



PEMERINTAH KABUPATEN MALANG

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN MALANG
NOMOR 7 TAHUN 2005
TENTANG
PELAYANAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALANG,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Malang ;
 - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan ;
 - c. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja baik yang berada di Indonesia maupun di luar negeri 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 tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha ;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan c konsideran menimbang ini, maka terhadap pelayanan di bidang ketenagakerjaan perlu diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
- Mengingat :
- 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) ;
 - 2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4) ;
 - 3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1918) ;

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3685), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2000 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4048) ;
7. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) ;
8. 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) ;
9. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) ;
10. 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) ;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2001 tentang Retribusi Daerah (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4139) ;
12. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri.

- Memperhatikan :
1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota dan Daftar Kewenangan Kabupaten dan Kota per-bidang dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen ;
 2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 104-A Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri.

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

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN.

**BAB I
KETENTUAN UMUM****Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Malang ;
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Malang ;
3. Bupati adalah Bupati Malang ;
4. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat yang ditunjuk oleh Bupati untuk menyelenggarakan pelayanan di bidang ketenagakerjaan ;
5. Dinas adalah aparat pelaksana Daerah yang salah satu tugas pokok dan fungsinya di bidang penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan ;
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas yang salah satu tugas pokok dan fungsinya di bidang penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan ;
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja ;
8. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat ;
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ;
10. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;
11. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia ;
12. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan ;
 14. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan ;
 15. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan ;
 16. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan ;
 17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu ;
 18. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya ;
 19. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak ;
 20. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah ;
 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. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya ;
23. Lembaga kerja sama 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh ;
24. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah ;
25. Peraturan Perusahaan (PP) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan ;
26. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak ;
27. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan ;
28. 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 ;
29. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan ;
30. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha ;
31. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKAL adalah Sistem penempatan tenaga kerja dalam satu wilayah Propinsi ;
32. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah Sistem penempatan tenaga kerja antar wilayah Propinsi dalam Negara ;

33. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah Sistem penempatan tenaga kerja antar Negara ;
34. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun ;
35. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00 ;
36. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam ;
37. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari ;
38. 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 ;
39. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat ;
40. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan ;
41. Mekanisme Antar Kerja adalah sistem pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan ;
42. Penempatan adalah Kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan pencari kerja dengan pencari tenaga kerja dengan menggunakan mekanisme antar kerja ;
43. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disebut PPTKIS adalah Badan Hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI dari Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi RI ;
44. Kantor Cabang PPTKIS adalah Perwakilan PPTKIS di Kabupaten Malang yang bertindak untuk dan atas nama PPTKIS Pusat ;
45. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang mau bekerja ke Luar Negeri ;
46. Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta selanjutnya disebut LPPS adalah Lembaga yang memberikan Pelayanan untuk penempatan tenaga kerja dengan menggunakan sistem antar kerja ;
47. Lembaga Latihan Kerja yang selanjutnya disebut LLK adalah Lembaga yang memberikan Pelatihan kerja untuk tenaga kerja dengan menggunakan sistem Antar Kerja ;
48. Balai Latihan Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut BLKLN, adalah lembaga pelatihan yang dipersiapkan untuk melatih calon TKI dalam keterampilan teknis maupun bahasa Negara tujuan;

49. Penampungan adalah gedung yang memenuhi standard untuk tempat tinggal sementara CTKI yang masih dalam taraf pra penempatan ;
50. Bursa Kerja Khusus selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja yang memberikan Pelayanan untuk penempatan tenaga kerja dengan menggunakan sistem Antar Kerja ;
51. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Daerah ;
52. Rekrut adalah serangkaian proses untuk memperoleh tenaga kerja mulai penyuluhan, seleksi sampai penempatan calon tenaga kerja ;
53. Peralatan Teknis adalah peralatan yang terdiri dari :
 - a. Pesawat Uap ;
 - b. Bejana Tekanan ;
 - c. Pesawat Angkat Angkut ;
 - d. Pesawat Tenaga dan Produksi dan ;
 - e. Instalasi Penyalur Petir.
54. Pesawat Uap adalah ketel uap dan alat-alat lainnya yang dengan Peraturan Pemerintah ditetapkan demikian, langsung atau tidak langsung berhubungan (atau tersambung) dengan suatu Ketel Uap diperuntukkan bekerja dengan tekanan yang lebih besar (tinggi) daripada tekanan udara ;
55. Ketel Uap ialah suatu pesawat, dibuat guna menghasilkan uap (Stoom) yang dipergunakan diluar pesawatnya ;
56. Bejana Tekanan adalah bejana selain Pesawat Uap di dalamnya terdapat tekanan yang melebihi dari tekanan udara luar dan dipakai untuk menampung gas atau campuran gas termasuk udara, baik dikempa menjadi air atau dalam larut atau beku ;
57. Termasuk Bejana Tekanan sebagaimana dimaksud selain pada point 55 adalah botol baja, bejana transport ;
58. Botol-botol baja yang mempunyai volume air paling tinggi 60 liter ;
59. Bejana transport yang mempunyai volume air lebih dari 60 liter yang digunakan untuk penyimpanan maupun pengangkutan ;
60. Pesawat pendingin yang digunakan sebagai pendingin suatu zat dengan memproses gas pendingin yang berada didalam pesawat sedemikian rupa sehingga temperatur gas pendingin tersebut lebih rendah dengan temperatur sekitarnya dan dapat menyerap temperatur zat atau temperatur ruangan yang lebih tinggi menjadi lebih rendah sesuai dengan kebutuhan yang dikehendaki ;
61. Bejana penyimpanan gas atau campuran dalam keadaan padat dikempa menjadi cair terlarut atau terbeku ;
62. Pesawat angkat dan angkut adalah suatu pesawat atau alat yang digunakan untuk memindahkan, mengangkat muatan baik bahan atau barang atau orang secara vertikal dan atau horizontal dalam jarak yang ditentukan ;

