



PROVINSI BANTEN  
PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG  
NOMOR 5 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA TANGERANG,

- Menimbang : a. Bahwa untuk mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, persamaan dalam hal kesempatan dalam memperoleh pekerjaan dan kesejahteraan masyarakat di Kota Tangerang perlu dilaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menyeluruh;
- b. Bahwa untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja dan menyinergikan hubungan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan, perluperan Pemerintah Daerah dalam mendukung terwujudnya system ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan nasional;
- c. Bahwa untuk kepastian hokum terhadap pekerja/buruh dan menjamin perlakuan yang sama dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan di Kota Tangerang perlu disusun dalam peraturan daerah
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu ditetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tangerang(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3518);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3898);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. 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);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
9. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
14. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor 64);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA TANGERANG  
dan  
WALIKOTA TANGERANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tangerang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
3. Walikota adalah Wali Kota Tangerang.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsure penyelenggara pemerintahan Daerah.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota Tangerang.
6. Dinas adalah perangkat Daerah yang membidangi urusan Ketenagakerjaan di Kota Tangerang;
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Tangerang.
9. 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.
10. Pengusaha adalah :
  - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

11. 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.
12. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
13. Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan persamaan hak.
14. Tenaga Kerja Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
15. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah system penempatan tenaga kerja dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota atau lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
16. Pemagangan adalah bagian dan sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompotensi, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
17. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD, adalah sistempenempatan tenaga kerja antar Daerah Provinsi.
18. Antar Kerja Antar Negara, yang selanjutnya disebut AKAN, adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
19. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
20. Pemberi Kerja adalah Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenagakerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
21. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
22. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, yang selanjutnya disebut LPTKS, adalah Lembaga Swasta Berbadan Hukum yang telah memperoleh ijin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
23. Pameran Kesempatan Kerja adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
24. Bursa Kerja Khusus, yang selanjutnya disebut BKK adalah Unit pelayanan pada satuan pendidikan Menengah, satuan

pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitas Penempatan Tenaga Kerja pada alumninya.

25. Calon pekerja Migran Indonesia adalah setiap Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan .
26. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap Warga Negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
27. Pelatihan Kerja adalah Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etoskerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
28. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi pemerintah, Badan Hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
29. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah Rumusan Kemampuan Kerja yang mencakup aspek pengetahuan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
30. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
31. Akreditasi adalah Proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu Lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
32. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga Independen yang dibentuk untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
33. Produktivitas adalah Sikap mental yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi / efektivitas dan kualitas.
34. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
35. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah.
36. Hubungan industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

37. Lembaga kerjasama bipartite 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 unsure pekerja/buruh.
38. Lembaga kerjasama tripartite adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsure organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
39. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
40. 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.
41. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
42. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat/pekerja buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
43. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
44. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha.
45. 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 dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
46. 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.
47. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS adalah Badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
48. Koperasi Pekerja adalah koperasi yang dibentuk dan dikelola oleh pekerja yang berbadan hukum.

## Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerjasecara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja jaminan social tenaga kerja, dan keluarganya ;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran seluruh pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

## Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah bertujuan untuk:

- 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 minat dan kompetensi;
- b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompeten sikerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

## Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah memilik sasaran, antara lain:

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya system pelatihan kerja Nasional di Daerah;
- c. terwujudnya peningkatan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja;
- f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- g. terwujudnya harmonisasi antarapekerja, pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

## Pasal 5

Setiap tenaga kerja berhak:

- a. memiliki kesempatan yang samatan padiskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; dan
- b. memperoleh perlakuan yang samatan padiskriminasi dari pengusaha atau pemberi kerja.

## Pasal 6

Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan berwenang dan bertanggungjawab:

- a. melaksanakan pelatihan unit kompetensi;

- b. melakukan pembinaan Lembaga Pelatihan Swasta;
- c. memberi izin dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
- d. memberikan konsultasi dan produktivitas pada perusahaan kecil;
- e. melakukan pengukuran produktivitas di Daerah;
- f. memberikan pelayanan AKL, AKAD dan AKN;
- g. Menerbitkan izin LPTKS;
- h. Mengelola informasi pasar kerja;
- i. Memberikan perlindungan PMI diluar negeri sebelum dan setelah bekerja;
- j. Mengesahkan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang beroperasi di Daerah; dan
- k. mencegah dan menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja serta penutupan perusahaan

#### Pasal 7

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan;
- b. pelatihan kerja;
- c. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. Hubungan Industrial;
- e. jaminan sosial Tenaga Kerja;
- f. fasilitas dan kesejahteraan Pekerja;
- g. Dewan Pengupahan;
- h. pembinaan dan pelaporan; dan
- i. pembiayaan.

