dan
  - b. PTK mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

#### Bagian Kedua Perencanaan Tenaga Kerja Makro

##### Pasal 6

- (1) Dinas melaksanakan penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a, berdasarkan data dasar Ketenagakerjaan, data khusus Ketenagakerjaan, data perekonomian dan data lainnya.
- (2) RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro paling sedikit memuat informasi tentang:
  - a. persediaan Tenaga Kerja;
  - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
  - c. neraca Tenaga Kerja;
  - d. rencana investasi; dan
  - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan Daerah.
- (3) Penyusunan RTK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh tim PTK Daerah yang dibentuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) RTK Makro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.
- (6) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), dilakukan oleh instansi pemerintah pembina sektor lapangan usaha yang bersangkutan di tingkat pusat.

##### Pasal 7

- (1) Persediaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a penghitungannya dilakukan dengan pendekatan tingkat partisipasi angkatan kebutuhan tenaga kerja atau luaran pendidikan.



- (2) Kebutuhan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b, penghitungannya dilakukan dengan pendekatan kebutuhan tenaga kerja dan pendekatan pendayagunaan tenaga kerja, dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja di pasar kerja internasional.
- (3) Neraca tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) c, disusun dengan membandingkan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, untuk mengetahui kesenjangan tenaga kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai metoda penghitungan persediaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penghitungan kebutuhan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga  
Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 8

- (1) RTK Mikro wajib disusun oleh Pemberi Kerja diantaranya badan usaha milik Negara, badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta serta badan lainnya.
- (2) RTK Mikro sebagai hasil dari PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. persediaan pegawai;
  - b. kebutuhan pegawai;
  - c. neraca pegawai;
  - d. program kepegawaian; dan
  - e. program kesetaraan Kesempatan Kerja dan diversifikasi Tenaga Kerja.
- (3) Pemberi Kerja yang menyusun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Dinas.
- (4) Dinas memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan RTK mikro.
- (5) Penyusunan RTK mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Setiap tahun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan lembaga atau perusahaan.

Pasal 10

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan; dan
  - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pemberi Kerja.
- (3) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.



- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif kepada Pemberi Kerja yang menyusun dan menyampaikan laporan hasil penyusunan RTK mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
  - a. pemberian penghargaan;
  - b. kemudahan dalam pelayanan di bidang Ketenagakerjaan;
  - c. prioritas dalam keikutsertaan pada program Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan; dan/atau
  - d. bentuk insentif lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria, bentuk, dan tata cara pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

### BAB IV

#### PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN DALAM NEGERI DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA, PEMAGANGAN LUAR NEGERI, SERTA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Pelatihan Kerja, Pemagangan Dalam Negeri dan Sertifikasi Kompetensi Kerja, serta Pemagangan Luar Negeri

#### Paragraf 1

#### Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

#### Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
  - a. LPK Pemerintah Daerah;
  - b. LPK swasta; dan
  - c. LPK perusahaan.
- (2) Penyelenggara pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi persyaratan:
  - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
  - 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) Dinas dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja secara mandiri atau bekerja sama dengan LPK.
- (4) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.



- (5) LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan Pelatihan Kerja di Daerah wajib menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatannya kepada Dinas sebagai bagian dari fungsi pembinaan dan pengawasan.
- (6) Perizinan Berusaha bagi LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja oleh LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus selaras dengan sistem Pelatihan Kerja nasional yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan potensi Daerah.
- (8) Pelatihan Kerja diselenggarakan dalam sistem pelatihan berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, Produktivitas, dan daya saing Tenaga Kerja. Peserta Pelatihan Kerja dan Pemagangan wajib mendapatkan perlindungan program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai substansi dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 13

- (1) Perangkat Daerah lain di lingkungan Pemerintah Daerah dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Dinas dan datanya terintegrasi dalam sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (3) Dalam rangka sinergi dan kolaborasi penyelenggaraan Pelatihan Kerja, Pemerintah Daerah mengoptimalkan peran lembaga yang sudah ada, termasuk Lembaga Kerja Sama Tripartit.

#### Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelatihan Kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan potensi ekonomi Daerah yang dirancang dan dipromosikan secara inklusif untuk mendorong partisipasi setara dari semua gender.
- (2) Dalam penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah:
  - a. menyediakan sarana dan prasarana pelatihan yang memadai sesuai dengan standar kompetensi;
  - b. memfasilitasi peserta yang telah lulus pelatihan untuk mendapatkan akses informasi pasar kerja; dan
  - c. memprioritaskan lulusan pelatihan untuk dilibatkan dalam program Perluasan Kesempatan Kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Untuk menunjang efektivitas penyelenggaraan pelatihan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis pada Dinas.
- (4) Pembentukan Unit Pelaksana Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Perangkat Daerah.



## Paragraf 2

### Pemagangan Dalam Negeri dan Sertifikasi Kompetensi Kerja

#### Pasal 15

- (1) Perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan di Dalam Negeri dapat menyelenggarakan Pemagangan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 20% dari jumlah Pekerja/Buruh di Perusahaan.
- (3) Untuk dapat menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki:
  - a. Unit Pelatihan;
  - b. program Pemagangan;
  - c. sarana dan prasarana; dan
  - d. Pembimbing Pemagangan atau instruktur.
- (4) Unit pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a dapat milik perusahaan, milik perusahaan lain, dan/atau LPK.
- (5) Program pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf b disusun mengacu kepada Standar Kerja Kompetensi Nasional Indonesia, Standar Kerja Kompetensi Khusus dan /atau Standar Kompetensi Kerja Internasional.
- (6) Batasan waktu pemagangan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) maksimal paling lama 1 (satu) tahun.
- (7) Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf c terdiri dari ruang teori dan praktik, ruang praktik kerja dan kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja serta buku kegiatan bagi peserta Pemagangan.
- (8) Pembimbing pemagangan atau instruktur sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf d harus memenuhi persyaratan:
  - a. merupakan pekerja perusahaan penyelenggara pemagangan paling singkat 6 (enam) bulan;
  - b. sehat jasmani dan rohani;
  - c. memiliki kompetensi teknis dan metodologis sesuai dengan program pemagangan; dan
  - d. ditunjuk sebagai pembimbing atau instruktur oleh pimpinan perusahaan dibuktikan dengan surat penunjukan.

#### Pasal 16

Penyelenggara pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta pemagangan yang telah mengikuti pemagangan pada program, jabatan, dan/atau kualifikasi yang sama.

#### Pasal 17

- (1) Perusahaan yang akan menyelenggarakan Pemagangan di dalam wilayah Daerah wajib mengajukan permohonan persetujuan penyelenggaraan Pemagangan kepada Dinas.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis dengan melampirkan program Pemagangan.

#### Pasal 18

Peserta Pemagangan di dalam negeri meliputi:

- a. pencari kerja; dan
- b. Pekerja/Buruh yang akan ditingkatkan kompetensinya.



#### Pasal 19

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan wajib didasarkan pada Perjanjian Pemagangan secara tertulis.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
  - b. hak dan kewajiban penyelenggara Pemagangan;
  - c. program Pemagangan yang mencakup jenis kompetensi yang akan dicapai;
  - d. jangka waktu Pemagangan; dan
  - e. rincian dan besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan penyelenggara Pemagangan.
- (4) Salinan Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan oleh penyelenggara Pemagangan kepada Dinas untuk dicatatkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah ditandatangani.

#### Pasal 20

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3), penyelenggara Pemagangan wajib memenuhi hak Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan terhitung sejak yang bersangkutan memulai Pemagangan.