63. Pesawat Tenaga dan Produksi adalah pesawat atau alat yang bergerak berpindah-pindah atau tetap yang dipakai atau dipasang untuk membangkitkan atau memindahkan daya atau tenaga, mengolah, membuat bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan (mesin diesel dan tanur) ;
64. Instalasi Penyalur Petir adalah seluruh susunan sarana penyalur petir terdiri atas penerima (air terminal/rod), Penghantar Penurunan (Down Conductor), Elektroda Bumi (Earth Electrode) termasuk perlengkapan lainnya yang merupakan satu kesatuan berfungsi untuk menangkap muatan petir dan mengeluarkannya ke bumi ;
65. Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) adalah perusahaan yang usahanya dibidang jasa K3 untuk membantu pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku ;
66. Retribusi Daerah yang selanjutnya disebut Retribusi adalah pungutan Daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan ;
67. Wajib Retribusi adalah orang pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan Retribusi diwajibkan untuk melakukan pembayaran Retribusi, termasuk pemungut atau pemotong Retribusi tertentu ;
68. Retribusi Perizinan Tertentu adalah retribusi atas kegiatan tertentu pemerintah daerah dalam pemberian izin kepada orang pribadi atau Badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan atas kegiatan pemanfaatan ruang penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan ;
69. Masa Retribusi adalah suatu jangka waktu tertentu yang merupakan batas waktu bagi Wajib Retribusi untuk memanfaatkan jasa dan perizinan tertentu dari Pemerintah Daerah yang bersangkutan ;
70. Surat Setoran Retribusi Daerah yang selanjutnya disebut SSRD adalah surat yang oleh Wajib Retribusi digunakan untuk melakukan pembayaran atau penyetoran Retribusi yang terutang ke Kas Daerah atau ke tempat pembayaran lain yang ditetapkan oleh Bupati ;
71. Surat Ketetapan Retribusi Daerah yang selanjutnya disebut SKRD adalah surat ketetapan Retribusi yang menentukan besarnya pokok Retribusi ;
72. Surat Ketetapan Retribusi Daerah Lebih Bayar yang selanjutnya disebut SKRDLB adalah surat ketetapan Retribusi yang menentukan jumlah kelebihan pembayaran Retribusi karena jumlah kredit Retribusi lebih besar daripada Retribusi yang terutang atau tidak seharusnya terutang ;

73. Surat Tagihan Retribusi Daerah yang selanjutnya disebut STRD adalah surat untuk melakukan tagihan Retribusi dan/atau sanksi administrasi berupa bunga dan/atau denda.

BAB II

PELAYANAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Pasal 2

- (1) Pelayanan di bidang ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini terdiri dari :
 - a. Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja ;
 - b. Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja ;
 - c. Pengawasan Penggunaan Peralatan Teknis Ketenagakerjaan.
- (2) Setiap pelayanan ketenagakerjaan yang diberikan Pemerintah Daerah dikenakan retribusi.

BAB III

PENEMPATAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA

Pasal 3

Pelayanan terhadap penempatan dan pelatihan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a meliputi :

- a. Penempatan Tenaga Kerja dengan mekanisme AKAL, AKAD, dan AKAN ;
- b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta ;
- c. Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta dan Bursa Kerja Khusus ;
- d. Penggunaan Tenaga Kerja Asing ;
- e. Pelatihan Tenaga Kerja.