## BAB II PERENCANAAN

#### Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
  - a. Penduduk dan Tenaga Kerja;
  - b. Kesempatan kerja;
  - c. Pelatihan Kerja termasuk Kompetensi Kerja;
  - d. Produktivitas tenaga kerja;
  - e. Kondisi lingkungan kerja;
  - f. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
  - g. jaminan social tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaans ebagai mana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.



#### Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan perencanaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Daerah.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. informasi;
  - b. persediaan;
  - c. kebutuhan;
  - d. jenjang pendidikan;
  - e. kompetensi yang dibutuhkan perusahaan; dan
  - f. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (3) Penyusunan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan semua pihak yang terkait, baik instansi Pemerintah maupun swasta.

### BAB III PELATIHAN KERJA

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja di Daerah.
- (2) Pelatihankerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan metode yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- (3) Metode pelatihan kerjase sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di lembaga pelatihan kerja.
- (4) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis wirausaha dan kompetensi.
- (5) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerjasama dengan lembaga pelatihan kerja Pemerintah maupun swasta.

#### Pasal 11

- (1) Pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan, dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta harus menghasilkan kompetensi yang dapat diterima pasar kerja.
- (2) Pelatihan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

#### Pasal 12

- (1) Pelatihan tenaga kerja bagi mereka yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.

- (2) Pelatihan tenaga kerja bagi tenaga kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Bagian Kedua  
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 13

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui pelatihankerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 14

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan 100 (seratus) orang atau lebih pekerja/buruh wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja dan membentuk lembaga pelatihan kerja di perusahaan dan mendaftarkannya kepada Dinas.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mencakup sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut di setiap tahunnya
- (2) Perusahaan yang melanggar ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. penghentian sementara program pelatihan kerja; dan/atau
  - d. penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja.

Pasal 15

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
  - a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja di Perusahaan; atau
  - b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerjasama dengan swasta.

Pasal 16

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf a mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b wajib memperoleh izin dari Pemerintah Daerah yang menangani urusan perijinan.

### Pasal 17

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan antara lain:

- a. Tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingka pelatihan;
- c. Tersedianyas arana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

### Bagian Ketiga Sertifikasi

### Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh sertifikat kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan, atau pelatihan di tempat kerja setempat.
- (2) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

### Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitasnya, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

### Bagian Keempat Produktivitas

### Pasal 20

- (1) Peningkatan Produktivitas dilakukan melalui sosialisasi dan pelatihan produktivitas.
- (2) Sosialisasi dan pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah daerah dan/atau Perusahaan.
- (3) Pelaksanaan peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud ayat (2) Pemerintah Daerah menyediakan BLK dan /atau dapat bekerjasama dengan Perusahaan dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

### Bagian Kelima Pemagangan

### Pasal 21

- (1) Penyelenggaraan pemagangan oleh perusahaan harus memiliki :
  - a. Unit pelatihan
  - b. Program pemagangan
  - c. Sarana dan prasarana
  - d. Pembimbing pemagangan atau instruktur

- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan dengan LPK yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (3) Unit Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki:
  - a. Susunan kepengurusan unit pelatihan;
  - b. tenagapelatihan dan Pembimbing Pemagangan yang berasal dari karyawan perusahaan yang kompeten;
  - c. ruangan teori dan praktik; dan
  - d. skema program pemagangan yang akan diselenggarakan.
- (4) Perusahaan dapat menerima peserta pemagangan dari pencari kerja terdaftar, BLK Pemerintah Daerah, BKK dan LPK Swasta.

#### Pasal 22

Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan di Dalam Negeri paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.

#### Pasal 23

- (1) Perusahaan mengajukan permohonan persetujuan penyelenggaraan Pemagangan dengan melampirkan dokumen antara lain:
  - a. Bukti kepemilikan Unit Pelatihan atau perjanjian kerjasama;
  - b. program Pemagangan;
  - c. daftar sarana dan prasarana;
  - d. daftar nama Pembimbing Pemagangan;
  - e. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
  - f. rancangan Perjanjian Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan laporan hasil pelaksanaan kepada Dinas secara daring atau luring paling lama 1 (satu) bulan setelah Perusahaan selesai menyelenggarakan Pemagangan.