#### Pasal 21

Penyelenggara Pemagangan dilarang memungut biaya dalam bentuk apapun kepada peserta Pemagangan selama proses rekrutmen dan pelaksanaan program Pemagangan.

#### Pasal 22

Penyelenggaraan Pemagangan bagi Penyandang Disabilitas wajib menyediakan akomodasi yang layak sesuai dengan kebutuhan yang bersangkutan.

#### Pasal 23

Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan program Pemagangan berhak mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat Kompetensi Kerja dari lembaga yang berwenang.

#### Pasal 24

- (1) Penyelenggara Pemagangan dapat memprioritaskan peserta yang telah menyelesaikan program Pemagangan dan/atau memiliki sertifikat Kompetensi Kerja untuk direkrut menjadi Pekerja/Buruh.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas memfasilitasi lulusan program Pemagangan untuk mendapatkan akses informasi pasar kerja atau program kewirausahaan.

#### Pasal 25

Dinas mengembangkan sistem informasi pemetaan kompetensi Tenaga Kerja Daerah untuk mendukung efektivitas program Pelatihan Kerja dan Pemagangan.



Pasal 26

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan akhir pelaksanaan program Pemagangan kepada Dinas paling lambat 1 (satu) bulan setelah program berakhir.
- (2) Dinas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemagangan di Daerah.

Pasal 27

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), Pasal 17 ayat (1), Pasal 19 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 21, dan Pasal 26 ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan penyelenggaraan Pemagangan; dan/atau
  - c. rekomendasi kepada instansi yang berwenang untuk melakukan pembekuan atau pencabutan Perizinan Berusaha.
- (3) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat diberikan paling banyak 2 (dua) kali dengan tenggang waktu masing-masing 7 (tujuh) hari kerja.
- (4) Dalam hal peringatan tertulis kedua tidak diindahkan, dikenakan sanksi pembatasan kegiatan penyelenggaraan Pemagangan untuk jangka waktu tertentu.
- (5) Dalam hal pelanggaran berat atau sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak diindahkan, Dinas memberikan rekomendasi pengenaan sanksi lebih lanjut kepada instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 28

- (1) Pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri dilakukan Dinas.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
  - a. program Pemagangan;
  - b. pembimbing Pemagangan; dan
  - c. sistem dan metode penyelenggaraan Pemagangan.
- (3) Pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri dilaksanakan oleh pengawas Ketenagakerjaan.

Paragraf 3  
Pemagangan Luar Negeri

Pasal 29

- (1) LPK atau Perusahaan atau Instansi Pemerintah atau Lembaga Pendidikan dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian tertentu dapat menyelenggarakan Pemagangan di Luar Negeri.
- (2) LPK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yakni:
  - a. Instansi Pemerintah;
  - b. Badan Hukum; atau



- c. Perorangan,  
yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (3) LPK yang telah mendapatkan izin atau perusahaan atau instansi pemerintah yang telah terdaftar pada Direktorat Jenderal yang bertanggung jawab di bidang Pelatihan Kerja di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk melaksanakan Pemagangan di Luar negeri.
- (4) Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri adalah
- LPK Swasta;
  - Perusahaan;
  - Instansi Pemerintah; dan
  - Lembaga Pendidikan.
- (5) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a hanya dapat menyelenggarakan Pemagangan untuk masyarakat umum.
- (6) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b hanya dapat menyelenggarakan Pemagangan untuk Pekerjaanya.
- (7) Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c yaitu instansi yang menyelenggarakan Pemagangan untuk masyarakat umum.
- (8) Lembaga Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d yaitu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pemagangan untuk siswa/mahasiswa yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pendidikan.

#### Pasal 30

- (1) LPK swasta penyelenggara pemagangan yang telah memiliki izin LPK wajib memiliki izin penyelenggaraan pemagangan dari Direktorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- (2) Perusahaan, Instansi Pemerintah dan Lembaga Pendidikan penyelenggara pemagangan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan harus terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
- (3) Perusahaan, Instansi Pemerintah dan Lembaga Pendidikan penyelenggara pemagangan melebihi jangka waktu 3 (tiga) bulan wajib memiliki tanda daftar sebagai penyelenggara pemagangan dari Direktorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

#### Pasal 31

- (1) Peserta Pemagangan bagi LPK Swasta dan instansi pemerintah yang menyelenggarakan Pemagangan di luar negeri harus memenuhi persyaratan:
- sekurang-kurangnya berpendidikan SLTA atau sederajat
  - persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan program.
- (2) Peserta Pemagangan bagi perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan di luar negeri harus memenuhi persyaratan:
- berstatus sebagai pekerja di perusahaan yang bersangkutan; dan
  - persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan program.
- (3) Peserta pemagangan bagi lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pemagangan di luar negeri harus memenuhi persyaratan:
- berstatus sebagai siswa/mahasiswa di lembaga pendidikan yang bersangkutan; dan



- b. persyaratan lain sesuai dengan kurikulum yang dilaksanakan.

#### Pasal 32

- (1) Penyelenggara Pemagangan wajib memiliki program Pemagangan.
- (2) Program Pemagangan bagi LPK swasta sekurang-kurangnya harus memuat:
  - a. nama pelatihan Pemagangan;
  - b. tujuan dan sasaran program Pemagangan;
  - c. program kejuruan;
  - d. pelaksanaan program Pemagangan; dan
  - e. tindak lanjut pasca Pemagangan.
- (3) Program kejuruan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, sekurang-kurangnya memuat:
  - a. persyaratan peserta;
  - b. tingkat dan kualifikasi kompetensi yang akan dicapai;
  - c. kurikulum dan silabi;
  - d. jadwal pelaksanaan program;
  - e. perangkat lunak yang dipergunakan;
  - f. perangkat keras yang dipergunakan;
  - g. instruktur dan tenaga kepelatihan;
  - h. sistem dan metode pelatihan;
  - i. persyaratan kelulusan;
  - j. sertifikasi kompetensi;
  - k. perjanjian Pemagangan; dan
  - l. sarana dan prasarana, instruktur dan tenaga kepelatihan serta *workshop* sesuai dengan kejuruan.
- (4) Pelaksanaan Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama, alamat LPK dan penanggungjawab program;
  - b. nama, alamat perusahaan tempat Pemagangan, dan penanggungjawab program;
  - c. monitoring dan evaluasi; dan
  - d. pelaporan.
- (5) Tindak lanjut pasca Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, meliputi:
  - a. penempatan dalam negeri;
  - b. penempatan luar negeri; dan/atau
  - c. usaha mandiri.
- (6) Dalam hal LPK Swasta tidak memiliki persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf l, maka LPK Swasta tersebut harus bekerjasama dengan LPK lain yang sesuai dengan kejuruan Pemagangan yang akan dilaksanakan dalam bentuk perjanjian Kerjasama.
- (7) Dalam hal LPK Swasta tidak memiliki persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf l, maka LPK Swasta tersebut harus bekerjasama dengan LPK lain yang sesuai dengan kejuruan pemagangan yang akan dilaksanakan dalam bentuk perjanjian Kerjasama.
- (8) Penyelenggara pemagangan tidak diperbolehkan mengikutsertakan kembali peserta pemagangan untuk program pemagangan yang sama.

#### Pasal 33

- (1) Pembinaan di luar negeri terhadap penyelenggara Pemagangan dilakukan oleh Direktorat Jenderal bekerjasama dengan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.



- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. program;
  - b. sumber daya manusia;
  - c. fasilitas;
  - d. metode; dan
  - e. sistem penyelenggaraan Pemagangan.