Bagian Pertama

Penempatan Tenaga Kerja dengan Mekanisme AKAL, AKAD, dan AKAN

Pasal 4

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan benar, tertib, mudah, murah, cepat, tanpa diskriminasi dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku ;
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja dimulai dari kegiatan penyuluhan, seleksi, sampai dengan penempatan ;

- (3) Penyuluhan dan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib didampingi petugas dari Dinas ;
- (4) Setiap pengguna tenaga kerja yang merekrut tenaga kerja di wilayah Daerah wajib terlebih dahulu melaporkan dan mendapat persetujuan dari Dinas ;
- (5) Setiap pencari kerja wajib memiliki tanda pencari kerja dari Pemerintah Daerah dan wajib melapor dan mengembalikan kartu tanda pencari kerja setelah mendapatkan pekerjaan.

Bagian Kedua

PPTKIS

Pasal 5

- (1) Setiap Pelaksana Penempatan TKI Swasta dan Kantor Cabangnya yang berada di Daerah wajib mendaftarkan ke Dinas, dengan melampirkan :
 - a. fotokopi Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI ;
 - b. fotokopi Surat Izin Pengerahan ;
 - c. fotokopi Rencana Kebutuhan Calon TKI dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur ;
 - d. kantor Cabang PPTKIS melampirkan fotokopi Izin PPTKIS dari Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.
- (2) Setiap PPTKIS, Kantor Cabang PPTKIS atau Petugas Rekrut Calon TKI yang akan melakukan rekrut calon TKI di Daerah wajib terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari Dinas ;
- (3) Setiap orang atau badan yang tidak memiliki Izin rekrut calon TKI dilarang melakukan kegiatan rekrut calon TKI di Daerah ;
- (4) Setiap petugas rekrut calon TKI yang akan memperoleh persetujuan dari Dinas wajib mengikuti pembekalan rekrut Calon TKI.

Pasal 6

- (1) Setiap tempat penampungan TKI yang berada di Wilayah Daerah wajib terlebih dahulu mendapatkan Izin dari Bupati ;
- (2) Setiap tempat penampungan TKI Wajib memenuhi persyaratan keselamatan TKI sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku ;
- (3) Mekanisme pengajuan Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. permohonan dari Direktur Utama PPTKIS ;
 - b. rencana kapasitas penampungan ;

- c. tata ruang penampungan ;
- d. keterangan kepemilikan tempat penampungan ;
- e. fotokopi izin gangguan (HO) yang masih berlaku ;
- f. fotokopi izin PPTKIS ;
- g. surat keterangan dari Direktur Utama PPTKIS atas penunjukkan penanggungjawab tempat penampungan.

Pasal 7

- (1) Hasil rekrut Calon TKI Daerah wajib mendapatkan rekomendasi paspor dari Dinas ;
- (2) Untuk mendapatkan rekomendasi paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Calon TKI Daerah wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. fotokopi KTP dan Kartu Keluarga (KK) ;
 - b. surat izin orang tua / suami / istri ;
 - c. fotokopi ijazah minimal SLTP atau yang sederajat ;
 - d. melampirkan AK-1 (Kartu Pencari Kerja)
- (3) Bila timbul permasalahan TKI petugas PPTKIS, Kantor Cabang PPTKIS dan Direktur Utama PPTKIS wajib bertanggung jawab menyelesaikan dan wajib memberikan perlindungan pada TKI.

Bagian Ketiga LPPS dan BKK

Pasal 8

- (1) Pembentukan LPPS wajib mendapat rekomendasi dari Dinas ;
- (2) Pengajuan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melampirkan :
 - a. fotokopi Akte Pendirian Perusahaan ;
 - b. fotokopi Nomor Pokok Wajib Pajak ;
 - c. surat keterangan domisili ;
 - d. rencana kegiatan penempatan 1 (satu) tahun mendatang ;
 - e. struktur organisasi dan biodata ketrampilan personil ;
 - f. pas foto penanggung jawab 4 X 6 sebanyak 2 (dua) lembar.
- (3) LPPS yang melakukan kegiatan rekrut dan penempatan di Daerah wajib membuat laporan kegiatan setiap bulan pada Dinas ;
- (4) Terhadap masalah yang timbul atas rekrut tenaga kerja LPPS wajib bertanggungjawab pada calon tenaga kerja.

Pasal 9

- (1) Pendirian BKK di sekolah dan Perguruan Tinggi di wilayah Daerah wajib ada Izin dari Bupati ;
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melampirkan :
 - a. fotokopi akte Pendirian Sekolah/Perguruan Tinggi ;
 - b. struktur organisasi dan biodata ketrampilan personil ;
 - c. fotokopi KTP penanggung jawab BKK ;
 - d. fotokopi Sertifikat Pelatihan Pengantar Kerja ;
 - e. rencana kegiatan penempatan tenaga kerja satu tahun mendatang ;
 - f. pas photo penanggung jawab BKK 4 X 6 sebanyak dua lembar.
- (3) BKK wajib membuat laporan kegiatan setiap triwulan pada Dinas.