#### Pasal 24

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memberikan sertifikat pemagangan setelah peserta pemagangan dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh perusahaan.
- (2) Dalam hal peserta pemagangan tidak memenuhi standar kompetensi perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) penyelenggara pemagangan memberikan surat keterangan telah mengikuti pemagangan kepada peserta pemagangan

### BAB IV

## PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Bagian Kesatu

#### Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan secara efisien dan efektif.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinasikan kepada Dinas.
- (3) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

#### Pasal 26

Dalam Penanganan pengangguran dan rekrutmen tenaga kerja, perusahaan terlebih dahulu memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal, sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

#### Pasal 27

- (1) Perusahaan wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - b. Jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan;
  - c. Jenis kelamin;
  - d. Usia;
  - e. Pendidikan;
  - f. Keterampilan/keahlian;
  - g. Pengalaman dan syarat-syarat lain yang diperlukan oleh Perusahaan; dan
  - h. Jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (3) Informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diumumkan melalui media daring/layanan ketenagakerjaan pada situs web Dinas dan Aplikasi Tangerang Live.
- (4) Informasi lowongan kerja selain melalui media online sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat pula diumumkan melalui media daring dan luring yang dapat diakses langsung Pencari Kerja.
- (5) Dinas menerbitkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I), untuk mendapatkan kualifikasi dan data pencari kerja (AK/II).

#### Pasal 28

- (1) Setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib mencantumkan AK/I sebagai persyaratan untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia.
- (2) Dalam hal informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan kepada Dinas.

### Pasal 29

- (1) Setiap perusahaan yang menerima tenaga kerja wajib melaporkan hasil penempatan tenaga kerja secara tertulis kepada Dinas, paling lama 3 (tiga) bulan setelah penempatan.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melakukan pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaan proses penempatan tenaga kerja.

### Pasal 30

- (1) Pelaksanaan penerimaan Tenaga Kerja dapat diselenggarakan di lokasi perusahaan dan Dinas atau tempat lain yang ditentukan oleh Perusahaan.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh tim Perusahaan atau tim Gabungan dari Perusahaan dengan Dinas.

### Pasal 31

- (1) Perusahaan dapat merekrut Langsung Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau merekrut melalui:
  - a. Dinas;
  - b. LPTKS; dan
  - c. BKK.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memperoleh izin tertulis dari Perangkat Daerah yang membidangi perijinan dengan rekomendasi Dinas.
- (3) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c wajib memiliki tanda daftar dari Dinas.
- (4) Perusahaan dan LPTKS dalam perekrutan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengutamakan pencari kerja yang telah terdaftar di Dinas sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
- (5) Dalam hal Perusahaan telah bekerjasama dengan LPTKS atau BKK, wajib:
  - a. meneliti kelengkapan dan legalitas persyaratan administrasi LPTKS atau BKK sebelum pelaksanaan perjanjian kerjasama dilaksanakan; dan
  - b. meneliti kelengkapan dan legalitas dokumen persyaratan pencari kerja yang disalurkan LPTKS atau BKK.
- (6) Pemantauan dan koordinasi pelaksanaan rekrutmen Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.

### Pasal 32

- (1) Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja berupa instansi pemerintah/Dinas dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

- (2) LPTKS hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
  - a. Golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
  - b. Golongan supervise dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
  - c. Golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
  - d. Golongan professional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (4) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang menerima upah paling sedikit 3 (tiga) kali upah minimum Daerah.

### Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi Pekerja Migran Indonesia di Daerah.
- (2) Fasilitasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
  - b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
  - c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi;
  - d. mengurus keperluan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
  - e. memberikan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah yang menjadi tugas dan kewenangannya;
  - f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
  - g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja ;
  - h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
  - i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan Vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
  - j. mengatur membina, dan melaksanakan penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
  - k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Bagian Kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
  - b. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.

Pasal 35

- (1) Perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) huruf a dengan menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja dalam member kemudahan investasi.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Daerah dan swasta berbadan hukum.
- (3) Badan Usaha Milik Daerah dan swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melaksanakan perluasan kesempatan kerja menetapkan program dan kegiatan guna menyerap tenaga kerja serta memperhatikan program dan kegiatan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Pasal 36

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Daerah, Swasta berbadan hukum, perorangan, dan lembaga masyarakat.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, system padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Bagian Ketiga  
Tenaga Kerja Asing

Pasal 37

- (1) Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang besarnya US\$ 100 (seratus dolar amerika serikat) per jabatan per orang per bulan sebagai PNBP atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah.



