

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIREBON



NOMOR 2 TAHUN 2014 SERI C.1

PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIREBON

NOMOR 2 TAHUN 2014

TENTANG

KETENAGAKERJAAN DAN RETRIBUSI IZIN MEMPEKERJAKAN
TENAGA KERJA ASING (IMTA)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, khususnya yang mengatur tentang Pembagian Urusan di Bidang Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- b. bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas, berdasarkan kewenangannya, Pemerintah Daerah dapat membentuk Peraturan Daerah yang mengatur tentang Ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta untuk mendorong perkembangan perekonomian dan investasi di daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tanggal 8 Agustus Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 138 Concerning Minimum Age For Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai usia minimum untuk diperbolehkan berkerja) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3858);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerja Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4255);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan 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 4039);
12. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

13. Undang-Undang Nomor 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);
14. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
16. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Tambahan Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
17. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1991 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

23. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 215, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5357);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
25. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
26. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
27. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena hubungan kerja;
28. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 88 Concerning The Organization Of the Employment Service (Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
30. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-37/MEN/XII/2006 tentang tata cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta;
31. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
32. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
34. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 2 Tahun 2008 tentang Penetapan urusan Pemerintah Kabupaten Cirebon

(Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2008 Nomor 2, Seri D.1);

35. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 4 Tahun 2010 tentang Tata cara Pembentukan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 4 Tahun 2010, Seri D.1);

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN CIREBON
dan
BUPATI CIREBON**

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN RETRIBUSI IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING (IMTA).

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Cirebon;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
3. Bupati adalah Bupati Cirebon;
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Cirebon sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah;
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon;
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon;
7. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak, milik 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 pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat;

9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja;
10. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari :
 - a. Penyandang cacat fisik
 - b. Penyandang cacat mental
 - c. Penyandang cacat fisik dan mental.
11. Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia;
12. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk;
13. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja Tenaga Kerja asing;
14. Perpanjangan IMTA adalah izin yang diberikan oleh Bupati atau Pejabat yang ditunjuk, kepada Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
15. Retribusi perpanjangan IMTA adalah pungutan atas pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga kerja asing;
16. Wajib Retribusi adalah orang Pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan retribusi diwajibkan untuk melakukan Pembayaran retribusi termasuk pungutan atau pemotongan retribusi tertentu;
17. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain;
18. Pengguna jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk Badan Hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja;
19. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
20. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/ kabupaten dalam 1 (satu) Provinsi.

21. Antar Kerja Antar Daerah adalah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah Penempatan tenaga kerja antar Provinsi dalam wilayah Republik Indonesia;
22. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah Penempatan tenaga kerja di luar negeri;
23. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja;
24. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja di daerah;
25. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi tenaga kerja;
26. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah;
27. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat CTKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon;
28. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Cirebon atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan Kartu Keluarga;
29. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional;
30. Instruktur adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan di bidang atau kejuruan tertentu;
31. Lembaga pelatihan kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan;
32. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun informal;

33. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu;
34. Sertifikat pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atau jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan;
35. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja / buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
36. Lembaga kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggungjawab di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian;
37. Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disingkat LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh;
38. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan;
39. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar 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;
40. Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit;
41. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;
42. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;

43. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi 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;
44. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah Pegawai Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
45. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral;
46. Konsiliator hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang yang lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan;
47. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final;
48. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final;
49. Pengadilan Hubungan Industrial selanjutnya disingkat PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan

Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;

50. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
51. Anak adalah setiap orang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun;
52. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan.
53. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai pengganti 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 yang telah dilakukan;
54. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disebut UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Cirebon;
55. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat;
56. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak;
57. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tertib perusahaan;
58. Perjanjian Kerja Bersama adalah peraturan yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja yang tercatat dalam instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;
59. Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;

60. Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
61. Ahli Keselamatan Kerja adalah Pegawai teknis berkeahlian khusus dari luar Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengawasi ditaatinya undang-undang Keselamatan Kerja;
62. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan, pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan;
63. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta selanjutnya disebut dengan PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan TKI di luar negeri;
64. Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
65. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan kewenangan khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran-pelanggaran peraturan perundang-undangan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan tenaga kerja di daerah.
- (2) Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk :
 - a. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
 - b. memberikan kepastian hukum terhadap terciptanya iklim usaha yang kondusif.

BAB III
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah sesuai kewenangannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. melaksanakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan;
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan pembiayaan dan ketenagakerjaan di daerah secara periodik.

BAB IV
APARATUR PELAKSANA

Bagian Kesatu
Peningkatan SDM

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah wajib mengikutsertakan pendidikan dan/atau pelatihan teknis dibidang ketenagakerjaan meliputi : instruktur pelatihan kerja, pengantar kerja, mediator hubungan industrial, dan pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Calon peserta pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipersiapkan menduduki jabatan fungsional dan telah memenuhi kriteria serta persyaratan yang ditentukan sesuai bidang masing-masing.