Bagian Kedua  
Produktivitas Tenaga Kerja

Paragraf 1  
Pelayanan Produktivitas

Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelayanan peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja yang dilaksanakan secara terpadu dengan melibatkan dunia usaha dan dunia pendidikan.
- (2) Pelayanan peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
  - a. promosi Produktivitas;
  - b. pengukuran dan analisis Produktivitas;
  - c. konsultasi dan pendampingan peningkatan Produktivitas; dan
  - d. pemeliharaan budaya Produktivitas.
- (3) Pelaksanaan pelayanan peningkatan Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, dan berkelanjutan.

Paragraf 2  
Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 35

- (1) Dalam rangka penyusunan kebijakan Ketenagakerjaan, Dinas melakukan pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah secara berkala.
- (2) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup tingkat individu, mikro Perusahaan, dan makro Daerah.
- (3) Hasil pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi salah satu dasar dalam perumusan program peningkatan kompetensi dan daya saing Tenaga Kerja.

Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah mendorong dan memfasilitasi Perusahaan untuk melakukan pengukuran dan peningkatan Produktivitas.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi Pekerja/Buruh, perbaikan metode kerja, dan penerapan teknologi.
- (3) Perusahaan melaporkan program dan hasil peningkatan Produktivitas nya kepada Dinas sebagai bagian dari wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Pasal 37

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembudayaan Produktivitas melalui sosialisasi, diseminasi, dan pemberian penghargaan Produktivitas kepada Perusahaan dan Tenaga Kerja.



- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman teknis pelayanan peningkatan Produktivitas dan tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga  
Kelembagaan

Pasal 38

- (1) Untuk menunjang efektivitas pelayanan pelatihan kerja dan peningkatan Produktivitas dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas.
- (2) Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Perangkat Daerah.

BAB V  
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 39

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan.

Pasal 40

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. Dinas;
- b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan
- c. Bursa Kerja Khusus.

Pasal 41

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi PPTK.
- (2) Penyelenggaraan fungsi PPTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tugas:
  - a. pelayanan IPK;
  - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
  - c. pelayanan perantaraan kerja.

Pasal 42

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf a dilakukan melalui penyediaan dan penyebarluasan IPK.
- (2) IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. informasi pencari kerja;
  - b. informasi lowongan pekerjaan; dan
  - c. informasi penempatan tenaga kerja.

Pasal 43

- (1) IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) huruf a, merupakan informasi mengenai persediaan Tenaga Kerja.
- (2) IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. identitas Pencari Kerja;



- b. keahlian atau sertifikat kompetensi yang dimiliki;
- c. pengalaman kerja; dan
- d. jenis pekerjaan/Upah yang diinginkan.

#### Pasal 44

- (1) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (2) huruf b paling sedikit memuat:
  - a. identitas Pemberi Kerja;
  - b. nama jabatan dan jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan;
  - c. masa berlaku lowongan pekerjaan; dan
  - d. informasi jabatan memuat:
    - 1. usia;
    - 2. jenis kelamin;
    - 3. pendidikan;
    - 4. keterampilan atau kompetensi;
    - 5. pengalaman kerja;
    - 6. upah atau gaji;
    - 7. domisili wilayah kerja;
    - 8. ringkasan uraian tugas;
    - 9. uraian tugas; dan
    - 10. informasi lain terkait jabatan yang diperlukan.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terbuka dan dapat diakses oleh setiap pencari kerja.
- (3) Setiap pengusaha wajib melaporkan secara tertulis paling sedikit 1 (satu) bulan sebelum setiap lowongan pekerjaan kepada Bupati melalui Dinas terkait.
- (4) Pendaftaran pencari kerja dilakukan oleh Dinas untuk mendapatkan kualifikasi pencari kerja.
- (5) Pelayanan informasi kerja dan lowongan pekerjaan tidak dipungut biaya.
- (6) Penyajian dan penyebaran IPK wajib dilakukan melalui:
  - a. *media online*;
  - b. papan pengumuman;
  - c. media cetak elektronik, dan/atau
  - d. layanan Ketenagakerjaan digital milik Pemerintah Daerah.

#### Pasal 45

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf b terdiri atas:

- a. pelayanan penyuluhan jabatan; dan
- b. pelayanan bimbingan jabatan.

#### Pasal 46

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf c meliputi:
  - a. pelayanan kepada pencari kerja;
  - b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
  - c. pencarian lowongan pekerjaan;
  - d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
  - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar Hubungan Kerja;
  - f. tindak lanjut Penempatan kerja; dan
  - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Pasal 47

- (1) PPTKS yang menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja di Daerah wajib memiliki Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh lembaga yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) BKK yang menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja di Daerah wajib terdaftar pada Dinas.
- (3) PPTKS dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib menyampaikan laporan kegiatannya secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Dinas.
- (4) PPTKS dan BKK yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), dikenai sanksi administratif.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan penyelenggaraan Pelayanan penempatan Tenaga Kerja; dan/atau
  - c. rekomendasi kepada instansi yang berwenang untuk melakukan pembekuan atau pencabutan Perizinan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 48

PPTK dapat dilakukan secara Luring maupun Daring yang terintegrasi dengan Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang disingkat menjadi SIAPKERJA dan/atau layanan Ketenagakerjaan digital milik Pemerintah lainnya.

Pasal 49

- (1) Pencari Kerja yang akan bekerja harus memiliki SIAPkerja-ID.
- (2) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memiliki akun SIAPkerja.
- (3) Untuk mengakses informasi lowongan pekerjaan melalui SIAPkerja dan layanan Ketenagakerjaan digital milik pemerintah lainnya, Pencari Kerja terlebih dahulu mengisi profil data diri dan mendaftar sebagai Pencari Kerja.
- (4) Promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan merupakan kegiatan untuk mempromosikan Pencari Kerja kepada Pemberi Kerja dan mempromosikan lowongan pekerjaan kepada Pencari Kerja.
- (5) Promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kegiatan Pameran Kesempatan Kerja atau melalui kunjungan lapangan.
- (6) Pencari Kerja yang ingin dipromosikan melalui Pameran Kesempatan Kerja wajib memiliki SIAPkerja-ID.
- (7) Pencari Kerja yang belum memiliki SIAPkerja-ID dapat melakukan pendaftaran akun melalui SIAPkerja tanpa dipungut biaya.

Pasal 50

- (1) Setiap Pemberi Kerja di Daerah wajib melaporkan setiap lowongan pekerjaan kepada Menteri melalui SIAPkerja dan/atau layanan Ketenagakerjaan digital milik Pemerintah.



- (2) Dalam hal lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah terisi, Pemberi Kerja wajib melaporkan status keterisian tersebut kepada Menteri melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan nasional.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai wajib lapor lowongan pekerjaan.
- (4) Setiap Pemberi Kerja dilarang mencantumkan persyaratan berbasis gender, usia, suku, agama, ras, atau kondisi fisik yang tidak relevan secara langsung dan substantif dengan kualifikasi dan unjuk kerja jabatan dalam pengumuman lowongan pekerjaan.
- (5) Proses seleksi Tenaga Kerja wajib dilaksanakan berdasarkan prinsip objektivitas dan penilaian Kompetensi Kerja.
- (6) Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (7) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha; dan
  - c. rekomendasi kepada instansi yang berwenang untuk melakukan pembekuan atau pencabutan Perizinan Berusaha.