- (2) Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan daerah dikenakan untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di Daerah

#### Pasal 38

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia diutamakan warga Kota Tangerang yang memiliki kompetensi sebagai Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
- (2) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (3) Pembinaan terhadap pemberi kerja TKA dan pelaksanaan pendidikan serta pelatihan tenaga kerja pendamping dilakukan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.
- (4) Pembinaan kepada pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dalam bentuk:
  - a. Sosialisasi peraturan perundang-undangan dan tata cara penggunaan TKA; dan/atau
  - b. Penyuluhan tentang hak dan larangan dalam penggunaan TKA.

#### Bagian Keempat Tenaga Kerja Disabilitas

#### Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

### BAB V HUBUNGAN INDUSTRIAL Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 40

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerjasama Bipartit;
- d. Lembaga kerjasama Tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja;
- g. Perjanjian Kerja Bersama;
- h. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- i. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua  
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 41

- (1) Pekerja/buruh dapat membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk kelancaran pelaksanaan Hubungan Industrial di Daerah.
- (2) Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berjumlah 10 (sepuluh) orang.
- (3) Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (4) Anggaran dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
  - a. nama dan lambang;
  - b. dasar negara, asas, dan tujuan;
  - c. tanggal pendirian;
  - d. tempat kedudukan;
  - e. keanggotaan dan kepengurusan;
  - f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
  - g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3), perusahaan dapat memfasilitasi sarana dan prasarana.

Pasal 42

Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat dengan melampirkan:

- a. daftar hadir pembentukan;
- b. berita acara pembentukan;
- c. daftar nama anggota;
- d. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga; dan
- e. susunan dan nama pengurus.

Pasal 43

- (1) Dinas mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (2) Dinas dapat menanggukhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 14 (empat belas) hari kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Organisasi Pengusaha

Pasal 44

- (1) Setiap pengusaha di Daerah berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Apindo;
  - b. Kadin; dan/atau
  - c. Organisasi pengusaha lainnya.

Bagian Keempat  
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 45

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur:
  - a. Pengusaha; dan
  - b. Serikat Pekerja/Serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsure pekerja/buruh..
- (3) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrative berupa:
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran peringatan tertulis;
  - c. Penghentian sementara kegiatan operasional;
  - d. Pembatasan kegiatan usaha;
  - e. Pembekuan kegiatan usaha;
  - f. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - g. Pencabutan ijin; dan
  - h. Denda administrative sebesar Rp.5.000.000 (lima juta Rupiah).

Pasal 46

- (1) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 yang sudah terbentuk harus memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan dengan melampirkan:
  - a. daftar hadir pembentukan,
  - b. berita acara pembentukan,
  - c. susunan pengurus, dan
  - d. alamat perusahaan.

- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan buktipencatatan paling lama 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan.

Bagian Kelima  
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 47

- (1) Wali Kota membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. Organisasi pengusaha; dan
  - c. Serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Jumlah Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Bagian Keenam  
Peraturan Perusahaan

Pasal 48

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib perusahaan; dan
  - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrative berupa:
  - a. Teguran tertulis;
  - b. Penghentian sementara;
  - c. Pencabutan izin; dan/atau
  - d. Denda administratif paling sedikit sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta Rupiah), dan paling banyak sebesar Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah)

Pasal 49

- (1) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan hak-hak pekerja/serikat buruh dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib disahkan oleh Instansi yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Peraturan perusahaan yang telah disahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib disosialisasikan kepada pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

#### Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja

##### Pasal 50

- (1) Perusahaan yang melaksanakan hubungan kerja dengan pekerja/buruh wajib membuat Perjanjian Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Untuk menguatkan perjanjian lisan, harus ditindaklanjuti dengan perjanjian secara tertulis.
- (4) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh penyandang disabilitas.

##### Pasal 51

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedelapan Perjanjian Kerja Bersama

##### Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat di Dinas dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dan ditandatangani bersama oleh pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/ serikat buruh, dan pekerja/ buruh;
  - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
  - d. tandatangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

##### Pasal 53

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya

dilakukan melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) harus didaftarkan pada Dinas.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 54

- (1) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 berlaku paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

#### Bagian Kesembilan

##### Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 55

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak.
- (3) Dalam hal secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah dilaksanakan perundingan Bipartit.
- (4) Dalam hal perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum mencapai kesepakatan, maka para pihak tetap melaksanakan hak dan kewajibannya.

#### Pasal 56

Jenis perselisihan Hubungan Industrial, meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

#### Pasal 57

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 harus dilakukan melalui perundingan Bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau *konsiliasi* maupun *arbitrase*.
- (2) Para pihak dalam melakukan perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus:
  - a. Memiliki itikad baik; dan
  - b. Bersikap santun dan tidak anarkis.
- (3) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

#### Pasal 58

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit antara para pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 sudah mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri tempat dimana lokasi pekerja bekerja.
- (2) Pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 59

Perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 dinyatakan gagal, apabila:

- a. salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari; atau
- b. salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan Bipartit secara tertulis, sebanyak 2 (dua) kali dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari.

