

PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS

NOMOR 9 TAHUN 2014

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaannya;
  - b. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
  - c. bahwa dalam rangka tertib pelayanan administrasi ketenagakerjaan di Kabupaten Ciamis, diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat berhasil guna dan berdaya guna;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa 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 Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara 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 Nomor 320);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
7. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja/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 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
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 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
12. 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 diubah beberapa kali, 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);
13. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penetapan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
14. 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);

15. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);
19. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis (Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2008 Nomor 13);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis (Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2008 Nomor 17) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 25 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis (Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2013 Nomor 14).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN CIAMIS

dan

BUPATI CIAMIS

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Ciamis.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ciamis yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Bupati adalah Bupati Ciamis.
6. Satuan Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SOPD adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
7. Dinas adalah SOPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
8. Kepala Dinas adalah SOPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
9. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
10. 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.
11. Perusahaan adalah :
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah :
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  14. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dan, 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.
  15. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
  16. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
  17. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  18. 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 meliputi penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental serta penyandang cacat fisik dan mental.
  19. 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.
  20. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
  21. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  22. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
  23. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Jamsostek, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan 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.
  24. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
  25. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

26. 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.
27. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK, adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
28. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
29. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
30. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
31. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
32. 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.
33. Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
34. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
35. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
36. 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,
37. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
38. Pemagangan adalah bagian dan 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 dan jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

39. Lembaga Akreditasi adalah Lembaga Independen yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan Akreditasi Lembaga Latihan Kerja.
40. Komite Akreditasi adalah Komite yang dibentuk oleh Lembaga Akreditasi yang berfungsi melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
41. Tim Akreditasi adalah Tim yang dibentuk oleh Komite Akreditasi yang berfungsi membantu melaksanakan tugas komite sesuai dengan kebutuhan bidang yang akan diakreditasi.
42. PJK3 adalah Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
43. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Teknis berkeahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri dan disertai tugas mengawasi serta menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
44. Pengantar Kerja adalah PNS yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
45. Pekerja Anak adalah setiap orang yang sudah bekerja berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
46. Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut KITKI adalah kartu identitas yang diberikan kepada calon TKI yang telah lulus seleksi administratif dan keterampilan yang akan diberangkatkan ke luar negeri.
47. SMK3 adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
48. PPTKIS adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja termasuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri.
49. AKL adalah Antar Kerja Lokal.
50. AKAD adalah Antar Kerja Antar Daerah.
51. AKAN adalah Antar Kerja Antar Negara.
52. Analisis, Proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data serta perkiraan yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
53. Pekerja Perempuan adalah setiap orang perempuan yang bekerja dalam suatu hubungan kerja secara formal pada perusahaan.
54. Siang Hari adalah waktu antara pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 18.00 WIB.
55. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.

## BAB II ASAS DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan asas:
  - a. terbuka;
  - b. bebas;

- c. obyektif;
  - d. adil; dan
  - e. 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; dan
  - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

### BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

#### Pasal 3

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha dan pemberi kerja.

### BAB IV ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 4

- (1) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan:
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### BAB V PELATIHAN, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS

#### Bagian Kesatu Peserta Pelatihan

#### Pasal 5

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), serta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.



- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan atau sertifikat kompetensi kerja.

Bagian Kedua  
Lembaga Pelatihan

Pasal 6

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas, melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat yang berdasarkan sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- (2) Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan di Balai Latihan Kerja (BLK).
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati.
- (4) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, wajib memiliki izin penambahan dan atau pengurangan program dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kepada Bupati.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta maupun Perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (7) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.
- (8) Dalam hal pemberian izin penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 7

- (1) Bupati dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila:
  - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai program;
  - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
  - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program; dan
  - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Dalam hal penghentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.
- (3) Penghentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (4) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin.