#### Pasal 51

- (1) Pameran Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (5) dapat diselenggarakan secara Daring atau Luring oleh:
  - a. PPTKS, P3RT, Job Portal;
  - b. BKK;
  - c. lembaga berbadan hukum;
  - d. kementerian/lembaga; atau
  - e. Dinas.
- (2) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang memungut biaya dari Pencari Kerja.
- (3) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penyelenggaraan harus memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja.
- (4) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan pengantar kerja dan/atau petugas antar kerja.
- (5) PPTKS, P3RT, *Job Portal*, BKK, atau lembaga berbadan hukum sebagai penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja wajib memperoleh persetujuan dari kepala Dinas lambat 1 (satu) minggu sebelum penyelenggaraan dengan persyaratan sesuai dengan peraturan yang berlaku
- (6) PPTKS, P3RT, *Job Portal*, BKK, atau lembaga berbadan hukum sebagai penyelenggara Pameran Kesempatan wajib melampirkan persyaratan berupa:
  - a. perizinan berusaha atau tanda daftar;
  - b. izin lokasi penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja;
  - c. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja yang berisi:
    1. kesanggupan untuk melaporkan data penempatan hasil pelaksanaan Pameran Kesempatan Kerja;
    2. kesanggupan menyediakan informasi lowongan dan fasilitasi akses kemudahan bagi Penyandang Disabilitas;
    3. kesediaan menggunakan SIAPkerja;
    4. tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja; dan
    5. memenuhi standar.



#### Pasal 52

- (1) Dinas bertugas dan bertanggung jawab:
  - a. melakukan pembinaan kepada Pemberi Kerja di Daerah untuk memenuhi kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan nasional;
  - b. melakukan verifikasi lowongan pekerjaan yang dilaporkan oleh Pemberi Kerja di Daerah;
  - c. menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan nasional kepada masyarakat Daerah; dan
  - d. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kepatuhan Pemberi Kerja dalam melaksanakan kewajiban pelaporan.
- (2) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis oleh Bupati atau dapat mendelegasikan kepada Kepala Dinas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 53

- (1) Dalam rangka pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah, Pemberi Kerja wajib memberikan prioritas kepada Tenaga Kerja Daerah yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi kompetensi untuk mengisi lowongan pekerjaan di Perusahaan.
- (2) Apabila kebutuhan tenaga kerja di perusahaan belum terpenuhi oleh Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka dapat merekrut tenaga kerja dari luar Daerah.
- (3) Pelaksanaan prioritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kerja sama antara Pemberi Kerja dengan Dinas, yang meliputi:
  - a. penyampaian data kebutuhan tenaga kerja dan kualifikasi jabatan oleh Pemberi Kerja kepada Dinas; dan
  - b. fasilitasi oleh Dinas dalam penyediaan calon Tenaga Kerja daerah yang kompeten melalui program Pelatihan Kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13.
- (4) Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif kepada Pemberi Kerja yang menunjukkan komitmen tinggi dalam penyerapan Tenaga Kerja daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk dan tata cara pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.
- (6) Pemerintah Daerah mendorong pemberi kerja untuk melaksanakan kebijakan afirmatif dalam penyediaan kesempatan kerja yang adil dan setara bagi laki-laki dan perempuan.

#### Bagian Ketiga Penyandang Disabilitas

#### Pasal 54

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan menyelenggarakan Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan pada Dinas.
- (2) Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi untuk:



- a. memberikan IPK dan layanan konsultasi karier yang aksesibel bagi Penyandang Disabilitas;
  - b. memfasilitasi penempatan kerja bagi Penyandang Disabilitas;
  - c. melakukan pendampingan kepada Pemberi Kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif; dan
  - d. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kewajiban Pemberi Kerja dalam mempekerjakan Penyandang Disabilitas.
- (3) Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
- a. merencanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas;
  - b. memberikan informasi kepada pemerintah, pemerintah daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, berkelanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas;
  - c. menyediakan pendampingan kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas;
  - d. menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas; dan
  - e. mengoordinasikan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja dan Tenaga Kerja dan pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi dan tata kerja Unit Layanan Disabilitas diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 55

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, harus memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
- (2) Derajat kedisabilitasannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Badan usaha milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) Badan usaha milik Daerah serta Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas.

#### Pasal 56

- (1) Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (3) dan ayat (4) dikenai sanksi administratif secara bertahap berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. pembatasan dalam keikutsertaan pada program pengadaan barang/jasa Pemerintah Daerah; dan/atau
  - c. rekomendasi kepada instansi yang berwenang untuk melakukan evaluasi terhadap perizinan berusaha yang dimiliki.



- (2) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan paling banyak 2 (dua) kali dengan tenggang waktu masing-masing 30 (tiga puluh) hari kalender.
- (3) Dalam hal Pemberi Kerja tidak mengindahkan peringatan tertulis kedua, dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan/atau huruf c.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keempat  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 57

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Kesempatan Kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat dan teknologi tepat guna.
- (2) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilaksanakan berbasis potensi wilayah, dan disesuaikan dengan karakteristik masyarakat Daerah.
- (3) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. sistem padat karya;
  - c. teknologi tepat guna;
  - d. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
  - e. pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan Kerja .

Pasal 58

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dalam Pasal 57 ayat (1) dimaksud meliputi:
  - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
  - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan swasta.
- (3) Dalam melaksanakan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan swasta menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja.
- (4) Program dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus menyerap tenaga kerja.
- (5) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat.
- (6) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja .dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.



- (7) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan 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.
- (8) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada Ayat (7) melalui kegiatan:
  - a. permodalan;
  - b. penjaminan;
  - c. pendampingan;
  - d. pelatihan;
  - e. konsultasi;
  - f. bimbingan teknis; dan/atau
  - g. penyediaan data dan informasi.

Bagian Kelima  
Bursa Kerja Khusus

Pasal 59

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan
  - a. pendidikan menengah/kejuruan;
  - b. satuan pendidikan tinggi; dan
  - c. Lembaga pelatihan kerja pemerintah.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK pemerintah yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menempatkan:
  - a. Tenaga Kerja di luar alumninya; dan/atau
  - b. Tenaga Kerja ke luar negeri.
- (5) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap BKK.

Pasal 60

- (1) Setiap BKK yang beroperasi di Daerah wajib memiliki tanda daftar dari Dinas dan Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterbitkan oleh:
  - a. Direktur Jenderal untuk lembaga pelatihan kerja pemerintah;
  - b. kepala Dinas untuk satuan pendidikan menengah/kejuruan atau satuan pendidikan tinggi.
- (3) BKK dapat mengajukan permohonan surat tanda daftar di sistem SIAPKerja dengan mengunggah persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) BKK wajib menyampaikan laporan mengenai kegiatan pelayanan penempatan tenaga kerja kepada Dinas secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (5) Dinas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh BKK.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan BKK diatur dengan Peraturan Bupati.



Pasal 61

- (1) BKK yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (4) atau Pasal 60 ayat (1) dan ayat (4) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. peringatan tertulis; dan/atau
  - b. pencabutan tanda daftar.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Keenam  
Pameran Kesempatan Kerja

Pasal 62

Pameran Kesempatan Kerja diselenggarakan oleh:

- a. Dinas;
- b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja;
- c. BKK; dan/atau
- d. Lembaga Berbadan Hukum.

Pasal 63

- (1) Pameran Kesempatan Kerja yang diselenggarakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 huruf b sampai dengan huruf d, wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK dan Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
  - a. perizinan, atau akta pendirian berbadan hukum;
  - b. rencana jumlah Perusahaan peserta;
  - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
  - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Pasal 64

- (1) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif secara bertahap berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. penghentian sementara kegiatan Pameran Kesempatan Kerja; atau
  - c. larangan menyelenggarakan Pameran Kesempatan Kerja di Daerah untuk jangka waktu tertentu.
- (2) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan paling banyak 2 (dua) kali dengan tenggang waktu masing-masing 3 (tiga) hari kerja.
- (3) Dalam hal penyelenggara tidak mengindahkan peringatan tertulis kedua, dikenakan sanksi penghentian sementara kegiatan sampai kewajiban dipenuhi.
- (4) Dalam hal terjadi pelanggaran berulang, dapat dikenakan sanksi larangan penyelenggaraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c.



- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB VI PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

### Pasal 65

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA di Daerah wajib mematuhi ketentuan mengenai penggunaan TKA sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas melaksanakan pembinaan kepada Pengguna Tenaga kerja asing terhadap penggunaan TKA di wilayah Daerah sesuai dengan kewenangannya.

### Pasal 66

- (1) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dilaksanakan dalam bentuk:
  - a. sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang penggunaan TKA kepada Pemberi Kerja TKA; dan
  - b. fasilitasi konsultasi bagi Pemberi Kerja TKA terkait pelaksanaan norma Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pengawasan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) bertujuan untuk memastikan kepatuhan Pemberi Kerja TKA terhadap kewajiban yang diatur dalam Peraturan Daerah ini, yang meliputi:
  - a. verifikasi dokumen pelaporan administratif;
  - b. inspeksi lapangan untuk memonitor pelaksanaan program alih keahlian; dan
  - c. memastikan kesesuaian antara jabatan dan lokasi kerja TKA dengan data yang dilaporkan kepada Dinas.

### Pasal 67

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA di Daerah wajib menyampaikan laporan data TKA yang dipekerjakannya kepada Dinas.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk keperluan pendataan dan penyusunan informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. data identitas TKA;
  - b. jabatan dan lokasi kerja TKA;
  - c. data Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
  - d. jangka waktu penggunaan TKA.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara, format, dan waktu penyampaian pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

### Pasal 68

Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk setiap TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.



## BAB VII HUBUNGAN KERJA

### Bagian Kesatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

#### Pasal 69

- (1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan kegiatan baru; atau
  - e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan PKWT dibuat dan ditetapkan oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja/Wakil Pekerja untuk kemudian didaftarkan pada Dinas.
- (3) PKWT diadakan untuk masing-masing pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak yang ditetapkan dalam perjanjian kerja yang bersangkutan.
- (4) Perusahaan yang memperkerjakan pekerja dengan PKWT dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus mempekerjakan pekerja yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan PKWTT.
- (5) Besaran upah pekerja dengan PKWT paling kurang sesuai dengan UMK yang berlaku.
- (6) Hal-hal lain terkait pelaksanaan PKWT yang tidak diatur secara khusus dalam Peraturan Daerah ini harus dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 70

- (1) Setiap Pengusaha di Daerah yang mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT wajib melakukan pencatatan PKWT secara Daring kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.
- (3) Pemberi kerja wajib membuat PKWT dalam bentuk tertulis sebanyak tiga rangkap masing-masing untuk pemberi kerja, pekerja, dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dinas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (5) Pemberi Kerja wajib memberikan salinan PKWT kepada penerima kerja dan Dinas sekurang-kurangnya 14 hari kerja.



#### Pasal 71

Setiap Pemberi Kerja dilarang menahan dokumen pribadi asli milik Tenaga Kerja.

#### Pasal 72

- (1) Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dan Pasal 71 dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. pembekuan kegiatan usaha; atau
  - d. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Harian Lepas

#### Pasal 73

- (1) Selain PKWT sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan, untuk pekerjaan tertentu yang berubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran Upah berdasarkan kehadiran, dapat dibuat Perjanjian Kerja Harian.
- (2) Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Perjanjian Kerja Harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah menjadi berdasarkan PKWTT.

## BAB VIII PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

### Bagian Kesatu Perlindungan

#### Paragraf 1 Perlindungan Anak

#### Pasal 74

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - b. perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;



- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
  - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dibuat rangkap 3 (tiga), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja anak, Pengusaha, dan Dinas masing-masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja.

#### Pasal 75

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa dan hak anak terpenuhi.

#### Pasal 76

- (1) Setiap orang/Perusahaan dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau, sejenisnya;
  - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
  - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
  - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, moral anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 2 Perempuan

#### Pasal 77

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Ketentuan lebih lanjut tentang Pekerja/Buruh perempuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 3 Waktu Kerja

#### Pasal 78

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.



- (2) Ketentuan waktu kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 79

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1), Pasal 77 ayat (1), Pasal 78 ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara bertahap berupa:
  - a. peringatan tertulis pertama;
  - b. peringatan tertulis kedua; dan/atau
  - c. rekomendasi kepada instansi yang berwenang.
- (3) Dalam hal Pengusaha tidak mengindahkan peringatan tertulis kedua dalam jangka waktu yang ditetapkan, Dinas memberikan rekomendasi kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pengawasan Ketenagakerjaan di tingkat provinsi untuk dilakukan pemeriksaan dan penindakan sesuai dengan kewenangannya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dalam Peraturan Bupati.

### Bagian Kedua Pengupahan

#### Pasal 80

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kewajiban pengupahan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penentuan Upah ditetapkan berdasarkan:
  - a. Upah pokok;
  - b. Tunjangan tetap;
  - c. Tunjangan tidak tetap; dan
  - d. Struktur skala Upah.

#### Pasal 81

- (1) Penentuan besarnya Upah berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Struktur dan skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha beserta pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (3) Upah yang tercantum dalam struktur dan skala Upah merupakan Upah pokok.
- (4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- (5) Penentuan struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan kesepakatan pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh.
- (6) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.



- (7) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi, pembinaan dan pendampingan serta memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan struktur dan skala Upah pada Perusahaan di Daerah.

#### Pasal 82

- (1) Setiap pemberi kerja wajib melaksanakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebagai jaring pengaman dasar pembayaran upah di daerah.
- (2) Setiap pemberi kerja yang tidak mengajukan permohonan penangguhan dan atau perusahaan yang permohonan penangguhan UMKnya tidak disetujui oleh Bupati wajib melaksanakan upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membuat perjanjian/kesepakatan membayar upah dibawah upah minimum.
- (4) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada aya satu (1).
- (5) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari satu (1) tahun.
- (6) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (7) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMK.

#### Pasal 83

- (1) Bupati memiliki kewenangan untuk membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Segala biaya yang timbul untuk pelaksanaan tugas dewan pengupahan dibebankan dalam APBD atau sumber lain yang sah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan pelaksanaan Dewan Pengupahan Daerah diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 84

- (1) Dewan Pengupahan Daerah bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
  - a. pengusulan Upah minimum daerah;
  - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan; dan
  - c. penerapan Upah minimum serta struktur dan skala Upah di Perusahaan pada Tingkat daerah.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan:
  - a. kebijakan Upah Minimum di Daerah; dan
  - b. penerapan Struktur dan Skala Upah di Perusahaan.



Bagian Ketiga  
Kesejahteraan

Paragraf 1  
Tunjangan Hari Raya

Pasal 85

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- (2) THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai Hubungan Kerja dengan Pengusaha berdasarkan berdasarkan PKWTT, PKWT, pegawai harian lepas, dan Pemagangan.
- (3) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.
- (4) Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan  $(\text{masa kerja}) / 12 \times 1$  (satu) bulan Upah.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan Upah.
- (6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) adalah Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (7) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari kalender sebelum hari raya keagamaan dan dibayarkan utuh.
- (8) Dalam hal pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud ayat (7) dikenai denda sebesar 5% dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar.
- (9) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (8) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar THR Keagamaan kepada para Pekerja/Buruh.