Bagian Kedua
Pengangkatan dan Pemberhentian dari Jabatan

Pasal 5

- (1) Bupati berwenang untuk mengangkat, membina, dan memberhentikan pejabat fungsional bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB V
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan pembinaan pelatihan dan pemagangan, sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan dan/ atau kebutuhan masyarakat;
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Setiap penyelenggara pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari Dinas.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 8

- (1) Lembaga Penyelenggara Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1) wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga Penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikasi kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Lembaga penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memiliki sarana dan prasarana.
- (5) Lembaga penyeleggara pelatihan kerja wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar kerja.

Pasal 9

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 10

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerima pelaku magang.
- (2) Prosedur dan ketentuan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan wajib memiliki ijin magang dari Dinas.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan, mengutamakan penempatan tenaga kerja lokal sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan daerah.
- (2) Setiap pencari kerja wajib memiliki kartu pencari kerja dari Dinas.

Pasal 12

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas yang membidangi ketenagakerjaan;
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Dinas dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (3) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKL, AKAD, AKAN.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh ijin tertulis dari Dinas.
- (5) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib mendaftarkan kegiatan penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- (6) Prosedur dan ketentuan penempatan tenaga kerja berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 13

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dimaksud dalam pasal 12 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja tertentu dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 14

- (1) Setiap pemberi kerja/perusahaan wajib melaporkan terlebih dahulu informasi lowongan kerja yang dibutuhkan ke Dinas sebelum dipublikasikan kepada masyarakat.
- (2) Setiap pemberi kerja/perusahaan wajib melaporkan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan kartu pencari kerja.
- (3) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 15

- (1) Pemerintah daerah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja;
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
 - a. pola pembentukan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. penciptaan wirausaha baru;
 - c. teknologi tepat guna;
 - d. sistim padat karya;
 - e. bursa kerja/job fair;
 - f. Job Kanvasing; dan
 - g. Job Konseling.
- (3) Bursa kerja/job fair yang dilaksanakan oleh swasta harus mendapat rekomendasi dari Dinas.

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

- (2) Perusahaan yang mempekerjakan minimal 100 (seratus) orang wajib mengakomodir pekerja penyandang cacat yang memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan.
- (3) Prosedur dan tata cara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki IMTA;
- (2) IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang sesuai jangka waktu berlakunya RPTKA dengan ketentuan setiap kali perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun;
- (3) Tata cara perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (4) Setiap Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib :
 - a. Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing.
 - b. Melaksanakan pendidikan dan Pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.
 - c. Menyampaikan laporan bulanan keberadaan Tenaga Kerja Asing di Perusahaan kepada Dinas.
 - d. Melaporkan secara berkala pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.

BAB VII PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA

Pasal 18

Dalam penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, Pemerintah Daerah, berkewajiban untuk melakukan :

- a. sosialisasi tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- b. Pendaftaran dan Seleksi;
- c. Pembinaan kepada CTKI/TKI;
- d. Fasilitasi kepada CTKI dan TKI yang bermasalah;
- e. Pemberdayaan TKI purna.

Pasal 19

Perekrutan CTKI sekurang-kurangnya memenuhi persyaratan :

- a. Berusia sekurang – kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang – kurangnya berusia 21(dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan akte kelahiran/ surat kenal lahir dari instansi yang berwenang;

- b. Surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi calon tenaga kerja perempuan.
- c. Surat izin dari suami/istri/orang tua/wali yang diketahui oleh Kuwu / Lurah
- d. Surat Keterangan Untuk Bekerja (SKUB) dari Kuwu/Lurah dan diketahui oleh Camat setempat.
- e. Memiliki Kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari Dinas;
- f. Persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 20

Setiap PPTKIS yang akan merekrut CTKI di kabupaten Cirebon wajib untuk :

- a. memiliki SIPPTKI;
- b. Memiliki Kantor Cabang Pelaksana di daerah;
- b. memiliki surat pengantar rekrut dari Pemerintah Provinsi;
- c. melaporkan hasil perekrutan CTKI ke Dinas;
- d. melaporkan petugas rekrut CTKI yang telah mempunyai nomor ID dari BNP2TKI dengan menunjukkan surat tugas untuk mendapatkan surat keterangan dari Dinas;
- e. melaporkan keberangkatan, keberadaan dan kepulangan TKI Daerah kepada Dinas.

Pasal 21

- (1) Penandatanganan perjanjian penempatan antara CTKI dan PPTKIS wajib diketahui oleh Dinas.
- (2) Dalam hal terjadi sengketa antara CTKI dengan PPTKIS mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, penyelesaiannya melalui musyawarah dan/ atau mediasi yang difasilitasi oleh Dinas.
- (3) Apabila upaya penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka dapat ditempuh melalui jalur hukum.

