

LEMBARAN DAERAH
KABUPATEN BANDUNG



NOMOR 3 TAHUN 2013

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG
NOMOR 3 TAHUN 2013
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BANDUNG**

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan bidang ketenagakerjaan yang sangat strategis dalam pembangunan daerah, diperlukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;

- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, bidang ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintahan Daerah;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Bandung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3039);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 35, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
8. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan danZ Tindakan serta Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
10. 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);

11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
12. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
13. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4093);
14. 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);

15. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
16. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
17. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);

18. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4724);
19. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);

22. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

25. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
26. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
27. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.250/MEN/XII/2008 tentang Klasifikasi dan Karakteristik Data dari Jenis Informasi Ketenagakerjaan;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
29. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 6 Tahun 2004 tentang Transparansi dan Partisipasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2004 Nomor 29 Seri D);

30. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 2 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2007 Nomor 2);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 17 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2007 Nomor 17);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2007 Nomor 20) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 23 Tahun 2012 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2012 Nomor 23).

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BANDUNG**

dan

BUPATI BANDUNG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Bandung.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta Perangkat Daerah yang lain sebagai Badan Eksekutif Daerah.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

4. Bupati adalah Bupati Bandung.
5. Dewan adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung yang selanjutnya disingkat DPRD.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

12. Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

13. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
14. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Bupati yaitu Pejabat Dinas.
15. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan/atau pekerjaan sesuai dengan formasi dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
16. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

17. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
18. Wajib Lapori Lowongan Pekerjaan adalah kewajiban perusahaan pengguna tenaga kerja untuk melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
19. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
20. Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
21. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah permohonan yang di ajukan oleh pengguna sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Izin Kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

22. Tenaga Kerja Warga Negara Asing adalah tenaga kerja berkewarganegaraan asing atau pemegang visa yang di pekerjakan di wilayah Republik Indonesia.
23. Izin Kerja Tenaga Asing adalah izin tertulis yang di berikan oleh pemerintah atau pejabat yang di tunjuk kepada pemohon untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu dan pada jabatan tertentu.
24. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
25. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
26. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah Penempatan Tenaga Kerja antar kabupaten/kota dalam wilayah 1 (satu) provinsi.

27. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah Penempatan Tenaga Kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
28. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah Penempatan Tenaga Kerja ke di luar negeri.
29. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
31. Laporan ketenagakerjaan adalah laporan yang memuat data tentang keadaan ketenagakerjaan di Perusahaan.

32. Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan yang selanjutnya disebut DPKK adalah pungutan yang dikenakan kepada pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang selanjutnya disebut TKWNAP terhadap setiap tenaga kerja warga negara asing pendatang yang di pekerjakan untuk membantu penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.
33. Bursa kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja untuk penempatan tenaga kerja.
34. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada disatuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan dilembaga pelatihan kerja untuk melakukan kegiatan pelayanan antar kerja bagi alumninya sendiri.
35. Perjanjian Kerja adalah perikatan antara pekerja dengan pengusaha mengenai suatu pekerjaan.
36. Peraturan Perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan di perusahaan.

37. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang di buat oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah di daftarkan pada Pemerintah Daerah dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus di perhatikan di dalam perjanjian kerja.
38. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
39. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

40. Mediator adalah pegawai pada dinas yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator dan bertugas melakukan mediasi yang mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
41. 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.
42. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta yang selanjutnya disingkat LPK Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang dimiliki dan diselenggarakan oleh swasta atau Lembaga pelatihan Kerja di Perusahaan.

43. Balai Latihan Kerja adalah suatu Unit Pelaksana Teknis Daerah yang melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam menunjang kemampuan teknis dan operasional serta memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat industri dan masyarakat umum dalam bidang latihan.
44. Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu yang berlaku secara nasional.
45. Akreditasi adalah suatu proses penilaian seluruh subsistem pelatihan kerja terhadap Lembaga Latihan Kerja untuk menentukan jenjang status kelembagaan sebagai cerminan dari kemampuan yang di milikinya dalam menyelenggarakan latihan kerja.
46. Standar kompetensi merupakan acuan dalam mengembangkan program pelatihan kerja. berbasis kompetensi, melalui uji kompetensi.
47. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah lembaga independen yang memberikan sertifikasi kompetensi.

48. Pemagangan adalah bagian dari sistem pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga latihan kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistematis dan terikat dalam suatu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya di jamin penempatannya.
49. Sertifikasi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan yang berlaku secara Nasional.
50. Wajib Latih Tenaga Kerja adalah sistem pengelolaan latihan yang wajib di ikuti oleh perusahaan pengguna tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, disiplin dan etos kerja.
51. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan berusaha.

52. 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.
53. Upah Lembur adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau pada hari libur resmi.
54. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi Jawa Barat.
55. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Bandung.
56. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR, adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

57. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
58. Perusahaan jasa keselamatan dan kesehatan kerja (PJK3) adalah Perusahaan yang usahanya dibidang jasa K3 untuk membantu pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
59. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, mengumpulkan data dan keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
60. Pengujian adalah serangkaian kegiatan penilaian suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasi dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundangan yang berlaku.

61. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu obyek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
62. Pencatatan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu organisasi/lembaga/peraturan berdasarkan standar pengajuan.
63. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industri di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
64. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
65. 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.

66. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
67. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
68. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
69. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
70. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
71. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktifitas kerja dan ketenangan kerja.

72. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
73. Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama adalah suatu tanda bukti kelayakan atas pengajuan yang dilakukan oleh pengusaha dan/atau pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh melalui pemeriksaan dan pengujian materi berdasar peraturan perundangan yang berlaku.
74. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tempat kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
75. Kerja Malam Wanita adalah pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita pada malam hari di perusahaan-perusahaan tertentu antara pukul 22.00 s/d pukul 05.00 WIB.
76. Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau sekelompok orang pada waktu-waktu tertentu dalam suatu perusahaan yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

77. Katering adalah setiap usaha yang mengelola makanan bagi tenaga kerja di perusahaan-perusahaan.
78. Kantin Perusahaan adalah sarana atau ruangan yang disediakan oleh perusahaan untuk digunakan sebagai tempat makan pada waktu istirahat.
79. Pelayanan Kesehatan Kerja adalah sarana kesehatan pada perusahaan-perusahaan dengan tujuan memberikan bantuan, melindungi, meningkatkan derajat kesehatan badan, kondisi mental tenaga kerja serta memberikan pengobatan, perawatan dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.
80. Jaminan sosial tenaga kerja yang selanjutnya disebut JAMSOSTEK adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

81. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikinpula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
82. Pegawai Teknis adalah Pejabat fungsional khusus dilingkungan Dinas Tenaga Kerja yang diangkat dan diberi wewenang khusus atas dasar keahlian berdasarkan pendidikan dan pelatihan tertentu di bidang ketenagakerjaan yaitu:
 - a. Instruktur Latihan Kerja (ILK);
 - b. Pengantar Kerja;
 - c. Mediator;
 - d. Pengawas ketenagakerjaan.
83. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran yang aktif mencari pekerjaan.

BAB II
ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

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

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 3

- (1) Pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pemerintah dengan membuat kebijakan, menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja.
- (2) Untuk menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja, Pemerintah melakukan pendataan Penduduk.
- (3) Pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan kepada semua jiwa penduduk.
- (4) Pendataan jiwa penduduk sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama jiwa/Penduduk;
 - b. Jenis kelamin;
 - c. Tempat dan tanggal lahir/umur;
 - d. Alamat;
 - e. Pendidikan;
 - f. Agama;
 - g. Pekerjaan.

- (5) Format Pendataan jiwa sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 4

Dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan, berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

BAB IV

PELATIHAN KERJA

Pasal 5

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 6

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Sekolah-sekolah Umum, sekolah-sekolah kejuruan dan Perusahaan.

- (2) Dalam Pelaksanaan Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat bekerjasama dengan Lembaga Latihan Swasta, Sekolah-sekolah Umum, sekolah-sekolah kejuruan dan Perusahaan.

Pasal 7

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan bagi tenaga kerja angkatan kerja yang akan memasuki dunia kerja atau usaha mandiri/wirausaha.
- (2) Pelatihan diarahkan bagi Tenaga kerja untuk bekerja pada sektor Formal, informal atau usaha mandiri/wirausaha.
- (3) Pelatihan kerja untuk tenaga kerja yang akan bekerja keluar wilayah Indonesia dilaksanakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta dan/atau bekerjasama dengan pemerintah.

Pasal 8

Pelatihan kerja oleh Pemerintah dilaksanakan pada Balai Latihan Kerja melalui latihan kerja keliling, Institusional, Kerjasama dengan perusahaan (Implant training) maupun Pemagangan.

Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja hanya dapat diselenggarakan oleh Lembaga Latihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, Lembaga Latihan swasta dan Perusahaan yang berbadan Hukum.
- (2) Lembaga Latihan swasta dan Perusahaan yang akan melaksanakan Pelatihan wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Tata cara untuk memperoleh perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 10

Setiap tenaga kerja baik yang belum bekerja maupun yang sedang bekerja Mempunyai Kesempatan untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui Pelatihan kerja.

Pasal 11

- (1) Pengusaha wajib meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi pekerjanya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh mempunyai kesempatan mendapatkan Pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya baik didalam maupun diluar Perusahaan tempat bekerja.

Pasal 12

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan undang-undang.

Pasal 13

- (1) Penyelenggara pelatihan kerja swasta dapat mengajukan permohonan kepada dinas untuk menempatkan peserta pelatihan melaksanakan magang pada Perusahaan.
- (2) Pemerintah dapat bekerjasama dengan Perusahaan untuk Peserta Pemagangan pada Perusahaan.
- (3) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diarahkan menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan setelah selesai magang.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh pengguna tenaga kerja.
- (2) Penempatan tenaga kerja berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis pekerjaan sesuai bidangnya.

Pasal 15

- (1) Dalam penyediaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), Pemerintah daerah melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses AKL, AKAD, dan AKAN.

- (2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), dilakukan oleh :
 - a. Pemerintah Daerah ;
 - b. PPTKIS untuk penempatan tenaga kerja ke luar Negeri ;
 - c. LPTKS untuk penempatan tenaga kerja AKL dan AKAD
 - d. BKK yang dilaksanakan bagi alumni lembaga pendidikan untuk penempatan AKL.
- (3) Dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja, Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Prosedur dan tata cara untuk memperoleh izin, sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 16

- (1) Setiap pengusaha wajib menyampaikan laporan lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk, selambat-lambatnya 6 (enam) hari sebelum lowongan pekerjaan tersebut diumumkan.

- (2) Selambat-lambatnya dalam 6 (enam) hari Atas laporan lowongan sebagaimana tersebut pada pada ayat (1) Pemerintah menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
- (3) Apabila dalam kurun waktu sebagaimana pada ayat (2) tidak terpenuhi, maka perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dapat mengumumkan melalui media massa.

Pasal 17

Laporan lowongan pekerjaan secara tertulis sebagaimana di maksud dalam Pasal 16 ayat (1) diatas sekurang-kurangnya memuat :

- a. Jenis Jabatan;
- b. Klasifikasi Pendidikan/jurusan;
- c. Jenis Kelamin;
- d. Sistem Kerja.

Pasal 18

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh tenaga kerja lokal , terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.

- (2) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar propinsi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut tentang penempatan tenaga kerja lokal akan diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 19

- (1) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (2) Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan atau kualifikasi perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (3) Pengusaha wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.