**Bagian Keempat
Penggunaan TKA****Pasal 10**

- (1) Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA wajib melaporkan pada Dinas ;
- (2) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang Izin kerja TKA wajib terlebih dahulu mengurus rekomendasi perpanjangan Izin kerja TKA pada Dinas ;
- (3) Izin kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan :
 - a. permohonan dari Pimpinan Perusahaan Pemberi Kerja ;
 - b. fotokopi rencana penggunaan tenaga kerja asing yang masih berlaku ;
 - c. fotokopi paspor yang masih berlaku ;
 - d. fotokopi Izin tinggal ;
 - e. fotokopi bukti pembayaran Dana Pembinaan Ketrampilan Keahlian (DPKK) ;
 - f. laporan program pelatihan tenaga pendamping TKA ;
- (4) Pemberi kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA dan melaksanakan pendidikan pelatihan kerja bagi TKI.

Bagian Kelima
Pelatihan Tenaga Kerja

Pasal 11

- (1) LLK yang beroperasi di Daerah dan memungut biaya terhadap peserta pelatihan wajib mendapat Izin dari Bupati ;
- (2) Persyaratan dan prosedur pengajuan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
- a. fotokopi surat pengesahan dari Badan Hukum atau KTP bagi pemohon perorangan ;
 - b. fotokopi Izin Gangguan (HO) ;
 - c. daftar nama yang dilengkapi dengan riwayat hidup penanggungjawab lembaga, program dan tenaga kepelatihan ;
 - d. fotokopi surat tanda bukti kepemilikan atau penguasaan prasarana dan fasilitas pelatihan kerja untuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sesuai dengan program pelatihan yang akan dilaksanakan ;
 - e. program pelatihan kerja (kurikulum dan silabus) ;
 - f. struktur organisasi yang sekurang-kurangnya terdiri dari :
 1. Penanggungjawab Lembaga Pelatihan Kerja ;
 2. Penanggungjawab Program Pelatihan Kerja ;
 3. Tenaga Kepelatihan.
 - g. surat penunjukan sebagai cabang dari lembaga pelatihan kerja di luar negeri bagi lembaga pelatihan kerja yang merupakan cabang dari lembaga pelatihan kerja di luar negeri.
- (3) Bagi LLK Pemerintah dan atau LLK swasta di dalam operasionalnya tidak memungut biaya maka diwajibkan untuk mendaftar di Dinas ;
- (4) Persyaratan dan prosedur pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah sebagai berikut :
- a. kurikulum dan silabus program pelatihan kerja yang baru ;
 - b. daftar nama riwayat hidup instruktur pelatihan kerja bagi program yang diusulkan ;
 - c. tanda bukti kepemilikan atau penguasaan prasarana pelatihan kerja (tempat dan gedung) untuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun ;
 - d. tanda bukti memiliki fasilitas pelatihan (peralatan, mesin dan fasilitas pendukung lainnya) sesuai dengan program pelatihan yang diusulkan.

BAB IV
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

Pasal 12

Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b meliputi :

- a. Perjanjian Kerja ;
- b. Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain ;
- c. Peraturan Perusahaan ;
- d. PKB.

Bagian Pertama
Perjanjian Kerja

Pasal 13

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a didasarkan atas :

- a. jangka waktu ; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 14

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin ;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis, bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ;
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 15

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja ;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 16

- (1) 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.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui ;
- (4) 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 ;
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan ;
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ;
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 17

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas ;
- (2) Pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengajukan permohonan tertulis kepada Dinas dilampiri Perjanjian yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap 3 (tiga).

Bagian Kedua
Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan
Kepada Perusahaan Lain

Pasal 18

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 19

- (1) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang telah disetujui oleh serikat pekerja atau wakil pekerja ;
- (2) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan menentukan jenis-jenis pekerjaan yang diserahkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;
- (3) Setelah menentukan jenis pekerjaan yang di serahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, maka dilaporkan kepada Dinas dengan menyerahkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

Pasal 20

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pasal 21

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib didaftarkan kepada Dinas.

Pasal 22

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan ;

- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan ; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 harus berbadan hukum dan berbentuk Pereseroan Terbatas ;
 - (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
 - (4) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya ;
 - (5) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ;
 - (6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 23

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya wajib didaftarkan kepada Dinas.

Pasal 24

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi ;
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ;

- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak ;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh ; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat Pasal-Pasal sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan usaha yang berbadan hukum berbentuk perseroan terbatas dan memiliki izin dari Dinas sesuai domisili perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh ;
- (4) Dalam ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Bagian Ketiga Peraturan Perusahaan

Pasal 25

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan ;
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki PKB ;
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang dapat membuat peraturan perusahaan.