### Bagian Ketiga Peningkatan Produktivitas Kerja

#### Pasal 8

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan Peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Bupati.
- (3) Dalam hal wajib lapor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

### Bagian Keempat Pemagangan

#### Pasal 9

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di daerah, luar daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan non Pemerintah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara peserta dengan pengusaha sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan antar daerah dan luar negeri dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

### Bagian Kelima Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja

#### Pasal 10

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

## BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 11

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 12

Penempatan tenaga kerja terdiri atas:

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

#### Pasal 13

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 14

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja, terdiri atas:
  - a. bursa Kerja Khusus;
  - b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (AKL);
  - c. lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Daerah (AKAD).
- (2) Pelaksana penempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh PPTKIS.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL, AKAD, AKAN, dan Bursa Kerja Khusus (BKK) harus berbadan hukum.
- (4) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati melalui Dinas.
- (5) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi dari Bupati.
- (6) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (7) Prosedur dan Tata Cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Paragraf 1

#### Pembinaan dan Perlindungan TKI

#### Pasal 15

- (1) Pelayanan pembinaan tenaga kerja Indonesia keluar negeri dimaksudkan sebagai upaya peningkatan perlindungan TKI.
- (2) Pelayanan pembinaan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pembekalan akhir, penyuluhan hak dan kewajiban, monitoring serta pengawasan terhadap operasionalisasi PPTKIS.

#### Pasal 16

- (1) PPTKIS Pusat yang akan mendirikan kantor cabang di Daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau Dinas yang ditunjuk.

- (2) Persyaratan dan tata cara rekomendasi sebagaimana dimaksud ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 17

- (1) PPTKIS dan/atau kantor cabang yang berdomisili dan atau melakukan kegiatan di Daerah harus mempunyai tempat penampungan calon TKI dalam rangka pembinaan untuk penempatan ke luar negeri, yang izin pendiriannya diberikan oleh Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Paragraf 2 Informasi Pasar Kerja

#### Pasal 18

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat
- (2) Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:
  - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas;
  - b. pasar bursa kerja (*job fair*);
  - c. media cetak/elektronik.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

#### Paragraf 3 Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 19

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
  - a. Dinas;
  - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS); dan
  - c. Bursa Kerja Khusus (BKK).

#### Pasal 20

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b, wajib memperoleh rekomendasi dari Dinas untuk mendapatkan izin.

#### Pasal 21

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu:
  - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau sederajat;
  - b. golongan supervisor dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;

- c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
  - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S-1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
  - (4) Besarnya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
  - (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

#### Pasal 22

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan.
- (3) Penempatan tenaga kerja yang dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati.
- (5) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Dinas.
- (6) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam peraturan Bupati.
- (7) Dalam hal pendirian BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 23

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada Dinas dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

#### Pasal 24

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan/atau PPTKIS.
- (2) PPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Penyerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisasi, surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada Dinas.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh PPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Bupati.
- (4) Dalam hal persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 25

- (1) PPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati.

- (2) PPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan mendatangi bersama Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPTKIS wajib memperoleh rekomendasi paspor dari Bupati.
- (4) Dalam hal pemberian rekomendasi sebagaimana pada ayat (1) dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 26

- (1) PPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati.
- (2) Dalam hal penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

#### Paragraf 4 Lowongan Pekerjaan

#### Pasal 27

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Setiap perusahaan wajib memprioritaskan agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh pencari kerja yang ber-KTP Kabupaten Ciamis.
- (3) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dengan memprioritaskan pada warga yang berdomisili di sekitar perusahaan sekurang-kurangnya 60% (enam puluh persen) dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, apabila tidak dapat terpenuhi maka perusahaan merekrut pencari kerja di Daerah.
- (4) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja daerah maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah.
- (5) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah harus bersertifikat.
- (6) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (7) Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah dan/atau kualifikasi perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (8) Tata cara pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai ayat (7) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 28

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah, dilakukan melalui AKAD.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD wajib memiliki Surat Persetujuan Pengerahan AKAD dari Bupati.

- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD, pengusaha wajib mengajukan permohonan kepada Bupati dengan melampirkan:
  - a. rencana kebutuhan tenaga kerja AKAD;
  - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
  - c. rancangan perjanjian kerja; dan
  - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3), Bupati dapat mendelegasikan kewenangannya kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 29

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPTKIS, BKK, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat juga dilakukan oleh badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati dengan persyaratan sebagai berikut:
  - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
  - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
  - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
  - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.
- (3) Pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati dapat mendelegasikan kewenangannya kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 30

- (1) LPTKS, BKK dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat mendelegasikan kewenangannya kepada Kepala Dinas.
- (3) Tata cara Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## BAB VII DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

### Pasal 32

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. serikat pekerja/serikat buruh; dan
  - d. perguruan tinggi dan pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII PENGAWASAN DAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

### Bagian Kesatu Pengawasan

#### Pasal 33

- (1) Pengawasan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah menunjuk Dinas untuk melaksanakan pengawasan mengenai pengupahan, jam kerja, keselamatan kerja dan fasilitas lain yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

#### Pasal 34

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan tujuan untuk:

- a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- b. memberikan pembinaan kepada tenaga kerja, serikat pekerja, pengusaha, pengurus perusahaan jika perlu dengan melakukan penyidikan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

#### Pasal 35

- (1) Ketentuan mengenai pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.



- (3) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan harus mendapat sertifikat dari Kementerian Tenaga Kerja.

#### Pasal 36

- (1) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berkewajiban untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mencakup:
  - a. norma kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Pegawai Pengawas dalam melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan berhubungan dengan tenaga kerja/serikat pekerja di perusahaan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan atas rencana kerja Dinas.

#### Pasal 37

Pegawai Pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

### Bagian Kedua

#### Wajib Laporkan Ketenagakerjaan

#### Pasal 38

Perusahaan wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.

#### Pasal 39

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37, pengusaha wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya secara tertulis setiap tahun kepada Dinas.

#### Pasal 40

Perusahaan yang melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja di atas 10 (sepuluh) orang wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya kepada Dinas, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja.

## BAB IX

### PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

#### Bagian Kesatu Perlindungan

#### Paragraf 1 Perlindungan Kerja

#### Pasal 41

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan *higiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja seta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari:
  - a. norma kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. norma kerja anak dan perempuan;
  - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. melakukan *General check up* bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;
  - f. menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 42

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

#### Pasal 43

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam suatu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, *higiene* perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, *higiene* perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan sistem dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

#### Paragraf 2 Waktu Kerja

#### Pasal 44

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan b, wajib memenuhi persyaratan;
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah lembur.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
  - a. istirahat antar jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada hari libur resmi;
  - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - e. pekerja perempuan yang melahirkan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut keterangan dokter kandungan atau bidan; dan
  - f. pekerja perempuan yang mengalami keguguran/gugur kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai ayat (3) harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Paragraf 3 Penyandang Cacat

#### Pasal 45

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja penyandang cacat yang diakibatkan oleh hubungan kerja.
- (4) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak termasuk penyandang cacat akibat kecelakaan hubungan kerja.
- (6) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (7) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 46

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 47

Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

#### Paragraf 4 Pekerja Perempuan

#### Pasal 48

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.
- (3) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui wajib diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib:
  - a. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
  - b. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB;
  - c. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Bupati; dan
  - d. laporan pelaksanaan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf c diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (5) Dalam hal pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 49

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, keguguran/gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil.
- (3) Pengusaha wajib memberikan cuti hamil, melahirkan dan/atau keguguran/gugur kandungan sesuai ketentuan yang berlaku.

- (4) Pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan/keguguran, wajib dipekerjakan kembali oleh pengusaha pada jabatan semula atau setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Paragraf 5  
Pekerja Anak

Pasal 50

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi:
- anak yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu pekerjaan baik fisik, mental dan sosial;
  - pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi persyaratan:
- ada persetujuan tertulis dari orang tua/wali;
  - ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
  - waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam;
  - dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - keselamatan dan kesehatan kerja;
  - adanya hubungan kerja yang jelas;
  - menerima upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
  - segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, perjudian, produksi pornografi dan atau pertunjukan porno;
  - segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras dan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya; dan/atau
  - semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua  
Pengupahan