- (4) Prosedur dan tata cara penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2) dan (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 20

- (1) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada Dinas.
- (2) Perekrutan dilaksanakan oleh PPTKIS yang terdaftar pada Dinas.

Pasal 21

- (1) Pelaksana penempatan dari PPTKIS membuat perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan.
- (2) Perjanjian penempatan sebagaimana pada pada ayat (1) di ketahui oleh dinas.

Pasal 22

- (1) PPTKIS wajib melaporkan setiap calon TKI yang sudah diberangkatkan ke Negara tujuan kepada Bupati melalui Dinas atau pejabat yang ditunjuk.

- (2) Pemerintah Daerah berkoordinasi dengan Badan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI)/Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), dalam hal mendapatkan data tentang tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri.

Pasal 23

- (1) Setiap tenaga kerja warga negara asing pendatang wajib memiliki Izin Kerja Tenaga Asing.
- (2) Setiap pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKW NAP) yang telah memiliki ijin penggunaan tenaga kerja dari pemerintah, wajib melaporkan keberadaannya kepada Bupati melalui Dinas atau Pejabat yang di tunjuk.
- (3) Dalam hal Pengusaha akan memperpanjang penggunaan Tenaga Kerja Asing di daerah wajib mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan retribusi yang akan diatur dengan peraturan daerah tersendiri.

- (5) Mekanisme pelaporan keberadaan tenaga kerja asing dan persyaratan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur kemudian dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 24

Pemerintah Daerah memfasilitasi Perluasan Kesempatan Kerja dan Pemberdayaan tenaga kerja penganggur melalui :

- a. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja;
- b. Bimbingan Teknis Kewirausahaan;
- c. Pemberian Kerja Sementara;
- d. Pemagangan;
- e. Bimbingan Teknis Teknologi Tepat Guna (TTG);
- f. Transmigrasi;
- g. Job Fair; dan
- h. Fasilitas lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.

Pasal 25

- (1) Setiap Lembaga Pelatihan, sekolah umum dan/atau sekolah kejuruan serta Lembaga Pendidikan Tinggi dapat menyelenggarakan bursa kerja khusus (BKK) dengan persetujuan Dinas.
- (2) Persyaratan penyelenggaraan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus di lengkapi :
 - a. Organisasi dan Nama-nama Pengelola BKK
 - b. Keterangan atau penjelasan tentang Sarana Kantor untuk melakukan kegiatan Antar Kerja.
 - c. Rencana Penyaluran Tenaga Kerja (RPTK) selama 1 (satu) tahun.
 - d. Copy Surat ijin Pendirian dan Surat ijin Oprasional satuan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi suatu Lembaga Pelatihan Kerja dari instansi yang berwenang.
 - e. Rencana kerja penempatan
 - f. Akte pendirian
 - g. SIUP untuk yayasan
 - h. Sertifikat penawaran bursa kerja.
- (3) BKK yang telah mendapatkan persetujuan, wajib memberikan laporan kegiatan penempatan tenaga kerjanya setiap bulan kepada Dinas.

- (4) Masa berlaku persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 3 (tiga) tahun dan dapat diperbaharui.
- (5) Tata cara pengajuan, pelaporan dan pembaharuan persetujuan penyelenggaraan BKK diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI

PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perlindungan Waktu Kerja

Pasal 26

Waktu Kerja dan waktu istirahat dilaksanakan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27

- (1) Perusahaan dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi jam kerja dan waktu kerja lembur untuk jenis pekerjaan tertentu dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan mendapatkan izin khusus dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Jenis pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Persyaratan dan tata cara pengajuan izin khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 28

- (1) Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja pada Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).
- (2) Penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Bagi perusahaan yang telah memberikan istirahat panjang tetapi tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tetap diberlakukan selama diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua
Perlindungan Tenaga Kerja

Paragraf 1
Pekerja Wanita

Pasal 29

- (1) Setiap Pekerja/Buruh wanita berhak atas cuti hamil dan cuti melahirkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Cuti hamil dan cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah selama 1,5 (Satu Setengah) Bulan sebelum dan 1,5 (Satu Setengah) Bulan setelah melahirkan atau gugur kandungan.
- (3) Perubahan waktu cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dapat dilaksanakan Atas dasar kesepakatan pekerja/buruh dengan perusahaan.
- (4) Apabila terjadi kecelakaan kerja atas dasar kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka kecelakaan tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan.

Paragraf 2

Pekerja Anak Pasal 30

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi :
 - a. Anak berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial;
 - b. Anak berumur paling sedikit 14 tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua atau wali, waktu kerja paling lama 3 jam sehari, kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental sosial dan waktu sekolah.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas;
 - g. menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku.

Bagian Ketiga

Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Pasal 31

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain/penyedia jasa pekerja/buruh, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.

Pasal 32

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain/penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dalam pasal 31 diatas hanya berupa pekerjaan yang sifatnya kegiatan penunjang yang tidak berhubungan dengan usaha pokok perusahaan, meliputi :
 - a. Usaha pelayanan kebersihan (Cleaning Service);
 - b. Usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (Catering);
 - c. Usaha tenaga pengamanan (Security/satuan pengamanan);
 - d. Usaha penyedia angkutan (transportasi);
 - e. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan.
- (2) Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat menyimpang sepanjang usaha tersebut dibuktikan tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utama/inti.
- (3) Penyimpangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 33

Apabila terjadi pelaksanaan pemberian pekerjaan kepada perusahaan lain tidak sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menjadi tanggungjawab perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 34

Setiap perusahaan yang memberikan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib membuat perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan/penyedia jasa pekerja/buruh, dan mendaftarkan perjanjian pekerjaan tersebut kepada Dinas.