Paragraf 2  
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 86

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, meliputi:
  - a. ruang laktasi;
  - b. fasilitas seragam kerja sesuai bidang pekerjaan;
  - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/Buruh;
  - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
  - f. kantin;
  - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
  - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. mamfasilitasi terbentuknya koperasi;
  - k. tempat parkir di area Perusahaan yang memadai dan representatif;



- l. fasilitas *daycare*;
  - m. fasilitas *toilet* sesuai dengan aturan yang berlaku;
  - n. Perusahaan wajib memberikan fasilitas berupa kantor sekretariat kepada serikat pekerja; dan
  - o. Pengusaha wajib membantu pembayaran serikat pekerja buruh melalui upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memenuhi kebutuhan Pekerja/Buruh.

#### Pasal 87

- (1) Pekerja/Buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

#### Pasal 88

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai kewajiban pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 ayat (1) atau kewajiban memberikan kesempatan beribadah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran lisan; dan/atau
  - b. peringatan tertulis.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 3

#### Jaminan Kehilangan Pekerjaan

#### Pasal 89

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP.
- (2) Ketentuan kepesertaan dan tata cara pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 90

Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program JKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB IX JAMINAN SOSIAL

#### Pasal 91

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai peserta dalam program Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



- (2) Program Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pensiun; dan
  - e. jaminan kematian.
- (3) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan dengan mendaftarkan kepesertaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (4) Setiap Pekerja Bukan Penerima Upah yang melakukan kegiatan usaha di Daerah wajib mendaftarkan dirinya dalam program Jaminan Sosial secara bertahap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal Pemberi Kerja tidak mendaftarkan Pekerjaannya dan/atau tidak membayar iuran Jaminan Sosial sehingga mengakibatkan manfaat tidak dapat diperoleh, Pemberi Kerja wajib memenuhi hak-hak Pekerja sesuai dengan manfaat yang seharusnya diterima.

#### Pasal 92

- (1) Dalam rangka mendukung penyelenggaraan program Jaminan Sosial, Dinas melakukan pembinaan dan pengawasan administratif terhadap kepatuhan Pemberi Kerja di Daerah.
- (2) Pengawasan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. verifikasi data kepesertaan dan pembayaran iuran program Jaminan Sosial yang diperoleh dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan
  - b. permintaan data dan/atau keterangan kepada Pemberi Kerja terkait pelaksanaan kewajiban Jaminan Sosial.
- (3) Untuk meningkatkan efektivitas pengawasan, Dinas berkoordinasi dengan:
  - a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu untuk menjadikan bukti kepesertaan aktif program Jaminan Sosial sebagai salah satu kelengkapan dalam pemrosesan perizinan berusaha; dan
  - b. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk melakukan rekonsiliasi data dan merencanakan kegiatan pemeriksaan bersama.

#### Pasal 93

Setiap Pemberi Kerja yang melanggar kewajiban pendaftaran kepesertaan program Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



## BAB X HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 94

- (1) Pemerintah Daerah, Pengusaha, dan Pekerja/Buruh beserta Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya berupaya mewujudkan, memelihara, dan meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di setiap Perusahaan.
- (2) Pelaksanaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pola kemitraan yang saling menguntungkan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

#### Pasal 95

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### Bagian Kedua Sarana Hubungan Industrial

#### Paragraf 1 Serikat Pekerja/Serikat Buruh

#### Pasal 96

- (1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja Bersama.
- (2) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai :
  - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
  - b. tata cara pemberian kesempatan; dan
  - c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

#### Pasal 97

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas memfasilitasi peningkatan kapasitas dan pemberdayaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tingkat Daerah melalui program pembinaan, pelatihan, dan/atau sosialisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



- (2) Pemerintah Daerah dapat memberikan fasilitas peningkatan kapasitas peningkatan kapasitas dan pemberdayaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan kemampuan keuangan daerah dan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2  
Organisasi Pengusaha

Pasal 98

Pemerintah Daerah mendorong dan memfasilitasi peran serta organisasi Pengusaha dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah, terutama dalam forum komunikasi dan konsultasi serta lembaga kerja sama di bidang Ketenagakerjaan.

Paragraf 3  
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 99

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- (3) Lembaga Kerja Sama Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di Perusahaan.
- (4) Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 100

- (1) Perusahaan yang melanggar kewajiban membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara bertahap berupa:
  - a. peringatan tertulis pertama;
  - b. peringatan tertulis kedua; dan/atau
  - c. rekomendasi kepada Perangkat Daerah atau instansi yang berwenang untuk melakukan evaluasi terhadap perizinan berusaha yang dimiliki.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 101

- (1) Pengurus Lembaga Kerja Sama Bipartit memberitahukan pembentukannya kepada Dinas untuk dicatat paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah terbentuk.
- (2) Dinas melakukan pembinaan dan pemantauan terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas Lembaga Kerja Sama Bipartit yang telah tercatat.



Paragraf 4  
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 102

- (1) Bupati membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit untuk memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat dalam perumusan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan, tugas, dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Segala biaya yang timbul untuk pelaksanaan tugas Lembaga Kerja Sama Tripartit dibebankan pada APBD.

Paragraf 5  
Peraturan Perusahaan

Pasal 103

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Peraturan Perusahaan paling sedikit 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.
- (4) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Kepala Dinas.
- (5) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Pasal 104

- (1) Pengusaha yang melanggar kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa peringatan tertulis.

Pasal 105

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan Peraturan Perusahaan, pengesahan Peraturan Perusahaan, tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 6  
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 106

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat melalui perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



- (3) Dalam hal terjadi kebuntuan dalam perundingan, salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada Dinas untuk diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

#### Pasal 107

- (1) Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Dinas apabila ruang lingkup berlakunya hanya di wilayah Kabupaten.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan sebagai alat pemantauan dan evaluasi pelaksanaan syarat kerja di Perusahaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Paragraf 7

#### Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 108

- (1) Setiap Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.
- (3) Setelah menerima pencatatan, Dinas memfasilitasi proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi atau konsiliasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga

#### Pencegahan dan Deteksi Dini Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 109

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melakukan upaya pencegahan timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Upaya pencegahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. sosialisasi dan pembinaan mengenai peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;
  - b. fasilitasi penguatan sarana Hubungan Industrial di Perusahaan; dan
  - c. pengembangan sistem informasi dan deteksi dini potensi perselisihan.

#### Pasal 110

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pencegahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109, Bupati dapat membentuk Tim Deteksi Dini Hubungan Industrial.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) beranggotakan unsur Pemerintah Daerah, forum komunikasi pimpinan daerah, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, Asosiasi Pengusaha Indonesia, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.



- (3) Pembentukan, susunan keanggotaan, dan tata kerja Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Keempat  
Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan

Pasal 111

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang akan melaksanakan Mogok Kerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat materi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 112

Pelaksanaan Mogok Kerja dan akibat hukumnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 113

Setelah menerima pemberitahuan rencana Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (2), Dinas:

- a. segera memberikan bukti penerimaan pemberitahuan kepada pihak yang menyampaikan;
- b. menawarkan dan memfasilitasi upaya perundingan kembali kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi penyebab rencana Mogok Kerja; dan
- c. berkoordinasi dengan instansi terkait untuk memantau pelaksanaan Mogok Kerja agar berlangsung dengan tertib dan damai.

Bagian Kelima  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 114

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah berupaya agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, pelaksanaannya wajib berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh sebelum adanya putusan Hubungan Industrial yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.
- (4) Pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja wajib melaporkannya kepada Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



## Bagian Keenam Penutupan Perusahaan

### Pasal 115

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha yang akan melakukan Penutupan Perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum dilaksanakan.
- (3) Dinas wajib memfasilitasi upaya penyelesaian perselisihan yang menjadi penyebab dilakukannya Penutupan Perusahaan.