Pasal 52

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

#### Pasal 53

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Upah Minimum Kabupaten (UMK);
  - b. upah minimum sektoral kabupaten;
  - c. upah kerja lembur;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
  - f. denda dan potongan upah;
  - g. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - h. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
  - i. upah selama mengalami musibah sakit;
  - j. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
  - k. upah untuk pembayaran pesangon dan lain-lainnya; dan
  - l. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
- (5) Pengusaha wajib melaporkan upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati.
- (6) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan b, dapat mengajukan penangguhan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (7) Dalam hal pelaporan upah sebagaimana dimaksud pada ayat 5, Bupati dapat mendelegasikan kewenangannya kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 54

- (1) Pengusaha wajib membuat dan/atau memiliki serta memelihara buku upah.
- (2) Buku upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 55

- (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf a dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat (2) huruf b, diusulkan oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan dengan memperhatikan usulan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

#### Pasal 56

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari UMK dan upah minimum sektoral Kabupaten.

- (2) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tata cara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Kesejahteraan

Paragraf 1  
Tunjangan Hari Raya

Pasal 57

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus-menerus.
- (2) Besaran tunjangan hari raya keagamaan diberikan dengan persyaratan:
  - a. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus menerus, diberikan minimal 1 (satu) bulan upah; dan
  - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan dengan perhitungan secara proporsional.
- (3) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat mengajukan permohonan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan tembusan kepada Bupati.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diajukan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan sebagai berikut:
  - a. kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh; dan
  - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir.

Paragraf 2  
Jaminan Sosial

Pasal 58

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dengan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaganya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.

- (4) Penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati.
- (5) Dalam hal pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati dapat mendelegasikan kewenangannya kepada Kepala Dinas.

#### Pasal 59

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu pada sektor jasa konstruksi wajib diikutsertakan pada program jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. jaminan kecelakaan; dan
  - b. jaminan kematian.

#### Paragraf 3 Kesempatan Beribadah

#### Pasal 60

- (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 kondisi dan kemampuan perusahaan.

#### Paragraf 4 Keselamatan Kerja

#### Pasal 61

- (1) Setiap Perusahaan yang menggunakan peralatan kerja mesin (instalasi listrik, petir, genset, forklip, escalator, lift, bejana, bejana uap) harus dapat diketahui oleh Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan perkerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas dengan syarat-syarat keselamatan kerja :
  - a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
  - b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
  - c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
  - d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
  - e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
  - f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
  - g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi dan getaran;
  - h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
  - i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
  - j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
  - k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
  - l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertarikan;
  - m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;



- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
  - o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
  - p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan penyimpanan barang;
  - q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
  - r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi;
  - s. mencegah tenaga kerja khususnya wanita/perempuan dilarang membawa anak dibawah umur atau menyusui anak di tempat kerja;
  - t. para pekerja harus memakai alat-alat perlindungan diri.
- (3) Keselamatan kerja yang setinggi-tingginya dapat dicapai bila antara lain kesehatan tenaga kerja berada dalam taraf yang sebaik-baiknya.
  - (4) Untuk menjamin kemampuan fisik dan kesehatan tenaga kerja yang sebaik-baiknya perlu diadakan pemeriksaan kesehatan terarah.
  - (5) Pihak perusahaan harus dapat mengadakan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara berkala/teratur.

#### Pasal 62

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan yang berupa:
  - a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan anak;
  - c. perumahan pekerja/buruh;
  - d. fasilitas beribadah;
  - e. fasilitas olah raga;
  - f. fasilitas kantin;
  - g. fasilitas kesehatan;
  - h. fasilitas istirahat;
  - i. koperasi; dan
  - j. angkutan antar jemput pekerja/buruh.
- (3) Ketentuan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### BAB X HUBUNGAN KERJA

#### Pasal 63

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

- (3) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan b, dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan d, batal demi hukum.