Pasal 35

- (1) Apabila terjadi kecelakaan kerja ditempat kerja yang menimpa pekerja/buruh perusahaan penerima pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan tersebut belum mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program jamsostek maka kecelakaan kerja tersebut menjadi tanggungjawab perusahaan pemberi pekerjaan.

- (2) Apabila terjadi kecelakaan kerja diluar tempat kerja dalam hubungan kerja yang menimpa pekerja/buruh perusahaan penerima pekerjaan dan perusahaan penerima pekerjaan tersebut belum mengikutsertakan pekerjanya kedalam program jamsostek, maka kecelakaan kerja tersebut menjadi tanggungjawab penerima pekerjaan.

Bagian Keempat

Pengupahan

Pasal 36

Pengupahan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

Pasal 37

- (1) Bagi Perusahaan tertentu, atas kesepakatan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, atau Pekerja/buruh dapat menerapkan sistem Pengupahan berdasarkan Satuan Hasil setelah melalui uji kepatutan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut tentang jenis perusahaan dan kriteria tertentu serta uji kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 38

- (1) Perusahaan membayar Upah Pekerja sesuai dengan Satuan hasil yang diperoleh/dihasilkan oleh Pekerja selama 7 (tujuh) jam kerja per hari dan atau 5 (lima) jam kerja per hari apabila jatuh pada hari kerja terpendek dalam satu minggu bagi yang memberlakukan 6 (enam) hari kerja seminggu dan 8 (delapan) jam kerja per hari bagi yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja seminggu.
- (2) Perusahaan membuat dan menetapkan target Satuan hasil bagi Pekerja untuk 7 (tujuh) jam kerja per hari dan untuk 5 (lima) jam per hari apabila bekerja pada hari kerja terpendek dalam satu minggu. Dan membuat target untuk 8 (delapan) jam kerja per hari bagi yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja seminggu.
- (3) Dalam membuat target sebagaimana pada ayat (2) diatas harus memperhatikan kemampuan rata-rata Pekerja dengan Time Study/Study Waktu, dan memperhitungkan juga hal-hal diluar yang harus dikerjakan Pekerja seperti ibadah, minum, buang air, dalam kondisi sedang bekerja yang dianggap perlu untuk menjaga kondisi Pekerja.

- (4) Untuk menentukan capaian target bagi Pekerja ditentukan oleh Tim Time Study berupa Lembaga untuk menentukan lamanya Waktu dalam satuan hasil yang bisa dicapai, dan lembaga tersebut dibentuk dengan melibatkan Unsur Pekerja, pengusaha dan Ahli atau Pakar.
- (5) Apabila dalam waktu 7 (tujuh) jam kerja atau 5 (lima) jam kerja untuk hari kerja terpendek dalam satu minggu bagi yang memberlakukan 6 (enam) hari kerja seminggu, 8 (delapan) jam kerja sehari bagi yang memberlakukan 5 (lima) hari kerja seminggu, Pekerja tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan, maka Pekerja tersebut harus menyelesaikan targetnya hingga mencapai target walaupun melebihi 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam atau 8 (delapan) jam sebagaimana diatas tanpa ada kewajiban bagi Perusahaan untuk membayar Upah lembur.
- (6) Apabila dalam waktu sebelum 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam atau 8 (delapan) Jam sebagaimana dimaksud pada ayat 5 (lima) diatas Pekerja sudah mencapai target, maka kepada Pekerja dapat diberikan alternatif :
 - a. pulang lebih cepat;
 - b. mengerjakan lagi pekerjaan dengan mendapatkan insentif yang menarik.

- (7) Dengan telah diberlakukannya Sistem Pengupahan ini, maka tidak ada alasan apapun bagi Perusahaan untuk tidak melaksanakan aturan yang sudah menjadi hak-hak Pekerja antara lain : Semua Program Jamostek, THR dll, kecuali upah lembur.

Pasal 39

Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum dapat mengajukan Permohonan Penangguhan kepada Gubernur melalui Dinas.

Pasal 40

- (1) Apabila ada tuntutan berkaitan dengan kekurangan upah, maka para pihak (Pengusaha atau Pekerja/Serikat Pekerja) diwajibkan menghitung kekurangannya dan melaporkan hasil hitungan tersebut ke Dinas.
- (2) Apabila hanya satu pihak yang membuat hitungan kekurangan upah sedangkan pihak yang lain tidak membuatnya, maka hitungan upah tersebut yang menjadi acuan dan wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

- (3) Apabila para pihak membuat hitungan kekurangan upah dan terjadi perbedaan hasil perhitungan, maka Pegawai Pengawas ketenagakerjaan membuat penetapan atas dasar data kedua belah pihak.

Pasal 41

- (1) Apabila ada tuntutan yang berkaitan dengan kekurangan upah lembur, maka pihak Pekerja yang menuntut wajib menghitung kekurangan tersebut dan melaporkannya ke Dinas.
- (2) Terhadap laporan Sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatas, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengecekan ke perusahaan atas kebenaran data tersebut.
- (3) Apabila tuntutan sebagaimana pada ayat (1) diatas benar terjadi, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan membuat penetapan.
- (4) Ketentuan upah lembur tidak berlaku bagi perusahaan yang menerapkan sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil.

Pasal 42

- (1) Apabila pekerja dipanggil menjadi saksi dalam proses Berita Acara Pemeriksaan (BAP), Pihak perusahaan wajib memberikan ijin terhadap pekerja untuk memberikan kesaksiannya dengan upah dibayar.
- (2) Terhadap pekerja yang dipanggil menjadi saksi Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas maka pengusaha dilarang mengintimidasi, melakukan kekerasan, memutasi dan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja.

Bagian Kelima

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 43

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilaksanakan oleh pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 44

Pemerintah Daerah menyelenggarakan pengawasan dan perlindungan terhadap tenaga kerja atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan sesuai dengan martabat manusia.