Pasal 22

- (1) Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya perlindungan CTKI/TKI diperlukan pelayanan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (2) Pemerintah Daerah membentuk tim koordinasi penanganan CTKI/TKI bermasalah.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan pembinaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

Bagian Kedua LKS Bipartit, Tripartit dan Dewan Pengupahan

Pasal 24

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit di perusahaan.
- (2) Pembentukan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh perusahaan ke Dinas untuk mendapatkan tanda bukti pencatatan.

Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan.
- (2) Pembentukan LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- (3) Pemerintah daerah berkewajiban menyediakan pembiayaan secara proporsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga kerjasama tripartit dan Dewan pengupahan, sesuai kemampuan keuangan Daerah.

Bagian Ketiga Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 26

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta

meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

- (4) Serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat.

Bagian Keempat ORGANISASI PENGUSAHA

Pasal 27

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggungjawab di bidang ketenaga kerjaan.

Bagian Kelima PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 28

- (1) Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- (2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar PHI dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitase, yang tatacara penyelesaiannya berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 29

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Setiap perusahaan yang akan mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja ke PHI, wajib mendapatkan rekomendasi dari Dinas.

BAB IX PERSYARATAN KERJA

Bagian Kesatu Perjanjian Kerja

Pasal 30

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

- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib dicatatkan pada dinas.

Bagian Kedua Peraturan Perusahaan

Pasal 31

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja minimal 10 (sepuluh) orang tenaga kerja wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mencantumkan Pengaturan tentang uang pisah, tunjangan hari raya keagamaan, dan usia pensiun.
- (3) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapat pengesahan dari Kepala Dinas.
- (4) Apabila perusahaan cabang dan perwakilan perusahaan menggunakan peraturan perusahaan yang telah mendapat pengesahan dari Pusat atau Provinsi wajib didaftarkan kembali kepada Dinas.

Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 32

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha;
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah;
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib didaftarkan pada Dinas.

Bagian Keempat Pengupahan

Pasal 33

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum Kabupaten dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) UMK hanya berlaku bagi pekerja lajang dengan masa kerja maksimal 1 (satu) tahun.

Pasal 34

- (1) Perusahaan yang tidak mampu membayar UMK dapat mengajukan penangguhan pembayaran kepada Gubernur.
- (2) Prosedur dan tata cara penangguhan pembayaran UMK dilaksanakan sesuai dengan Peraturan perundangan yang berlaku.
- (3) Perusahaan yang akan mengajukan penangguhan pembayaran UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapatkan rekomendasi dari Dinas.

Bagian Kelima Fasilitas dan Kesejahteraan Pekerja Paragraf kesatu Fasilitas

Pasal 35

- (1) Setiap perusahaan wajib menyediakan dan menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh;
- (2) Fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain : Pelayanan keluarga Berencana, tempat Penitipan Bayi, tempat laktasi, perumahan pekerja/buruh, toilet, seragam kerja, fasilitas Ibadah, fasilitas Olah raga, fasilitas kantin, fasilitas rekreasi, fasilitas istirahat, koperasi, antar jemput pekerja, menyediakan sarana dan prasarana bagi tenaga kerja Penyandang Cacat secara proporsional sesuai dengan kemampuan;
- (3) Ketentuan tentang penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Paragraf kedua Kesejahteraan

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan yang meliputi Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan hari tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan kesehatan;

- (2) Dalam hal pekerja/buruh belum menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja, kemudian mengalami sakit,kecelakaan kerja, kematian maka pengusaha wajib memberikan jaminan sosial yang besarnya dipersamakan dengan peserta program jaminan sosial tenaga kerja;
- (3) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X NORMA KERJA

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 - a. Norma Kerja;
 - b. Norma Keselamatan dan Kesehatan kerja;
 - c. Norma Kerja perempuan dan anak;
 - d. Norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam rangka melaksanakan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dibentuk Tim Koordinasi Fungsional Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (4) Bentuk, susunan, dan tugas Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 38

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau;
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mengajukan permohonan ijin kepada Dinas.

Pasal 39

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 berkewajiban untuk :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan angkutan antar jemput.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengajukan permohonan ijin kerja malam perempuan kepada Dinas.

Pasal 40

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan kebebasan kepada pekerja perempuan yang beragama islam untuk menggunakan jilbab dengan tetap memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Kebebasan penggunaan jilbab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Pasal 41

Pemerintah Daerah berkewajiban untuk mengupayakan penghapusan pekerja anak pada sektor formal maupun non formal.