#### Pasal 64

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (6) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana tersebut pada ayat (5), paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (8) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6), wajib didaftarkan pada Dinas.
- (9) Prosedur, tata cara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Pasal 65

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pembinaan dan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarga.
- (3) Dalam menjalankan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menjalankan usahanya sesuai dengan kewajibannya, menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

### Pasal 66

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### Bagian Kesatu Serikat Pekerja

#### Pasal 67

- (1) Serikat pekerja/serikat 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

### Bagian Kedua Organisasi Pengusaha

#### Pasal 68

- (1) Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan satu-satunya organisasi pengusaha yang terdaftar dan diakui oleh Pemerintah Daerah.

- (2) Setiap pengusaha wajib menjadi anggota organisasi pengusaha (APINDO).

### Bagian Ketiga Lembaga Kerjasama Bipartit

#### Pasal 69

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit yang dicatatkan ke Dinas.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

### Bagian Keempat Lembaga Kerjasama Tripartit

#### Pasal 70

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

### Bagian Kelima Peraturan Perusahaan

#### Pasal 71

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati.
- (2) Pengusaha wajib menyusun peraturan perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan yang lama berakhir.
- (3) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada di luar Daerah wajib mencatatkan peraturannya kepada Bupati.
- (4) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Dalam hal pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati dapat mendelegasikan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Keenam  
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 72

- (1) Perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama wajib meningkatkan peraturan perusahaannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Bupati.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
- (5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
- (7) Dalam hal pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat mendelegasikan kewenangan kepada Kepala Dinas.

BAB XII  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 73

- (1) Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 74

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan.

#### Pasal 75

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya mengusahakan dan menjaga agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

#### Pasal 76

Prosedur, tata cara dan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Mogok Kerja

#### Pasal 77

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
  - d. tanda tangan Ketua dan Sekretaris dan atau masing-masing dan atau masing-masing Ketua dan Sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau

- b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

#### Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

##### Pasal 78

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kelima Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

##### Pasal 79

Dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dilakukan dengan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan peraturan perundang-undangan.

### BAB XIII PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN

#### Bagian Kesatu Pembinaan

##### Pasal 80

- (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; dan
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Bagian Kedua Pengawasan

##### Pasal 81

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait.

- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 82

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

### Bagian Ketiga Pengendalian

#### Pasal 83

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

## BAB XIV SANKSI ADMINISTRASI

#### Pasal 84

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan dalam Peraturan Daerah ini dikenakan Sanksi administrasi terdiri dari:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembekuan kegiatan usaha;
  - d. pembatalan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan pendaftaran;
  - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - g. pencabutan izin.
- (2) Teguran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan secara lisan apabila penganggungjawab usaha dan/atau kegiatan melakukan sesuatu tindakan yang akan mengarah pada pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.
- (3) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan apabila penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan melakukan sesuatu tindakan yang akan mengarah pada pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan.
- (4) Pembatalan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan apabila pemohon izin telah melakukan suatu perbuatan yang tidak dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau kepatutan.
- (5) Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan apabila:
  - a. pemegang izin tidak melakukan kegiatan yang seharusnya dilakukan;
  - b. pemegang izin belum menyelesaikan secara teknis apa yang seharusnya menjadi kewajibannya;



- c. pemegang izin melakukan hal-hal tertentu di luar apa yang terdapat dalam persyaratan izin.
- (6) Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan agar pihak penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan untuk menghentikan semua kegiatan usahanya, sehingga tidak akan terjadi pelanggaran terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
  - (7) Pencabutan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dilakukan apabila pemegang izin telah terbukti melanggar persyaratan dalam izin dan/atau telah melanggar peraturan perundang-undangan.
  - (8) Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## BAB XV PENYIDIKAN

### Pasal 85

Penyidikan terhadap pelanggaran pidana dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), atau Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 86

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, penyidik memiliki kewenangan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.
- (2) Penyidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi pemberitahuan dimulainya penyidikan dan penyampaian hasil penyidikan kepada penuntut umum melalui penyidik Kepolisian Republik Indonesia, sesuai dengan undang-undang nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

## BAB XVI KETENTUAN PIDANA

### Pasal 87

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan dalam Pasal 43 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), Pasal 48 ayat (1), ayat (3), dan ayat (4), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada pekerja/buruh.