Pasal 45

Pengawasan atas pelaksanaan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja hanya dapat dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menangani ketenagakerjaan.

Pasal 46

- (1) Setiap perusahaan pembuat peralatan keselamatan dan kesehatan kerja wajib memiliki pengesahan pada setiap gambar rencana, pembuatan, pemasangan dan perbaikan dari Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Setiap perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki kewenangan untuk membuat, memasang dan memperbaiki peralatan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Setiap perusahaan yang bergerak dibidang perbaikan/reparasi peralatan keselamatan dan kesehatan kerja hanya memiliki kewenangan untuk memperbaiki/mereparasi dan memasang.
- (4) Setiap perusahaan yang bergerak dibidang pemasangan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja hanya memiliki kewenangan untuk memasang.

- (5) Jenis-jenis peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 47

- (1) Setiap perusahaan yang memakai atau mempergunakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja wajib memiliki Izin/Pengesahan dari Bupati Melalui Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Sebelum mendapatkan izin/pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan harus mengajukan permohonan kepada Bupati Melalui Pejabat yang ditunjuk dengan dilengkapi Dokumen Teknis.
- (3) Terhadap permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk melaksanakan pemeriksaan dan pengujian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Terhadap Peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan pemeriksaan dan pengujian berkala sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- (5) Tata cara pengajuan permohonan, jangka waktu pemeriksaan dan pengujian secara berkala peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 48

- (1) Setiap perusahaan yang akan melaksanakan pemeriksaan dan pengujian peralatan keselamatan dan kesehatan kerja wajib mengajukan permohonan kepada Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pengujian terhadap peralatan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan Jasa Pemeriksaan dan Pengujian Teknis yang berkeahlian khusus.
- (3) Perusahaan Jasa Pemeriksaan dan Pengujian Teknis sebagaimana pada ayat (2) wajib terdaftar di Dinas.
- (4) Bupati melalui pejabat yang ditunjuk menetapkan perusahaan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan bidang kegiatan yang telah ditetapkan.

Pasal 49

- (1) Setiap perusahaan yang akan menggunakan Perusahaan Jasa Pemeriksaan dan Pengujian Teknis wajib mengajukan permohonan secara tertulis kepada Bupati melalui pejabat yang ditunjuk.
- (2) Perusahaan jasa Pemeriksaan dan Pengujian diwajibkan menyerahkan rencana kegiatan dan melaporkan hasil pekerjaannya pada Bupati melalui pejabat yang ditunjuk.
- (3) Tata cara pengajuan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 50

- (1) Setiap perusahaan yang menggunakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja tertentu harus dilayani oleh operator yang berkeahlian khusus.
- (2) Peralatan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Bupati.
- (3) Operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki sertifikat.

- (4) Untuk mendapatkan sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), operator wajib mengikuti kursus operator.
- (5) Pelaksanaan kursus operator sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan oleh Dinas atau perusahaan jasa keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki surat keputusan sebagai penyelenggara pembinaan dan pelatihan dari Menteri.

Pasal 51

- (1) Setiap perusahaan yang akan melakukan perbaikan teknis peralatan keselamatan dan kesehatan kerja tertentu, yang memerlukan pengelasan, wajib menggunakan juru las sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang menggunakan juru las sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan yang menyewa peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) wajib melaporkan ke Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Setiap perusahaan jasa persewaan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) wajib melaporkan rencana pekerjaan dan operatornya ke Bupati melalui pejabat yang ditunjuk.
- (3) Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) atau operator yang melayani wajib disertifikasi oleh dinas.

Pasal 53

- (1) Setiap perusahaan yang menjual atau membeli uap, gas, angin, listrik dan air panas dari perusahaan lain wajib bertanggung jawab terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).
- (2) Perusahaan yang menjual dan membeli uap, gas, angin, listrik dan air panas dari perusahaan lain wajib melakukan sertifikasi peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan masing masing kepada Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 54

- (1) Setiap perusahaan yang menyewa atau menyewakan bangunan beserta peralatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan wajib bertanggung jawab terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).

- (2) Perusahaan yang menyewakan atau menyewa bangunan beserta peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) wajib melakukan sertifikasi peralatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan operator yang melayani kepada Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 55

- (1) Setiap perusahaan wajib melakukan pemeriksaan kesehatan Pekerja/Buruh baik pemeriksaan kesehatan awal, berkala dan pemeriksaan kesehatan khusus.
- (2) Pelaksanaan pemeriksaan sebagaimana pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan skala prioritas melalui program pemeriksaan kesehatan Pekerja/Buruh.
- (3) Hasil pelaksanaan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dilaporkan kepada Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 56

- (1) Penyelenggara sarana pelayanan kesehatan kerja di perusahaan harus mendapat pengesahan dari Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Penyelenggaraan sarana pelayanan kesehatan kerja dapat dilaksanakan oleh perusahaan sendiri atau gabungan perusahaan.
- (3) Sarana pelayanan kesehatan kerja yang diselenggarakan oleh gabungan perusahaan wajib menunjuk perusahaan penanggung jawab.

Pasal 57

- (1) Setiap Perusahaan/orang penyedia catering yang melayani tenaga kerja pada perusahaan atau perusahaan sendiri yang menyediakan catering dan penyelenggara kantin wajib memiliki rekomendasi dari Bupati melalui pejabat yang ditunjuk.
- (2) Sebelum diterbitkan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 58

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja minimal 100 orang wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

- (2) Bagi perusahaan yang memiliki tingkat resiko bahaya tinggi dan atau mempekerjakan pekerja minimal 50 orang wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
- (3) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja kurang dari 100 orang atau 50 orang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
- (4) Kategori perusahaan yang memiliki tingkat resiko bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 59

Perusahaan wajib untuk melakukan pemeriksaan dan pengujian kondisi lingkungan kerja baik faktor fisik, kimia, ergonomi, biologi dan gizi kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Bagian Keenam
Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 60

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 61

- (1) Dalam hal :
 - a. Perusahaan tidak mengikutsertakan pekerjanya ke dalam Program Jamsostek dengan alasan ketidakmampuan keuangan; atau
 - b. Perusahaan telah menjadi peserta Jamsostek tetapi menunggak iuran dengan alasan ketidakmampuan keuangan; atau
 - c. Perusahaan yang menolak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan Jamsostek karena alasan tidak mampu secara finansial;

maka ketidakmampuan tersebut harus dibuktikan melalui Audit keuangan.