BAB XI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 42

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan yang dimaksud pada ayat (1) adalah perusahaan yang menggunakan pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja. dan timbulnya bahaya lingkungan kerja;
- (3) Perusahaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki minimal 1 (satu) orang tenaga ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersertifikat;
- (4) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja yang dibutuhkan pekerja;
- (5) Penggunaan alat-alat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib dilakukan pemeriksaan dokumen teknis dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja sesuai spesialisasinya untuk mendapat pengesahan pemakaian dari Dinas;
- (6) Pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan tindakan penghentian sementara terhadap operasional peralatan, pesawat, dan mesin-mesin produksi dalam hal :

- a. pada saat pemeriksaan dan pengujian ditemukan peralatan, pesawat, dan mesin-mesin produksi yang tidak memenuhi syarat/standar keselamatan dan kesehatan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. terjadi peristiwa kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, atau keracunan di tempat kerja.

Pasal 43

Pengusaha wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang disahkan oleh Dinas.

Pasal 44

Pengusaha wajib memasang Alat Pemadam Api Ringan (APAR) ditempat kerja yang mengandung potensi bahaya kebakaran dan peledakan.

Pasal 45

- (1) Setiap Perusahaan diwajibkan memiliki pelayanan kesehatan yang diperuntukan bagi tenaga kerjanya.
- (2) Perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesehatan dan petugas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) yang bersertifikat.

Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk Dewan Keselamatan Kerja Daerah.
- (2) Pembentukan dan susunan keanggotaan Dewan Keselamatan Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB XII

PEMBIAYAAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah wajib menganggarkan pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan secara proporsional sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.
- (2) Penganggaran pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada APBD dan/atau sumber lain yang sah.

BAB XIII
RETRIBUSI PERPANJANGAN IZIN MEMPEKERJAKAN
TENAGA ASING (IMTA)

Pasal 48

Dengan nama retribusi perpanjangan IMTA dipungut Retribusi sebagai pembayaran atas pemberian perpanjangan IMTA.

Pasal 49

- (1) Obyek Retribusi Perpanjangan IMTA adalah pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga kerja asing.
- (2) Pemberi kerja tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

Pasal 50

- (1) Subyek Retribusi perpanjangan IMTA adalah setiap orang pribadi atau badan pemberi TKA.
- (2) Subyek Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Wajib Retribusi.

Pasal 51

Pemberi Kerja TKA sebagai obyek retribusi sebagaimana dimaksud dalam pasal 49 ayat (1) meliputi :

- (a) kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- (b) perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- (c) badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
- (d) badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
- (e) lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan;
- (f) usaha jasa impresariat; dan
- (g) perorangan pemberi kerja TKA.

Pasal 52

Retribusi Perpanjangan IMTA digolongkan sebagai retribusi perizinan tertentu.

Pasal 53

Tingkat penggunaan jasa diukur berdasarkan jumlah TKA dan jangka waktu perpanjangan.

Pasal 54

Prinsip penetapan struktur dan besaran tarif didasarkan pada tujuan untuk menutupi sebagian penyelenggaraan pelayanan pemberian perpanjangan IMTA.

Pasal 55

- (1) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang IMTA, wajib mengajukan permohonan kepada Dinas selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya berakhir;
- (2) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar retribusi perpanjangan IMTA kepada Pemerintah daerah melalui Kas Daerah sebesar 100 US/bln/ orang dan dibayarkan dimuka;
- (3) Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan dengan Rupiah berdasarkan nilai kurs yang berlaku pada saat pembayaran retribusi oleh Wajib Retribusi.

Pasal 56

- (1) Setiap perpanjangan IMTA wajib membayar retribusi daerah;
- (2) Retribusi Perpanjangan IMTA dipungut di tempat penyelenggaraan pelayanan.

Pasal 57

- (1) Pungutan retribusi sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 ayat (1) dilakukan dengan menggunakan SKRD atau dokumen lain yang dipersamakan;
- (2) Bentuk dan isi SKRD dan dokumen lain yang dipersamakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Bupati.

Pasal 58

- (1) Pembayaran Retribusi Daerah dilakukan di Kas Daerah atau tempat lain yang ditunjuk sesuai waktu yang ditentukan dengan menggunakan SKRD atau dokumen lain yang dipersamakan;
- (2) Dalam hal pembayaran dilakukan di tempat lain yang ditunjuk, hasil retribusi daerah harus di setor ke kas daerah selambat-lambatnya 1x24 jam atau dalam waktu yang ditentukan oleh Bupati;
- (3) Pembayaran retribusi harus dilunasi sekaligus untuk 12 (dua belas) bulan;

- (4) Dalam hal perpanjangan IMTA kurang dari 12 (dua belas) bulan maka pembayaran retribusinya disesuaikan dengan jangka waktu berlakunya IMTA;
- (5) Dalam hal TKA bekerja tidak sampai 12 (dua belas) bulan, sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka kelebihan pembayarannya dikembalikan kepada wajib retribusi;
- (6) Dalam hal TKA mengajukan permohonan penarikan kembali retribusi yang telah disetor ke Kas daerah karena kelebihan pembayaran dan/atau pemutusan hubungan kerja (PHK), retribusi dapat ditarik kembali atau dialihkan kepada TKA lain dalam satu perusahaan;
- (7) Tatacara pembayaran retribusi sebagaimana dimaksud ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 59

- (1) Dalam hal wajib Retribusi tidak membayar tepat pada waktunya atau kurang membayar dikenakan sanksi administratif berupa bunga sebesar 2% (dua persen) setiap bulan dari Retribusi yang terutang yang tidak atau kurang bayar dan ditagih dengan menggunakan STKD.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetor ke Kas Daerah.