### Pasal 88

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1) diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

BAB XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 89

Peraturan Daerah ini dimulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan menempatkannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Ciamis.

Ditetapkan di Ciamis  
pada tanggal 7 Januari 2014

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. ENKGON KOMARA

Diundangkan di Ciamis  
pada tanggal 7 Januari 2014

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

H. HERDIAT S.

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2014 NOMOR 9

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

AEP SUNENDAR, SH., MH.  
NIP. 19621018 198303 1 005

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS  
NOMOR 9 TAHUN 2014  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan hal ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan khususnya di wilayah Kabupaten Ciamis.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5  
Cukup jelas.  
Pasal 6  
Cukup jelas.  
Pasal 7  
Cukup jelas.  
Pasal 8  
Cukup jelas.  
Pasal 9  
Cukup jelas.  
Pasal 10  
Cukup jelas.  
Pasal 11  
Cukup jelas.  
Pasal 12  
Cukup jelas.  
Pasal 13  
Cukup jelas.  
Pasal 14  
Cukup jelas.  
Pasal 15  
Cukup jelas.  
Pasal 16  
Cukup jelas.  
Pasal 17  
Cukup jelas.  
Pasal 18  
Cukup jelas.  
Pasal 19  
Cukup jelas.  
Pasal 20  
Cukup jelas.  
Pasal 21  
Cukup jelas.  
Pasal 22  
Cukup jelas.  
Pasal 23  
Cukup jelas.  
Pasal 24  
Cukup jelas.  
Pasal 25  
Cukup jelas.  
Pasal 26  
Cukup jelas.  
Pasal 27  
Cukup jelas.  
Pasal 28  
Cukup jelas.  
Pasal 29  
Cukup jelas.  
Pasal 30  
Cukup jelas.

Pasal 31  
Cukup jelas.  
Pasal 32  
Cukup jelas.  
Pasal 33  
Cukup jelas.  
Pasal 34  
Cukup jelas.  
Pasal 35  
Cukup jelas.  
Pasal 36  
Cukup jelas.  
Pasal 37  
Cukup jelas.  
Pasal 38  
Cukup jelas.  
Pasal 39  
Cukup jelas.  
Pasal 40  
Cukup jelas.  
Pasal 41  
Cukup jelas.  
Pasal 42  
Cukup jelas.  
Pasal 43  
Cukup jelas.  
Pasal 44  
Cukup jelas.  
Pasal 45  
Cukup jelas.  
Pasal 46  
Cukup jelas.  
Pasal 47  
Cukup jelas.  
Pasal 48  
Cukup jelas.  
Pasal 49  
Cukup jelas.  
Pasal 50  
Cukup jelas.  
Pasal 51  
Cukup jelas.  
Pasal 52  
Cukup jelas.  
Pasal 53  
Cukup jelas.  
Pasal 54  
Cukup jelas.  
Pasal 55  
Cukup jelas.  
Pasal 56  
Cukup jelas.

Pasal 57  
Cukup jelas.

Pasal 58  
Cukup jelas.

Pasal 59  
Cukup jelas.

Pasal 60  
Cukup jelas.

Pasal 61  
Cukup jelas.

Pasal 62  
Cukup jelas.

Pasal 63  
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.

Pasal 71  
Cukup jelas.

Pasal 72  
Cukup jelas.

Pasal 73  
Cukup jelas.

Pasal 74  
Cukup jelas.

Pasal 75  
Cukup jelas.

Pasal 76  
Cukup jelas.

Pasal 77  
Cukup jelas.

Pasal 78  
Cukup jelas.

Pasal 79  
Cukup jelas.

Pasal 80  
Cukup jelas.

Pasal 81  
Cukup jelas.

Pasal 82  
Cukup jelas.

Pasal 83  
Cukup jelas.  
Pasal 84  
Cukup jelas.  
Pasal 85  
Cukup jelas.  
Pasal 86  
Cukup jelas.  
Pasal 87  
Cukup jelas.  
Pasal 88  
Cukup jelas.  
Pasal 89  
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN CIAMIS NOMOR 9