### Pasal 116

- (1) Pengusaha yang melanggar kewajiban pemberitahuan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dalam Peraturan Bupati.

## BAB XI SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

### Pasal 117

- (1) Dinas menyelenggarakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagai bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Ketenagakerjaan nasional.
- (2) Penyelenggaraan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
  - a. pengumpulan;
  - b. pengolahan;
  - c. analisis;
  - d. penyajian;
  - e. penyebarluasan,data serta Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (3) Data dan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi dasar bagi perumusan kebijakan, strategi, dan program Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.

## BAB XII PEMBINAAN

### Pasal 118

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melaksanakan pembinaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan para pemangku kepentingan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan dapat dilaksanakan dalam bentuk:
  - a. sosialisasi;
  - b. bimbingan teknis;
  - c. konsultasi;



- d. pendampingan; dan/atau
- e. pemantauan.

#### Pasal 119

Sasaran pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (1) meliputi seluruh materi muatan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini, yang ditujukan kepada:

- a. Pemberi Kerja;
- b. Pekerja/Buruh;
- c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- d. pencari kerja; dan
- e. lembaga terkait lainnya.

### BAB XIII KOORDINASI DAN SINERGITAS

#### Pasal 120

Dalam melaksanakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah melakukan koordinasi dan sinergi dengan:

- a. Pemerintah Pusat; dan
  - b. Pemerintah Provinsi,
- sesuai dengan kewenangan masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB XIV PELAPORAN

#### Pasal 121

- (1) Dinas menyusun dan menyampaikan laporan kinerja Penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara berkala kepada Bupati.
- (2) Laporan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi bahan evaluasi dan menjadi basis data untuk Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah.

### BAB XV PEMBIAYAAN

#### Pasal 122

- (1) Pembiayaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bersumber dari APBD.
- (2) Selain bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bersumber dari sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 123

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



Pasal 124

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan  
Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran  
Daerah Kabupaten Cianjur.

Ditetapkan di Cianjur  
pada tanggal 31 Desember 2025

BUPATI CIANJUR,

ttd

MOHAMMAD WAHYU FERDIAN

Diundangkan di Cianjur  
pada tanggal 31 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN  
CIANJUR,

ttd

AHMAD RIFA'I AZHARI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR TAHUN 2025 NOMOR 83  
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR NOMOR: (17/303/2025)

Cianjur, .....  
Nomor Reg, .....  
Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Dr. YUKY BAHRIAR MUFTHI, SH.MH  
NIP. 19830801 200902 1 006





PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR  
NOMOR 14 TAHUN 2025  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan utama pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Amanat luhur ini secara spesifik dijabarkan dalam Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan konstitusional ini menjadi landasan filosofis yang mewajibkan negara, termasuk Pemerintah Daerah Kabupaten Cianjur, untuk secara aktif menyelenggarakan pembangunan Ketenagakerjaan yang berorientasi pada pemberdayaan, pendayagunaan, dan perlindungan Tenaga Kerja.

Daerah Kabupaten Cianjur dihadapkan pada tantangan Ketenagakerjaan yang khas dan memerlukan penanganan kebijakan yang terencana dan komprehensif. Pertumbuhan angkatan kerja yang signifikan setiap tahunnya belum sepenuhnya diimbangi oleh ketersediaan kesempatan kerja yang memadai. Kondisi ini diperumit oleh adanya ketidakselarasan (*mismatch*) antara kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja, baik di sektor industri, agribisnis, maupun pariwisata yang menjadi potensi unggulan daerah. Akibatnya, angka pengangguran terbuka masih menjadi isu strategis yang berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan sosial-ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan sebuah kerangka regulasi di tingkat daerah yang mampu menyinergikan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui Pelatihan Kerja yang relevan, dan memperluas Kesempatan Kerja dengan mengoptimalkan potensi lokal.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Kewenangan ini mencakup sub-urusan Pelatihan Kerja dan Produktivitas, penempatan Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial. Dinamika peraturan perundang-undangan di tingkat nasional, khususnya setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta peraturan pelaksanaannya, telah membawa perubahan fundamental dalam beberapa aspek Ketenagakerjaan. Perubahan ini menuntut adanya penyesuaian dan harmonisasi kebijakan di tingkat daerah untuk menciptakan kepastian hukum, melindungi hak-hak pekerja dan Pengusaha, serta menjaga iklim investasi yang kondusif. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan yang ada saat ini dinilai sudah tidak sepenuhnya selaras dengan perkembangan hukum dan kebutuhan tersebut,

Pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan payung hukum yang komprehensif untuk mengarahkan, mengatur, dan mengendalikan penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Cianjur. Pokok-pokok materi muatan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

a. perencanaan tenaga kerja;



- b. pelatihan kerja, pemagangan, sertifikasi kompetensi kerja, dan produktivitas tenaga kerja;
- c. penempatan tenaga kerja;
- d. perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan tenaga kerja asing;
- f. hubungan kerja;
- g. perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan;
- h. jaminan sosial
- i. hubungan industrial;
- j. sistem informasi ketenagakerjaan;
- k. pembinaan;
- l. koordinasi dan sinergitas;
- m. pelaporan; dan
- n. pembiayaan.

Dengan demikian, Peraturan Daerah ini diharapkan dapat menjadi instrumen efektif untuk mewujudkan pasar kerja yang dinamis, Tenaga Kerja yang kompeten dan sejahtera, serta Hubungan Industrial yang berkeadilan di Kabupaten Cianjur.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Istilah-istilah dalam pasal ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya salah tafsir dan salah pengertian dalam memahami dan melaksanakan pasal-pasal dalam Peraturan Daerah ini..

### Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional dilaksanakan berdasarkan asas yang menjadi jiwa dan pedoman bagi setiap kebijakan dan tindakan di bidang Ketenagakerjaan.

#### a. Asas Keterpaduan

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah bahwa Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi dan sinergis antar-sektor dan antar-tingkatan pemerintahan, dari pusat hingga daerah, untuk mewujudkan tujuan pembangunan Ketenagakerjaan secara efektif dan efisien.

#### b. Asas Kemanfaatan

Yang dimaksud dengan "asas kemanfaatan" adalah bahwa setiap upaya penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus senantiasa diarahkan untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya, kelangsungan usaha, serta kepentingan umum.

#### c. Asas Keadilan Sosial

Yang dimaksud dengan "asas keadilan sosial" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus mencerminkan nilai-nilai keadilan yang terkandung dalam Pancasila, yang menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dan pemerataan kesempatan serta perlakuan dalam bekerja.