Pasal 60

- (1) Wajib Retribusi yang tidak melaksanakan kewajibannya sehingga merugikan keuangan daerah diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak 3 (tiga) kali jumlah Retribusi terutang yang tidak atau kurang bayar;
- (2) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penerimaan Negara.

Pasal 61

- (1) Retribusi terutang berdasarkan SKRD yang tidak atau kurang dibayar oleh wajib Retribusi pada waktunya dapat ditagih dengan STRD.
- (2) Penagihan retribusi terutang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahului dengan surat teguran.
- (3) Pengeluaran surat teguran /peringatan/surat lain yang sejenis tindakan awal pelaksanaan penagihan retribusi dikeluarkan setelah 15 (lima belas) hari sejak tanggal jatuh tempo pembayaran.
- (4) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari setelah tanggal surat teguran/ peringatan/ surat lain yang sejenis,wajib retribusi harus melunasi retribusi terutang.

- (5) Surat teguran/ peringatan/ surat lain yang sejenis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikeluarkan oleh pejabat yang ditunjuk.
- (6) Tata cara penagihan dan penerbitan surat teguran/ peringatan/ surat lain yang sejenis akan diatur dalam peraturan Bupati.

Pasal 62

- (1) Hak untuk melakukan penagihan retribusi menjadi kadaluarsa setelah melampaui 3 (tiga) tahun dihitung sejak saat terutangnya retribusi, kecuali apabila Wajib Retribusi melakukan tindak pidana di bidang Retribusi Daerah.
- (2) Kadaluarsa penagihan retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertangguh jika :
 - a. diterbitkan surat teguran ; atau
 - b. ada pengakuan utang retribusi dari wajib retribusi, baik langsung maupun tidak langsung.
- (3) Dalam hal diterbitkan surat teguran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, kadaluarsa penagihan dihitung sejak tanggal penyampaian Surat Teguran tersebut;
- (4) Pengakuan utang retribusi secara langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah wajib retribusi dengan kesadarannya menyatakan masih mempunyai utang retribusi dan belum melunasi kepada pemerintah daerah;
- (5) Pengakuan utang retribusi secara tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat diketahui dari pengajuan pembayaran dan permohonan keberatan oleh Wajib Retribusi.

Pasal 63

- (1) Piutang retribusi yang tidak mungkin ditagih lagi karena hak untuk melakukan penagihan sudah kadaluarsa dapat dihapuskan;
- (2) Bupati menetapkan keputusan penghapusan piutang retribusi yang sudah kadaluarsa sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
- (3) Tata cara penghapusan piutang retribusi yang sudah kadaluarsa diatur dengan peraturan bupati.

Pasal 64

Penerimaan retribusi digunakan untuk menandai penerbitan dokumen izin, pengawasan dilapangan, penegakan hukum, penatausahaan biaya dampak negatif dari perpanjangan IMTA, dan kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal.

BAB XIII
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 65

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana yang berlaku.

BAB XIV
KETENTUAN PIDANA

Pasal 66

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 7 ayat (1), pasal 8, pasal 10, pasal 12 ayat (4) dan (5), pasal 14 ayat (1) dan (2), pasal 16 ayat (2), pasal 17 ayat (1) dan (4), pasal 20, pasal 21 ayat (1), pasal 24 ayat (1), pasal 29 ayat (2), pasal 30 ayat (3) dan (5), pasal 31, pasal 32 ayat (3), pasal 34 ayat (3), pasal 35 ayat (1), pasal 36 ayat (1) dan (2), pasal 37 ayat (1), pasal 38 ayat (1) dan (3), pasal 39, Pasal 40 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), (3), (4) dan (5), Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 55 ayat (1) dan (2), Pasal 56 ayat (1) dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam perundang-undangan.
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

BAB XV
SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 67

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 66 terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatalan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Pencabutan ijin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XVI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 68

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka ketentuan yang mengatur hal yang sama dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XVII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 69

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati, paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini berlaku.