Pasal 26

- (1) Peraturan perusahaan dibuat oleh dan menjadi tanggung jawab perusahaan yang bersangkutan ;
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib disahkan oleh pejabat yang ditunjuk.

Pasal 27

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha ;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh ;
 - c. syarat kerja ;
 - d. tata tertib perusahaan ; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya ;
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan menghendaki perundingan pembuatan PKB, maka pengusaha wajib melayani ;
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak tercapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

**Bagian Keempat
PKB****Pasal 28**

- (1) PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau gabungan pengusaha ;
- (2) Penyusunan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah dan wajib didaftarkan pada Dinas.

Pasal 29

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud Pasal 28 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 30

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 31

- (1) Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun ;
- (2) PKB sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 32

- (1) PKB sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha ;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh ;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB ; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat PKB.
- (2) Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- (3) Dalam hal isi PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundangan.

BAB V**PELAYANAN PENGAWASAN PENGGUNAAN PERALATAN TEKNIS
KETENAGAKERJAAN****Pasal 33**

- (1) Setiap orang atau Badan yang menggunakan peralatan teknis berupa Pesawat Uap dan Bejana Tekanan wajib memperoleh izin dari Bupati ;
- (2) Setiap orang atau Badan yang menggunakan peralatan teknis berupa Pesawat Angkat Angkut, Pesawat Tenaga dan Produksi, serta Instalasi Penyalur Petir wajib memperoleh pengesahan dari Bupati ;
- (3) Terhadap pengesahan pemakaian peralatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Bupati dapat menugaskan pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan pemeriksaan dan pengujian alat ;
- (4) Perusahaan dapat menunjuk PJK3 yang terdaftar pada Dinas untuk membantu pelaksanaan pemenuhan kelengkapan syarat-syarat K3.

Pasal 34

Prosedur dan persyaratan penggunaan peralatan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) dan (2) adalah mengisi formulir permohonan rangkap 3 (tiga) untuk 1 (satu) unit alat disertai dengan dokumen antara lain :

- a. gambar rencana alat, bahan, instalasi dan konstruksi yang telah disahkan ;
- b. hasil penghitungan kekuatan bahan yang dipakai disesuaikan dengan peralatan teknisnya ;
- c. dokumen-dokumen pendukung sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b antara lain :
 - 1) Sertifikasi alat dan bahan yang digunakan berdasarkan spesifikasi dan standarisasi ;
 - 2) Sertifikasi atau Surat Keputusan Penunjukan PJK3 sesuai bidang peralatan teknisnya ;
 - 3) Sertifikat Juru Las yang sesuai standarisasi alat yang dibuat disesuaikan dengan jenis peralatan teknisnya ;
 - 4) hasil pengujian/tes terhadap kelayakan pemakaian peralatan teknis K3 dari pabrik pembuat disesuaikan dengan jenis peralatan teknisnya, serta ;
 - 5) dokumen lain yang mendukung keberadaan alat tersebut.

BAB VI**RETRIBUSI PELAYANAN KETENAGAKERJAAN****Bagian Pertama****Subyek dan Obyek Retribusi****Pasal 35**

Subyek Retribusi adalah Orang Pribadi atau Badan yang mendapatkan pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 36

Obyek Retribusi Pelayanan Ketenagakerjaan adalah :

- a. Izin Penampungan ;
- b. Izin BKK ;
- c. Izin LLK ;
- d. Rekomendasi BLKLN
- e. Izin Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ;
- f. Izin Pemakaian Pesawat Uap dan Bejana Tekanan ;

- g. Pengesahan Peraturan Perusahaan ;
- h. Pengesahan Pemakaian Instalasi Penyalur Petir ;
- i. Pengesahan Pemakaian Pesawat Angkat dan Angkut ;
- j. Pengesahan Pemakaian Pesawat Tenaga dan Produksi ;
- k. Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;
- l. Pendaftaran PKB ;
- m. Rekomendasi Paspor TKI ;
- n. Rekomendasi TKA ;
- o. Rekomendasi LPPS ;
- p. Rekomendasi Petugas Rekrut TKI ;
- q. Rekomendasi PPTKIS dan Cabang PPTKIS.

Bagian Kedua Golongan Retribusi

Pasal 37

Retribusi Pelayanan di bidang ketenagakerjaan termasuk golongan Retribusi Perizinan Tertentu.

Bagian Ketiga Prinsip dan Sasaran Dalam Penetapan Struktur Dan Besarnya Tarif Retribusi

Pasal 38

Prinsip dan sasaran dalam penetapan struktur dan besarnya Tarif Retribusi Pelayanan di bidang Ketenagakerjaan didasarkan pada tujuan untuk menutup biaya penyelenggaraan izin yang terdiri dari biaya administrasi, pelayanan pengujian dan atau pemeriksaan, pengawasan, serta pembinaan.