- (2) Audit keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b, dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jamsostek.
- (3) Terhadap perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan audit posisi keuangannya 2 (dua) tahun terakhir oleh Lembaga Audit Keuangan yang ditunjuk oleh Badan Penyelenggara Jamsostek dibawah pengawasan Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Hasil Audit sebagaimana pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) merupakan bahan untuk proses penentuan/kebijakan lebih lanjut.
- (5) Apabila hasil Audit menunjukkan kemampuan Perusahaan maka ketidakikutsertaan perusahaan kedalam program jamsostek atau menunggak iuran merupakan pelanggaran dan dapat ditindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 62

Bagi pekerja yang menolak diikutsertakan dalam program Jamsostek, maka perusahaan wajib mempersiapkan waktu untuk diadakan pelaksanaan sosialisasi program Jamsostek oleh Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Pasal 63

- (1) Badan penyelenggara Jamsostek harus mendahulukan kepentingan sosial dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dibandingkan kepentingan orientasi bisnis.
- (2) Badan penyelenggara Jamsostek wajib memberikan pelayanan secara maksimal kepada peserta jamsostek pada saat pelayanan dan pencairan klaim.
- (3) Peserta jamsostek yang merasa dilayani secara tidak layak oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat menyampaikan pengaduannya kepada Bupati melalui Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Penyampaian pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disertai dengan bukti dan data yang akurat.

- (5) Terhadap pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Dinas melakukan pemeriksaan kepada Badan Penyelenggara Jamsostek.

Pasal 64

- (1) Badan Penyelenggara Jamsostek wajib memberikan alternatif bantuan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga pekerja.
- (2) Bantuan peningkatan kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa :
 - a. bantuan pembentukan koperasi pekerja;
 - b. bantuan kesejahteraan sosial keluarga pekerja; dan
 - c. bantuan lain sesuai dengan peraturan perundangan.
- (3) Bantuan kesejahteraan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berupa bantuan pendidikan dan bantuan modal usaha.

Pasal 65

- (1) Kecelakaan yang dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja apabila terjadi di luar waktu jam kerja ialah :

- a. kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olah raga atas nama perusahaan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau kegiatan olah raga yang mewakili perusahaan;
 - b. kecelakaan yang terjadi pada saat mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan;
 - c. kecelakaan yang terjadi pada saat darmawisata/ rekreasi atau kegiatan-kegiatan lain yang diselenggarakan perusahaan dengan syarat sebelumnya ada pemberitahuan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - d. kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan sedang menjalankan cuti, mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan;
 - e. kecelakaan yang terjadi pada perjalanan pulang pergi bagi tenaga kerja yang setiap akhir pekan kembali ke rumah/tempat tinggal yang sebenarnya.
- (2) Setiap Kejadian kecelakaan ditempat kerja merupakan kecelakaan kerja.

- (3) Apabila terjadi perbedaan pendapat antara Perusahaan dengan Badan Penyelenggara Jamsostek sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatas maka untuk menetapkan kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (4) Apabila terjadi kecelakaan kerja, perusahaan tidak mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jamsostek maka harus ada penetapan kecelakaan kerja dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan sebagai akibat ditetapkanya kecelakaan kerja tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan.
- (5) Hasil penetapan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib dilaksanakan oleh perusahaan.

Pasal 66

- (1) Penyetoran iuran dilakukan oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara Jamsostek setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya dari bulan yang bersangkutan.

- (2) Keterlambatan pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan denda dan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal perusahaan tidak mampu membayar denda sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja harus memberikan upaya pengaturan keringanan terhadap denda tunggakan yang dibebankan.

Pasal 67

- (1) Pembinaan pelaksanaan Program Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan oleh Tim Koordinasi Fungsional.
- (2) Tim Koordinasi Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 68

- (1) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai kewajiban melaporkan data perkembangan kepesertaan program Jamsostek kepada Bupati melalui Dinas.

- (2) Perusahaan yang akan menjadi peserta program Jamsostek, menambah kepesertaan program jamsostek dan yang meningkatkan upah sebagai dasar perhitungan iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan sebelum diterima oleh badan penyelenggara harus diketahui oleh Dinas.

Bagian Ketujuh

Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Paragraf 1

Koperasi

Pasal 69

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh minimal 50 orang dapat membentuk Koperasi Pekerja.
- (2) Koperasi dibentuk untuk kepentingan Pekerja/Buruh.
- (3) Perusahaan membantu terhadap pembentukan, permodalan dan fasilitas untuk jalannya koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Perusahaan dan Koperasi Pekerja dapat bekerja sama untuk kemajuan usaha koperasi.

Paragraf 2
Tunjangan Keagamaan

Pasal 70

- (1) Perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada hari Raya Keagamaan.

Pasal 71

- (1) Pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70, disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja kecuali ditentukan lain dalam kesepakatan Pengusaha dan Pekerja.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh Pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Pasal 72

Dalam hal Perusahaan berganti nama atau alih management dan pekerja/buruh atas kesepakatan pemilik lama dan pemilik baru tetap bekerja dengan masa kerja berlanjut maka Pembayaran THR menjadi kewajiban pemilik baru.