Pasal 70

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumber
Pada tanggal 24 Januari 2014

Pj. BUPATI CIREBON

TTD

DAUD ACHMAD

Diundangkan di Sumber
Pada tanggal 27 Januari 2014

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON

TTD

DUDUNG MULYANA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2014 NOMOR 2 SERI C.1

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum



H. Uus Heriyadi, SH. CN

NIP. 19590511 199103 1 003

PENJELASAN
 ATAS
 PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIREBON
 NOMOR 2 TAHUN 2014
 TENTANG
 KETENAGAKERJAAN

I	<p>UMUM</p> <p>Sesuai Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah diamanatkan bahwa dalam pelaksanaan otonomi daerah pemerintah daerah diberikan hak, wewenang dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota adalah pelayanan dibidang ketenagakerjaan.</p> <p>Pengaturan lebih lanjut tentang kewenangan pelaksanaannya diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan Pemerintahan antara pemerintah, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota, yang merupakan pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Penetapan urusan tersebut telah dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 2 Tahun 2008 tentang Penetapan Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon.</p> <p>Pembangunan dibidang ketenagakerjaan pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, hal ini sesuai dengan cita-cita kemerdekaan Bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945.</p> <p>Mengingat peranan dan kedudukan tenaga kerja sangat strategis dalam pembangunan daerah, maka pembangunan dibidang ketenagakerjaan harus diselenggarakan secara komprehensif dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai harkat dan martabat manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan agar hak-hak dasar pekerja/buruh lebih terjamin, kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, yang pada akhirnya kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya akan terjamin dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha.</p> <p>Dengan adanya Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan ini diharapkan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Cirebon akan mempunyai landasan formal dalam memberdayakan dan</p>
---	---

	mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja guna mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
II	PASAL DEMI PASAL
	Pasal 1 Cukup jelas
	Pasal 2 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 3 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas
	Pasal 4 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 5 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 6 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 7 Ayat (1) Penyelenggara pelatihan kerja yang wajib memiliki ijin dari Dinas adalah lembaga pelatihan swasta, sedangkan lembaga pelatihan kerja pemerintah wajib memiliki tanda daftar dari Dinas. Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 8

	<p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas</p> <p>Ayat (4) Cukup jelas</p> <p>Ayat (5) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 9</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 10</p> <p>Ayat (1) Yang dimaksud pelaku magang adalah siswa pelatihan kerja dari lembaga pelatihan kerja yang memiliki program pemagangan.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 11</p> <p>Ayat (1) Tenaga kerja lokal dimaksudkan adalah masyarakat pencari kerja di wilayah perusahaan itu berdomisili atau masyarakat Kabupaten Cirebon.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 12</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Yang dimaksud dengan : a. AKAL adalah antar kerja lokal dalam satu provinsi. b. AKAD adalah antar kerja antar daerah (antar provinsi). c. AKAN adalah antar kerja antar negara (luar negeri).</p> <p>Ayat (4) Cukup jelas</p> <p>Ayat (5)</p>

	<p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (6)</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 13</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Yang dimaksud tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu yang dapat dipungut biaya penempatan dari pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja antara lain golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat, golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat, golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat, golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu ditambah pendidikan profesi.</p> <p>Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud diatas yang menerima upah sekurang-kurangnya tiga kali upah minimum provinsi.</p>
	<p>Pasal 14</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 15</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Perluasan kesempatan kerja dimaksud adalah membuka lapangan kerja baru yang sifatnya sementara maupun berkelanjutan dengan merekrut atau memberdayakan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur.</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Huruf a</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Huruf b</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Huruf c</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Huruf d</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Huruf e</p> <p>Yang dimaksud bursa kerja/job fair adalah pameran bursa</p>

	<p>lowongan kerja dengan maksud untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja .</p> <p>Huruf f</p> <p>Yang dimaksud Job Kanvasing adalah mencari dan/atau mendata lowongan kerja yang ada di perusahaan dengan maksud agar lowongan kerja tersebut dapat diisi oleh pencari kerja yang ada.</p> <p>Huruf g</p> <p>Yang dimaksud Job Konseling adalah memberikan arahan dan bimbingan kepada pencari kerja mengenai lowongan kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.</p> <p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 16</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 17</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (4)</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 18</p> <p>Huruf a</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Huruf b</p> <p>Yang dimaksud dengan pendaftaran antara lain melaksanakan pendaftaran CTKI dengan diterbitkan Kartu Pencari Kerja (AK I) dan mengentri data CTKI ke System Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN) di BNP2TKI untuk mendapatkan nomor ID/Kartu Tenaga Kerja Indonesia (KITKI) secara terpusat, sedangkan yang dimaksud dengan seleksi antara lain melaksanakan seleksi administrasi kelengkapan dokumen CTKI, wawancara dan baca tulis.</p> <p>Huruf c</p>