Bagian Keempat Struktur dan Besaran Tarif

Pasal 39

Struktur dan besarnya tarif retribusi ditetapkan sebagai berikut :

- a. Izin Penampungan :
 - kapasitas 10 orang sampai dengan 50 orang sebesar Rp. 250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) per tahun ;

- kapasitas 51 orang sampai dengan 100 orang sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per tahun ;
- kapasitas 101 orang keatas sebesar Rp. 750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) per tahun.
- b. Izin BKK sebesar Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) per tahun ;
- c. Izin LLK sebesar Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) per tahun ;
- d. Rekomendasi BLKLN sebesar Rp. 250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) per tahun ;
- e. Izin Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per 2 (dua) tahun ;
- f. Izin Pemakaian Pesawat Uap dan Bejana Tekanan sebesar Rp. 750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) per unit yang berlaku selama Pesawat Uap dan Bejana Tekanan layak beroperasi dengan ketentuan dilakukan pengujian dan pemeriksaan alat paling lama 2 (dua) tahun sekali, dikenakan Rp 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) ;
- g. Pengesahan Peraturan Perusahaan sebesar Rp. 150.000,- (lima puluh ribu rupiah) per 2 (dua) tahun ;
- h. Pengesahan Pemakaian Instalasi Penyalur Petir sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per unit yang berlaku selama alat layak beroperasi dengan ketentuan dilakukan pengujian dan pemeriksaan alat paling lama 2 (dua) tahun sekali, dikenakan Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) ;
- i. Pengesahan Pemakaian Pesawat Angkat dan Angkut sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per unit selama alat layak beroperasi dengan ketentuan dilakukan pengujian dan pemeriksaan alat paling lama 2 (dua) tahun sekali, dikenakan Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) ;
- j. Pengesahan Pemakaian Pesawat Tenaga dan Produksi sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per unit selama alat layak beroperasi dengan ketentuan dilakukan pengujian dan pemeriksaan alat paling lama 2 (dua) tahun sekali, dikenakan Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) ;
- k. Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebesar Rp. 5.000,00 (lima ribu rupiah) per Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;
- l. Pendaftaran PKB sebesar Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) per PKB ;
- m. Rekomendasi Paspor TKI sebesar Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah) per orang ;
- n. Rekomendasi TKA sebesar Rp. 250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) per orang ;
- o. Rekomendasi LPPS sebesar Rp. 150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) per LPPS ;

- p. Rekomendasi Petugas Rekrut TKI sebesar Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per orang ;
- q. Rekomendasi PPTKIS dan Cabang PPTKIS sebesar Rp. 250.000,00 (duaratus lima puluh ribu rupiah) per rekomendasi.

Bagian Kelima
Wilayah Pungutan

Pasal 40

Retribusi yang terutang dipungut di wilayah Daerah.

Bagian Keenam
Masa Retribusi dan Saat Retribusi Terutang

Pasal 41

Masa Retribusi untuk :

- a. Izin Penampungan adalah selama 1 (satu) tahun ;
- b. Izin BKK adalah selama 1 (satu) tahun ;
- c. Izin LLK adalah selama 1 (satu) tahun ;
- d. Rekomendasi BLKLN adalah selama 1 (satu) tahun ;
- e. Izin Penyedia Jasa Pekerja/Buruh adalah selama 2 (dua) tahun ;
- f. Izin Pemakaian Pesawat Uap dan Bejana Tekanan adalah selama Pesawat Uap dan Bejana Tekanan laik beroperasi ;
- f. Pengesahan Peraturan Perusahaan adalah selama 2 (dua) tahun ;
- g. Pengesahan Pemakaian Instalasi Penyalur Petir selama 1 (satu) tahun ;
- h. Pengesahan Pemakaian Pesawat Angkat dan Angkut selama 1 (satu) tahun ;
- i. Pengesahan Pemakaian Pesawat Tenaga dan Produksi selama 1 (satu) tahun ;
- j. Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu paling lama 2 (dua) tahun ;
- k. Pendaftaran PKB selama 2 (dua) tahun ;
- l. Rekomendasi Paspor TKI per orang ;
- m. Rekomendasi TKA per orang ;
- n. Rekomendasi LPPS per lembaga ;
- o. Rekomendasi Petugas Rekrut TKI per orang ;
- p. Rekomendasi PPTKIS dan Cabang PPTKIS per kantor.

Pasal 42

Saat Retribusi terutang adalah pada saat ditetapkannya SKRD atau dokumen lain yang dipersamakan.

Bagian Ketujuh Tata Cara Pemungutan

Pasal 43

Pemungutan Retribusi tidak dapat diborongkan.

Pasal 44

Retribusi dipungut dengan menggunakan SKRD atau dokumen lain yang dipersamakan.