Paragraf 3
Kesempatan Beribadah

Pasal 73

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

BAB VII
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu

Umum

Pasal 74

Hubungan industrial dilaksanakan melalui Sarana :

- a. Serikat Pekerja/serikat buruh.
- b. Organisasi Pengusaha.
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit.
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit.
- e. Peraturan Perusahaan.

- f. Perjanjian Kerja Bersama.
- g. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan
- h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 1
Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Pasal 75

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dapat membentuk dan menjadi anggota/Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/buruh pada Perusahaan.
- (3) Pembentukan Serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan dilaksanakan atas dasar kesepakatan minimal 10 (sepuluh) Orang pekerja dengan dibuat berita acara pembentukan.
- (4) Pekerja/Buruh yang akan mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus terlebih dahulu memberitahukan kepada Perusahaan.
- (5) Serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatas wajib dicatatkan kepada dinas dengan melampirkan persyaratan sebagai berikut:

- a. Berita acara pembentukan;
 - b. Susunan pengurus;
 - c. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (6) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatas dilakukan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan tersebut.
 - (7) Dinas dapat melakukan pembinaan kepada pemohon pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dan perusahaan sebelum mengeluarkan bukti pencatatan.

Pasal 76

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi Anggota Federasi serikat pekerja/serikat buruh setelah tercatat pada Dinas.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh yang telah menggabungkan diri kepada Federasi Serikat pekerja/serikat Buruh wajib melaporkan kepada Dinas.

Pasal 77

- (1) Pencatatan Federasi serikat pekerja/serikat buruh apabila sudah mempunyai anggota serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang sudah tercatat pada dinas dengan mencantumkan Nama-nama Serikat Pekerja/Serikat Buruh beserta :
 - a. Bukti pencatatan;
 - b. Berita acara pembentukan;
 - c. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (2) Pencatatan Konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh apabila sudah mempunyai anggota Federasi serikat pekerja/serikat buruh sekurang-kurangnya 3 (Tiga) Federasi serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada Dinas, dengan mencantumkan Nama-nama Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh beserta :
 - a. Bukti pencatatannya.
 - b. Berita acara pembentukan
 - c. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pasal 78

Dalam hal terjadi masalah ketenagakerjaan pada Perusahaan maka yang berhak mewakili Pekerja pada Perusahaan hanya Pekerja/Buruh yang bersangkutan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Perusahaan dimana pekerja menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan tersebut.

Pasal 79

- (1) Perusahaan memberi kesempatan kepada Pekerja yang menjadi Pengurus SP/SB, Federasi SP/SB, Konfederasi SP/SB untuk menjalankan kegiatan Organisasi dalam jam kerja atas seijin Perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memberikan dispensasi kepada SP/SB apabila ada kegiatan/pemanggilan dari Dinas dan Induk Organisasi atau organisasi yang berkaitan dengan aktifitas SP/SB tersebut maksimal 2 (dua) orang.
- (3) Dalam hal menjalankan kegiatan sebagaimana pada ayat (2) dan ayat (3) tersebut wajib melapor/ menyampaikan surat Pemberitahuan kepada Perusahaan atas kegiatan dimaksud baik dari Organisasi maupun dari Pemerintah.

- (4) Perusahaan dapat membuat kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh untuk memberikan izin kepada serikat pekerja/serikat buruh meninggalkan pekerjaan guna keperluan kegiatan organisasi.

Paragraf 2

Organisasi Pengusaha

Pasal 80

- (1) Organisasi Pengusaha yang diakui dan dapat mewakili dalam Kelembagaan Hubungan Industrial adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo).
- (2) Setiap Perusahaan/Pengusaha berhak menjadi anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo).
- (3) Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial, Wakil dari Unsur Pengusaha/Perusahaan diusulkan oleh Apindo.

Paragraf 3

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 81

- (1) Perusahaan/Cabang Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan dicatatkan ke Dinas.

- (2) Perusahaan/Cabang Perusahaan yang mempekerjakan dibawah 50 (lima puluh) orang dapat membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan dicatatkan ke Dinas.

Pasal 82

Lembaga Kerjasama Bipartit yang telah terbentuk di Perusahaan wajib melaporkan kegiatannya ke Dinas minimal dalam 6 (enam) bulan sekali.

Paragraf 4

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 83

- (1) Pemerintah daerah wajib membentuk lembaga kerjasama tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari APBD.
- (2) Lembaga kerjasama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5

Peraturan Perusahaan

Pasal 84

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) berlaku setelah adanya Pengesahan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 85

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja dibawah 10 (sepuluh) orang dapat membuat Peraturan Perusahaan.

Pasal 86

Setiap Cabang Perusahaan atau Perwakilan Perusahaan yang berada di Wilayah Kabupaten yang menggunakan Peraturan Perusahaan dan telah mendapatkan pengesahan dari pejabat Pemerintah Provinsi maupun Pejabat Pemerintah Pusat wajib mendaftarkan Pengesahan Peraturan Perusahaan tersebut pada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Paragraf 6**Perjanjian Kerja Bersama****Pasal 87**

Setiap Perusahaan yang telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dilaksanakan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 88

Permohonan Perpanjangan Peraturan Perusahaan hanya dapat diberikan apabila ada Pernyataan dari Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan belum dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pasal 89

- (1) Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan tetapi kedua belah pihak belum mengajukan perpanjangan maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut dianggap telah diperpanjang selama satu tahun.
- (2) Perusahaan wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) baru/pembaharuan paling lama setelah perpanjangan perjanjian kerja bersama berakhir.
- (3) Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (2) ditetapkan oleh Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 90

- (1) Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilarang mengganti menjadi Peraturan Perusahaan.
- (2) Perusahaan hanya dapat mengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Peraturan Perusahaan apabila Serikat Pekerja/Serikat Buruh membubarkan diri, dan Peraturan Perusahaan tersebut dibuat setelah habis masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama.