	<p>Yang dimaksud dengan pembinaan kepada CTKI antara lain memberikan asistensi/penerangan/pemahaman tentang cara aman bekerja ke luar negeri</p> <p>Huruf d Cukup jelas</p> <p>Huruf e Yang dimaksud dengan pemberdayaan TKI purna antara lain mengadakan pelatihan/bimbingan teknis kepada TKI purna dalam pemanfaatan penghasilan yang telah diterimanya agar bermanfaat dan bias dinikmati sehingga yang bersangkutan tidak ada lagi keinginan untuk bekerja di luar negeri. Pelatihan/bimbingan teknis tersebut berupa pelatihan kewirausahaan, teknologi tepat guna, dan teknologi padat karya disesuaikan dengan anggaran yang tersedia.</p>
	<p>Pasal 19</p> <p>Huruf a Cukup jelas</p> <p>Huruf b Cukup jelas</p> <p>Huruf c Cukup jelas</p> <p>Huruf d Yang dimaksud surat keterangan untuk bekerja adalah surat yang dikeluarkan oleh kuwu/lurah setempat asal CTKI untuk bepergian/bekerja di luar negeri dengan tujuan agar CTKI tersebut terdaftar/terpantau oleh pihak desa.</p> <p>Huruf e Cukup jelas</p> <p>Huruf f Yang dimaksud dengan persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan adalah persyaratan yang harus dipenuhi apabila dibutuhkan oleh pengguna.</p>
	<p>Pasal 20</p> <p>Huruf a Cukup jelas</p> <p>Huruf b Pendirian kantor cabang pelaksana dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada CTKI daerah sehingga PPTKIS yang tidak memiliki kantor cabang pelaksana di daerah tidak akan diberikan surat keterangan dari Dinas</p>

	<p>dan dilarang melakukan perekrutan CTKI di daerah.</p> <p>Huruf c Cukup jelas</p> <p>Huruf d Cukup jelas</p> <p>Huruf e Yang dimaksud dengan surat keterangan dari Dinas adalah surat yang menerangkan bahwa petugas rekrut CTKI tersebut telah terdata dan terdaftar di Dinas.</p> <p>Huruf f Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 21</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 22</p> <p>Ayat (1) Yang dimaksud pelayanan terpadu dan terkoordinasi adalah pelayanan yang melibatkan stakeholder terkait sehingga CTKI/TKI aman dan terlindungi dari sebelum, selama dan setelah penempatan.</p> <p>Ayat (2) Yang dimaksud dengan Tim Koordinasi Penanganan CTKI/TKI bermasalah adalah Tim yang beranggotakan stakeholder terkait dengan tujuan agar permasalahan CTKI/TKI mudah dan cepat terselesaikan.</p>
	<p>Pasal 23</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 24</p> <p>Ayat (1) Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif, pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.</p> <p>Ayat (2)</p>

	Keterwakilan keanggotaan LKS Bipartit sekurang-kurangnya 6 (enam) orang dengan komposisi seimbang 1:1
	<p>Pasal 25</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Dan Dewan pengupahan menyusun dan menetapkan besaran upah minimum setiap tahun kepada Bupati</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Bupati menetapkan Lembaga kerjasama tripartit diketuai oleh Bupati dengan keanggotaan sesuai kebutuhan maksimum 21 (dua puluh satu) orang dengan komposisi keterwakilan seimbang 1:1. Bupati menetapkan Dewan pengupahan diketuai oleh kepala Dinas dengan keanggotaan sesuai kebutuhan maksimum 27 (dua puluh tujuh) orang dengan komposisi keterwakilan terdiri dari unsur pemerintah, unsur organisasi pengusaha, unsur serikat pekerja dan unsur pakar dengan komposisi 2:1:1.</p> <p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 26</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Kebebasan membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (3)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (4)</p> <p>Untuk mendapatkan tanda bukti pencatatan agar menyampaikan bukti-bukti pembentukan sekurang-kurangnya meliputi: berita acara pembentukan, daftar anggota, anggaran dasar yang ditandatangani oleh ketua dan sekretaris.</p>
	<p>Pasal 27</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 28</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p>

	<p>Ayat (2)</p> <p>Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja yang merupakan syarat awal untuk penyelesaian ke tingkat mediasi, konsiliasi dan arbitrase serta Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.</p>
	<p>Pasal 29</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Permohonan penetapan PHK ke PHI melampirkan bukti-bukti penyelesaian terdiri dari risalah perundingan bipartit, perjanjian bersama dan bukti-bukti lain.</p>
	<p>Pasal 30</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Syarat syahnya perjanjian kerja sekurang-kurangnya adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan/ kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilan dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.</p> <p>Ayat (2)</p> <p>Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.</p> <p>Ayat (3)</p> <p>Surat pengangkatan wajib dibuat oleh pengusaha sebagai bukti adanya hubungan kerja dan/atau sebagai pengganti perjanjian kerja lisan. Selain daripada itu surat pengangkatan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum adanya hubungan kerja, sehingga menjadi jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.</p> <p>Ayat (4)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (5)</p> <p>Perjanjian kerja wajib dicatatkan pada dinas sebagai fungsi kontrol dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Dilaksanakan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak ditandatangani oleh kedua belah pihak.</p>
	<p>Pasal 31</p> <p>Ayat (1)</p> <p>Cukup jelas</p> <p>Ayat (2)</p>