Bagian Kedelapan Tata Cara Pembayaran

Pasal 45

- (1) Retribusi yang terutang harus dibayar sekaligus secara tunai sejak diterbitkannya SKRD ;
- (2) Dalam hal Wajib Retribusi tidak membayar tepat pada waktunya atau kurang membayar dikenakan sanksi administrasi berupa bunga sebesar 2 % (dua persen) setiap bulan dari retribusi yang terutang atau kurang dibayar dan ditagih dengan menggunakan STRD.

Pasal 46

Semua penerimaan dari pembayaran retribusi disetorkan ke Kas Daerah dengan menggunakan SSRD.

Bagian Kesembilan Keberatan

Pasal 47

- (1) Wajib Retribusi tertentu dapat mengajukan keberatan hanya kepada Kepala Daerah atau pejabat yang ditunjuk atas Surat Ketetapan Retribusi Daerah atau dokumen lain yang dipersamakan ;

- (2) Keberatan diajukan secara tertulis dalam bahasa Indonesia dengan disertai alasan-alasan yang jelas ;
- (3) Keberatan harus diajukan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) bulan sejak tanggal Surat Ketetapan Retribusi Daerah diterbitkan, kecuali apabila Wajib Retribusi tertentu dapat menunjukkan bahwa jangka waktu itu tidak dapat dipenuhi karena keadaan di luar kekuasaannya ;
- (4) Pengajuan keberatan tidak menunda kewajiban membayar Retribusi dan pelaksanaan penagihan Retribusi.

Pasal 48

- (1) Bupati dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan sejak tanggal Surat Keberatan diterima, harus memberi keputusan atas keberatan yang diajukan ;
- (2) Keputusan Bupati atas keberatan dapat berupa menerima seluruhnya atau sebagian, menolak atau menambah besarnya Retribusi yang terutang ;
- (3) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah lewat dan Bupati tidak memberikan Keputusan atas keberatan yang diajukan, maka dianggap telah dikabulkan.

Bagian Kesepuluh Pengembalian Kelebihan Pembayaran

Pasal 49

- (1) Atas kelebihan pembayaran Retribusi, Wajib Retribusi dapat mengajukan permohonan pengembalian kepada Bupati ;
- (2) Bupati dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan sejak diterimanya permohonan kelebihan pembayaran Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memberikan keputusan ;
- (3) Apabila jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah terlampaui dan Bupati tidak memberikan suatu keputusan, permohonan pengembalian kelebihan Retribusi dianggap dikabulkan dan SKRDLB harus diterbitkan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan ;
- (4) Apabila Wajib Retribusi mempunyai utang Retribusi lainnya, kelebihan pembayaran Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), langsung diperhitungkan untuk melunasi terlebih dahulu utang Retribusi tersebut ;

- (5) Pengembalian kelebihan pembayaran Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) bulan sejak diterbitkannya SKRDLB ;
- (6) Apabila pengembalian kelebihan pembayaran Retribusi dilakukan setelah lewat jangka waktu 2 (dua) bulan, Bupati memberikan imbalan bunga sebesar 2% (dua persen) sebulan atas keterlambatan pembayaran kelebihan pembayaran Retribusi.

Pasal 50

- (1) Permohonan pengembalian kelebihan pembayaran Retribusi diajukan secara tertulis kepada Bupati dengan sekurang-kurangnya menyebutkan :
 - a. nama dan alamat Wajib Retribusi ;
 - b. masa Retribusi ;
 - c. besarnya kelebihan pembayaran ;
 - d. Alasan yang singkat dan jelas.
- (2) Permohonan pengembalian kelebihan pembayaran Retribusi disampaikan secara langsung atau melalui pos tercatat ;
- (3) Bukti penerimaan oleh pejabat Daerah atau bukti pengiriman pos tercatat merupakan bukti saat permohonan diterima oleh Bupati.

Bagian Kesebelas

Kadaluwarsa Penagihan

Pasal 51

- (1) Hak untuk melakukan penagihan retribusi, kadaluwarsa setelah melampui jangka waktu 3 (tiga) tahun terhitung sejak saat terutangnya retribusi, kecuali apabila wajib retribusi melakukan tindak pidana di bidang retribusi ;
- (2) Kadaluwarsa penagihan retribusi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tertangguh apabila :
 - a. diterbitkan surat teguran atau ;
 - b. ada pengakuan utang retribusi dari wajib retribusi baik langsung maupun tidak langsung.

Bagian Keduabelas
Tata Cara Penghapusan Piutang
Retribusi Yang Kadaluwarsa

Pasal 52

- (1) Piutang retribusi yang tidak mungkin ditagih lagi karena hak untuk melakukan penagihan sudah kadaluwarsa dapat dihapuskan ;
- (2) Bupati menetapkan Keputusan Penghapusan Piutang Retribusi Daerah yang sudah kadaluwarsa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ;
- (3) Tata cara penghapusan piutang retribusi yang sudah kadaluwarsa diatur dengan Keputusan Bupati.