- (3) Penggantian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada Peraturan Perusahaan sebagaimana pada ayat (2) diatas dengan materi tidak boleh rendah dari Perjanjian Kerja Bersama yang pernah ada.
- (4) Materi Perjanjian Kerja Bersama yang masih berlaku dapat diubah dengan Persetujuan kedua belah pihak.

Pasal 91

Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 7

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 92

- (1) Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat Bipartit hanya dapat dilakukan oleh Pekerja/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha pada Perusahaan yang bersangkutan.

- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator, Pekerja/Buruh dapat memberi Kuasa kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh dimana Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja atau kepada Induk organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas atau kepada advokat yang sudah mempunyai legalitas formal.

Bagian Kedua

Perselisihan Hak

Pasal 93

Perselisihan hak hanya dapat dilaksanakan/dilakukan untuk perbedaan penafsiran terhadap Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Bagian Ketiga

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 94

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

- (2) Apabila Perusahaan akan melakukan Pemutusan Hubungan kerja, maka Pengusaha wajib memberitahukan/melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut kepada Dinas.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh dalam masa Percobaan, bilamana masa percobaan tersebut telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- (4) Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 95

- (1) Pengusaha wajib melakukan Pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja/Buruh Apabila pekerja/buruh telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, dengan membayar pesangon sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Apabila setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun sebagaimana pada ayat (1) diatas dan perusahaan masih memerlukan, Pengusaha dapat mempekerjakan sampai usia pekerja/buruh 60 tahun dengan dibuat perjanjian kerja waktu tertentu.

- (3) Apabila Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan selama 12 bulan berturut-turut sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan dibuktikan dengan keterangan Dokter, maka Pekerja/Buruh berhak mengajukan pemutusan hubungan kerja, dengan mendapatkan pesangon sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 96

- (1) Pekerja/Buruh yang dipanggil dalam Sidang Mediasi dan menguasai pada Kuasa Hukum, agar dikuasakan kepada SP/SB di Perusahaan atau Perangkat atasannya atau Pengacara yang ditunjuk yang telah mempunyai Surat Penetapan/Legitimasi dari Kementerian Hukum dan HAM.
- (2) Apabila salah satu Pihak tidak hadir dalam Sidang Mediasi setelah mendapatkan Panggilan sebanyak 3 (tiga) kali, maka keterangan dari salah satu Pihak yang hadir dianggap paling benar.

Pasal 97

Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Perusahaan wajib menyampaikan Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial yang sudah ada Penetapan dari Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial kepada Dinas.

Pasal 98

- (1) Apabila Perusahaan pindah lokasi sebagian atau menyeluruh dalam jarak kurang dari 5 km dalam wilayah Kabupaten Bandung, maka Pekerja tidak berhak untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja tetapi Perusahaan wajib memberikan fasilitas transportasi atau uang transport.
- (2) Dalam hal terjadi Perusahaan pindah lokasi dalam lingkup dalam Kabupaten, Antar Kota/ Kabupaten dan antar Propinsi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja yang lama tetapi Pekerja/Buruh tidak bersedia untuk pindah bekerja, maka Pekerja/Buruh berhak meminta pemutusan hubungan kerja dan perusahaan wajib membayar Uang Pesangon sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 99

- (1) Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Dalam hal Pekerja /Buruh tidak mau melaksanakan kewajiban sebagaimana pada ayat (1) tidak berhak atas upah.

- (3) Dalam hal Pengusaha menolak untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh Pengusaha wajib membayar upah sebagaimana biasa paling lama 4 (empat) bulan.

Pasal 100

- (1) Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Bagi Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada Perusahaan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri.

BAB VIII

PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN Bagian Kesatu

Pembinaan Pasal 101

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan;
 - d. memberikan sanksi tegas kepada pegawai negeri yang tidak melaksanakan tugas sesuai fungsinya.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur kemudian dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pengawasan
Pasal 102

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan lembaga/instansi terkait.
- (2) Pegawai pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 103

Mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Pengendalian
Pasal 104

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan setiap kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (3) Prosedur dan tata cara pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IX
SANKSI ADMINISTRASI
Pasal 105

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2), Pasal 15 ayat (3), Pasal 16 ayat (1), Pasal 18 ayat (1), Pasal 19 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (2) dan (3), Pasal 25 ayat (1) dan (3), Pasal 29 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), Pasal 34, Pasal 46 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 50 ayat (3), Pasal 52, Pasal 57 ayat (1), Pasal 60 ayat (1), Pasal 71 ayat (1), Pasal 81 ayat (1), Pasal 84 ayat (1), Pasal 89 ayat (2), dan Pasal 95 ayat (1) dikenai sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut :

- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan izin.
- (2) Mekanisme pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB IX

PENYIDIKAN

Pasal 106

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada pada ayat (1) di atas berwenang:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VIII
KETENTUAN PIDANA

Pasal 107

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 pada ayat (2), Pasal 14 ayat (4), Pasal 19 ayat (1), Pasal 60 ayat (1), Pasal 70 ayat (1), Pasal 81 ayat (1), dan Pasal 83 diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp.50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah).
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 23 ayat (1), Pasal 73 ayat (1) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pelanggaran.
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Kejahatan.
- (5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), masuk Kas Daerah.

BAB IX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 108

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

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 109

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar semua orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bandung.

Ditetapkan di Soreang
pada tanggal 2 Januari 2013

BUPATI BANDUNG

ttd

DADANG M. NASER

Diundangkan di Soreang
pada tanggal 2 Januari 2013

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG**

ttd

SOFIAN NATAPRAWIRA
Pembina Utama Madya
NIP. 19581229 198603 1 011

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG
TAHUN 2013 NOMOR 3

**Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM**

ttd

DICKY ANUGRAH, SH. M.SI

Pembina

NIP.19740717 199803 1 003