	<p>Yang dimaksud uang pisah adalah bentuk penghargaan berupa sejumlah uang kepada pekerja yang mengundurkan diri dengan memenuhi syarat sekurang-kurangnya:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Mengajukan permohonn pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan c. Tetap melaksanakan kewajibanya sampai tanggal dimulai pengunduran diri. <p>Ayat (3) Cukup jelas</p> <p>Ayat (4) Yang dimaksud dengan mendaftarkan kepada dinas adalah memenuhi kewajiban pasal 32 ayat (1) dan memastikan berlaku di Kabupaten Cirebon.</p>
	<p>Pasal 32</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada paksaan dan tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 33</p> <p>Ayat (1) Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 34</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>

	<p>Ayat (3) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 35 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 36 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 37 Ayat (1) Huruf a Yang dimaksud norma ialah “standard” ukuran tertentu yang harus dijadikan pegangan pokok. Norma kerja meliputi : perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistim pengupahan, istirahat, cuti, tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan. Huruf b Norma keselamatan dan kesehatan kerja meliputi : keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, lingkungannya, cara-cara melakukan pekejaan, pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, mengatur pemberian pengobatan, dan perawatan tenaga kerja yang sakit. Huruf c Cukup jelas Huruf d Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas Ayat (4)</p>

	Cukup jelas
	<p>Pasal 38</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Huruf a Cukup jelas</p> <p>Huruf b Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.</p>
	<p>Pasal 39</p> <p>Ayat (1) Apabila pekerja/buruh perempuan dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00, maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 40</p> <p>Ayat (1) Penggunaan jilbab dimaksudkan untuk memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh perempuan untuk dapat menutup auratnya yang dibuat sedemikian rupa dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah keselamatan kerja, sehingga tidak akan menimbulkan kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 41 Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 42</p> <p>Ayat (1) Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi</p>

	<p>pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat adalah seorang tenaga kerja yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja selama waktu tertentu, sehingga yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan/atau keahlian dibidang keselamatan dan kesehatan kerja yang dibuktikan dengan adanya sertifikat yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.</p> <p>Ayat (4) Alat-alat keselamatan kerja meliputi : pemakaian alat pelindung diri</p> <p>Ayat (5) Cukup jelas</p> <p>Ayat (6) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 43</p> <p>Yang dimaksud panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu lembaga atau wadah kerjasama di perusahaan untuk membantu melaksanakan dan menangani usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja.</p>
	<p>Pasal 44</p> <p>Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 45</p> <p>Ayat (1) Yang dimaksud pelayanan kesehatan kerja (occupational health services) adalah suatu pelayanan yang dilakukan untuk pencegahan, diagnosa, menangani kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang berhubungan dengan pekerjaan serta pemberian rehabilitasi terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan atau penyakit di tempat kerja.</p> <p>Ayat (2) Yang dimaksud fasilitas kesehatan adalah sarana yang harus ada meliputi sarana dasar (ruangan, perlengkapan umum, peralatan medis) dan sarana penunjang (alat pelindung diri, alat evakuasi dan peralatan penunjang diagnosa).</p>
	<p>Pasal 46</p>

	<p>Ayat (1) Yang dimaksud dengan dewan keselamatan kerja daerah adalah suatu lembaga yang dibentuk untuk memberikan saran dan pertimbangan serta membantu pembinaan kepada pemerintah daerah tentang usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 47</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 48 Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 49</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 50</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 51</p> <p>Huruf a Cukup jelas</p> <p>Huruf b Cukup jelas</p> <p>Huruf c Cukup jelas</p> <p>Huruf d Cukup jelas</p> <p>Huruf e Cukup jelas</p> <p>Huruf f Cukup jelas</p> <p>Huruf g Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 52 Cukup jelas</p>
	<p>Pasal 53 Cukup jelas</p>

	Pasal 54 Cukup jelas
	Pasal 55 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas
	Pasal 56 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 57 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 58 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas Ayat (4) Cukup jelas Ayat (5) Cukup jelas Ayat (6) Cukup jelas Ayat (7) Cukup jelas
	Pasal 59 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas
	Pasal 60 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2)

	Cukup jelas
	Pasal 61 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas Ayat (4) Cukup jelas Ayat (5) Cukup jelas Ayat (6) Cukup jelas
	Pasal 62 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas Ayat (4) Cukup jelas Ayat (5) Cukup jelas
	Pasal 63 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas Ayat (3) Cukup jelas
	Pasal 64 Cukup jelas
	Pasal 65 Cukup jelas
	Pasal 66 Cukup jelas
	Pasal 67 Cukup jelas
	Pasal 68 Cukup jelas
	Pasal 69

	Cukup jelas
	Pasal 70 Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH NOMOR 38