BAB VII
PENGAWASAN DAN PEMBINAAN

Pasal 53

Pengawasan dan pembinaan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku meliputi :

- a. pengawasan norma kerja ;
- b. pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

BAB VIII
PEMERIKSAAN

Pasal 54

- (1) Bupati atau Pejabat yang ditunjuk berwenang melakukan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban retribusi daerah dalam rangka melaksanakan peraturan perundang-undangan retribusi daerah ;
- (2) Wajib retribusi yang diperiksa wajib :
 - a. memperlihatkan dan/atau meminjamkan buku atau catatan, dokumen yang menjadi dasarnya dan dokumen lain yang berhubungan dengan objek retribusi yang terutang ;
 - b. memberikan kesempatan untuk memasuki tempat atau ruangan yang dianggap perlu dan memberi bantuan guna kelancaran pengawasan ;
 - c. memberikan keterangan yang diperlukan.

BAB IX PENYIDIKAN

Pasal 55

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Hukum Acara Pidana 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 lebih 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 dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada 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 ;
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang peternakan menurut hukum yang bertanggung jawab.

- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud dalam 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 X

KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama Ketentuan Pidana

Pasal 56

- (1) Setiap orang atau badan hukum yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 17 ayat (1), 21, 23, 24 ayat (3), 25 ayat (1), 28, ayat (2) dan 33 ayat (1) (2) dipidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) ;
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran ;
- (3) Tindak pidana selain dimaksud pada ayat (1) dituntut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah tindak pidana kejahatan.

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 57

- (1) Paksaan Pemerintah Daerah terhadap pelanggaran kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 dapat berupa sanksi administratif yang terdiri dari :
 - a. teguran ;
 - b. peringatan tertulis ;
 - c. pembatasan kegiatan usaha ;
 - d. pembekuan kegiatan usaha ;
 - e. pembatalan persetujuan ;
 - f. pembatalan pendaftaran ;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi ;
 - h. pencabutan izin.
- (2) Penjatuhan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 58

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka Izin, Pengesahan Pemakaian, Rekomendasi di bidang ketenagakerjaan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 59

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai pelaksanaannya ditetapkan lebih lanjut oleh Bupati.

Pasal 60

Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 8 Desember 2005

BUPATI MALANG

Ttd.

SUJUD PRIBADI

Diundangkan di Malang
pada tanggal 9 Desember 2005
SEKRETARIS DAERAH

Ttd.

BETJIK SOEDJARWOKO

NIP. 510 073 302

Lembaran Daerah Kabupaten Malang

Tahun 2005 Nomor 2/C

**PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MALANG
NOMOR 7 TAHUN 2005
TENTANG
PELAYANAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

I. PENJELASAN UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan di Kabupaten Malang yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Kabupaten Malang seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat kabupaten Malang yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil.

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

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1 sampai dengan Pasal 6
Cukup jelas.

Pasal 7 ayat (1) dan (2)
Cukup jelas.

Pasal 7 ayat (3)

Permasalahan tersebut dalam ayat ini adalah apabila terjadi kasus mulai proses rekrut, proses pemberangkatan, penempatan dan pemulangan kembali ketempat asal sehabis masa kontrak, menjadi tanggung jawab PPTKIS.

Pasal 8 sampai dengan Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19 ayat (1) dan (2)

Cukup jelas.

Pasal 19 ayat (3)

Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh antara lain :

- Usaha Tenaga Pengamanan (*Security/Satuan Pengaman*) ;
- Usaha Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*) ;
- Usaha Penyedia Makanan bagi pekerja/buruh (*Cathering*) ;
- Usaha Penyediaan Angkutan Pekerja/Buruh ;
- Pekerjaan Pencatat Meter PLN ;
- Pekerjaan Pemasang Jaringan baru PLN, Telkom, PDAM ;
- Pekerjaan Pemeliharaan Taman, Gedung, Kendaraan ; dan
- Usaha-usaha lain diluar usaha pokok bisnisnya.

Pasal 20 sampai dengan Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24 ayat (1) dan (2)

Cukup jelas.

Pasal 24 ayat (3)

Untuk mendapatkan ijin dari Dinas, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mengajukan permohonan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan melampirkan :

- Fotokopi Pengesahan sebagai Badan Hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) ;
- Fotokopi Anggaran Dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha Penyedia Jasa Pekerja/Buruh ;
- Fotokopi Surat Ijin Usaha Penempatan (SIUP) yang dikeluarkan Dinas ;
- Wajib Lapor Ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Pasal 24 ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 25 sampai dengan Pasal 62

Cukup jelas.