#### d. Asas Perlindungan dan Kepastian Hukum

Yang dimaksud dengan "asas perlindungan dan kepastian hukum" adalah bahwa setiap Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja berhak memperoleh perlindungan atas hak dan kewajibannya serta mendapatkan jaminan kepastian hukum dalam Hubungan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### e. Asas Sinergitas

Yang dimaksud dengan "asas sinergitas" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan memerlukan kerja sama yang



harmonis dan saling memperkuat antara pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja/Buruh melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit maupun forum-forum dialog sosial lainnya.

f. Asas Produktivitas

Yang dimaksud dengan "asas produktivitas" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan diarahkan untuk menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang kondusif guna mendorong peningkatan etos kerja, efisiensi, dan kualitas hasil kerja untuk menunjang daya saing nasional.

g. Asas Kemitraan yang Saling Menguntungkan

Yang dimaksud dengan "asas kemitraan yang saling menguntungkan" adalah bahwa Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha didasarkan pada semangat kemitraan yang setara, saling membutuhkan, dan saling bertanggung jawab untuk kemajuan Perusahaan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

h. Asas Keterbukaan

Yang dimaksud dengan "asas keterbukaan" adalah bahwa setiap pihak yang berkepentingan berhak memperoleh akses terhadap informasi mengenai Ketenagakerjaan secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan partisipasi masyarakat dalam proses perumusan dan pengawasan kebijakan.

i. Asas Non-diskriminasi

Yang dimaksud dengan "asas non-diskriminasi" adalah bahwa setiap Tenaga Kerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa pembedaan atas dasar suku, ras, agama, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau afiliasi politik dalam memperoleh pekerjaan dan melaksanakan Hubungan Kerja.

j. Asas Pengarusutamaan Gender Yang dimaksud dengan "asas pengarusutamaan gender" adalah strategi untuk mengintegrasikan perspektif, pengalaman, aspirasi, dan kebutuhan laki-laki dan perempuan sebagai dimensi integral dalam seluruh proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan serta program Ketenagakerjaan. Asas ini mengakui bahwa norma sosial dan budaya dapat menciptakan hambatan dan peluang yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan di pasar kerja, sehingga kebijakan yang tampak netral dapat menghasilkan dampak yang tidak setara. Dengan demikian, asas ini mewajibkan Pemerintah Daerah untuk secara proaktif menganalisis dan memastikan bahwa setiap tindakan di bidang Ketenagakerjaan memberikan manfaat yang adil, mengatasi ketidaksetaraan yang ada, dan tidak melanggar stereotip gender. Asas ini merupakan perwujudan aktif dari asas non-diskriminasi dan keadilan sosial, yang mengubah pendekatan dari sekadar "melarang diskriminasi" menjadi "secara aktif menciptakan kesetaraan".

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Ketentuan ini menegaskan bahwa Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro Daerah merupakan dokumen induk yang wajib menjadi acuan utama dalam setiap perumusan kebijakan, strategi, dan program di bidang Ketenagakerjaan oleh Pemerintah Daerah. Tujuannya adalah untuk memastikan adanya keterpaduan dan



kesinambungan antara perencanaan dan implementasi pembangunan Ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Ayat ini mengintegrasikan perencanaan Ketenagakerjaan ke dalam sistem perencanaan pembangunan daerah secara formal. Dengan diadakannya RTK makro sebagai salah satu acuan, diharapkan isu Ketenagakerjaan menjadi pertimbangan utama dan target-targetnya selaras dengan arah pembangunan jangka menengah dan tahunan Daerah.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Pengenaan sanksi administratif dalam pasal ini bersifat pembinaan (*administratief rechtsherstel*) yang bertujuan untuk mendorong kepatuhan Pemberi Kerja terhadap kewajiban penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro. Mekanisme pengenaan sanksi yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati akan memastikan adanya proses yang objektif dan terukur.

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

Ayat (1)

Pengukuran Produktivitas secara berkala penting untuk memetakan kondisi daya saing Tenaga Kerja di Daerah dan mengidentifikasi sektor-sektor yang memerlukan intervensi kebijakan.

Ayat (2)

Pengukuran Produktivitas dilakukan pada berbagai tingkatan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif. Pengukuran tingkat individu menilai kinerja perorangan, tingkat mikro Perusahaan menilai efisiensi unit usaha, dan tingkat makro daerah mengukur kontribusi total Tenaga Kerja terhadap perekonomian regional.

Ayat (3)

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

Ayat (1)

Kewajiban memiliki Perizinan Berusaha ini bertujuan untuk memastikan bahwa LPTKS yang beroperasi di Daerah telah memenuhi standar dan kualifikasi yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, sehingga dapat memberikan pelayanan penempatan yang profesional dan melindungi kepentingan pencari kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan "pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan Kerja" adalah program-program inovatif yang disesuaikan dengan perkembangan ekonomi dan kebutuhan masyarakat, misalnya program inkubasi bagi usaha rintisan (startup) di bidang teknologi digital, pengembangan ekonomi kreatif, atau program kewirausahaan sosial.

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

Ayat (1)

Pembinaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan Pemberi Kerja TKA terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, baik nasional maupun daerah.

Ayat (2)

Pengawasan administratif yang dilakukan oleh Dinas merupakan kewenangan daerah dalam aspek pendataan dan pemantauan, yang bersifat komplementer terhadap pengawasan Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi. Fokus pengawasan ini adalah pada aspek-aspek administratif yang diatur dalam Peraturan



Daerah ini, seperti pelaporan dan pelaksanaan program alih keahlian.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

yang dimaksud dengan "dokumen pribadi asli" mencakup tetapi tidak terbatas pada ijazah pendidikan terakhir, sertifikat kompetensi atau keahlian, Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, akta kelahiran, dan buku nikah. Larangan ini bertujuan untuk mencegah praktik penahanan dokumen yang dapat menghambat mobilitas pekerja dan berpotensi menjadi bentuk kerja paksa terselubung.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Kewajiban pelaporan bagi Perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah kepada Dinas bertujuan untuk fungsi pendataan dan pembinaan oleh Pemerintah Daerah. Laporan ini menjadi dasar bagi Dinas untuk memantau pemenuhan hak-hak pekerja yang dipekerjakan oleh Perusahaan tersebut di wilayah Kabupaten Cianjur.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Cukup jelas

Pasal 70

Ketentuan mengenai jenis-jenis pekerjaan yang terburuk bagi anak merujuk pada peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan, antara lain yang mengadopsi prinsip-prinsip dalam Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera untuk Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.



Penegasan larangan ini dalam Peraturan Daerah bertujuan untuk memperkuat perlindungan anak di tingkat lokal.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Penyediaan fasilitas kesejahteraan merupakan wujud tanggung jawab sosial Perusahaan untuk meningkatkan kualitas hidup dan Produktivitas Pekerja/Buruh. Daftar fasilitas yang disebutkan pada ayat (1) bersifat sebagai pedoman dan dorongan bagi Perusahaan. Sebagaimana ditegaskan pada ayat (2), pelaksanaan kewajiban ini harus disesuaikan dengan kebutuhan riil Pekerja/Buruh di Perusahaan tersebut serta mempertimbangkan kemampuan finansial Perusahaan, yang dapat diatur lebih lanjut dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.



- Pasal 94  
Cukup jelas.
- Pasal 95  
Cukup jelas.
- Pasal 96  
Cukup jelas.
- Pasal 97  
Cukup jelas.
- Pasal 98  
Cukup jelas.
- Pasal 99  
Cukup jelas.
- Pasal 100  
Cukup jelas.
- Pasal 101  
Cukup jelas.
- Pasal 102  
Cukup jelas.
- Pasal 103  
Cukup jelas.
- Pasal 104  
Cukup jelas.
- Pasal 105  
Cukup jelas.
- Pasal 106  
Cukup jelas.
- Pasal 107  
Cukup jelas.
- Pasal 108  
Cukup jelas.
- Pasal 109  
Cukup jelas.
- Pasal 110  
Cukup jelas.
- Pasal 111  
Cukup jelas.
- Pasal 112  
Cukup jelas.
- Pasal 113  
Cukup jelas.
- Pasal 114  
Cukup jelas.
- Pasal 115  
Cukup jelas.
- Pasal 116  
Cukup jelas.
- Pasal 117  
Cukup jelas.
- Pasal 118  
Cukup jelas.
- Pasal 119  
Cukup jelas.
- Pasal 120  
Cukup jelas.
- Pasal 121  
Cukup jelas.



Pasal 122  
Cukup jelas.  
Pasal 123  
Cukup jelas.  
Pasal 124  
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR NOMOR 11