#### Pasal 60

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit antara para pihak sudah gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 59, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti Risalah Perundingan bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (2) Dalam hal bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Dinas setelah menerima laporan catatan perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberikan pilihan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui *konsiliasi* atau *arbitrase*.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitra sedalam waktu 7 (tujuh) hari kerja

sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.

#### Pasal 61

- (1) Penyelesaian Perselisihan melalui Konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- (2) Penyelesaian Perselisihan melalui *Arbitrase* dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

#### Pasal 62

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui *Mediasi* dilakukan oleh *mediator* di Dinas.
- (2) Dalam hal Daerah tidak mempunyai *mediator* atau *mediator* yang ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial, Kepala Dinas dapat meminta bantuan tenaga *mediator* kepada kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi.
- (3) Tata cara Mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 63

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi, Arbitrase atau *Mediasi* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dan Pasal 62 tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Kesepuluh Mogok Kerja

#### Pasal 64

- (1) Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai, sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha, Dinas, dan kepolisian paling lama 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. Waktu dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. Tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab melakukan mogok kerja;



- d. tandatangan ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh selaku penanggungjawab mogokkerja; dan
  - e. jumlah pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kesebelas Penutupan Perusahaan

### Pasal 65

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha yang melakukan penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta Dinas paling lama 7 (tujuh) hari sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. Waktu dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan; dan
  - b. alasan dan sebab melakukan penutupan perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Setiap pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administrative berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

### Pasal 66

- (1) Pengusaha wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program jaminan sosial yang meliputi:
  - a. Jaminan social kesehatan; dan
  - b. Jaminan social ketenaga kerjaan.
- (2) Program jaminan social kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melalui BPJS Kesehatan.
- (3) Program Jaminan social ketenaga kerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b melalui BP Jamsostek yang meliputi:
  - a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja;
  - b. Program Jaminan Kematian;
  - c. Program Jaminan Hari Tua;
  - d. Program Pensiun; dan
  - e. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

- (4) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
FASILITAS DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA  
Bagian Kesatu  
Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 67

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
- a. Fasilitas beribadah;
  - b. Fasilitas kesehatan;
  - c. Fasilitas istirahat;
  - d. Fasilitas olahraga;
  - e. Fasilitas kantin;
  - f. Koperasi karyawan;
  - g. Tempat penitipan anak;
  - h. Pelayanan keluarga berencana; dan
  - i. Ruang laktasi.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (4) Perusahaan dapat memfasilitasi terbentuknya koperasi karyawan/pekerja yang berbadan hukum.
- (5) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administrative berupa:
- a. Teguran tertulis;
  - b. Penghentian sementara kegiatan operasional; dan/atau
  - c. Denda administrative sebesar Rp.5.000.000 (lima juta Rupiah).

Bagian Kedua  
Pengupahan

Pasal 68

- (1) Setiap kerja/buruh berhak memperoleh penghasilan berupa upah dari perusahaan tanpa ada perbedaan baik jenis pekerjaan dan tanggungjawab.
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
- a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Denda yang dapat dimunculkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

### Bagian Ketiga Tunjangan Hari Raya

#### Pasal 69

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

### BAB VIII DEWAN PENGUPAHAN

#### Pasal 70

- (1) Wali Kota membentuk Dewan Pengupahan Kota di Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. Organisasi pengusaha;
  - c. Serikat pekerja/serikat buruh;
  - d. Kadin;
  - e. Perguruan tinggi; dan
  - f. pakar.
- (4) Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertugas untuk:
  - a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota sebagai bahan rekomendasi Wali Kota kepada Gubernur; dan
  - b. menyiapkan bahan perumusan pengembangan system pengupahan.

### BAB IX PEMBINAAN DAN PELAPORAN

#### Bagian Kesatu Pembinaan

#### Pasal 71

- (1) Wali Kota berwenang melakukan pembinaan ketenagakerjaan di Daerah.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Dinas dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikoordinasikan dengan Perangkat Daerah dan instansi terkait.

## Bagian Kedua Pelaporan

### Pasal 72

- (1) Perusahaan wajib menyampaikan laporan ketenagakerjaan kepada Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan setiap tahun.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. Keadaan perusahaan; dan
  - b. Keadaan ketenagakerjaan.
- (4) Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrative berupa:
  - a. Teguran lisan;
  - b. Teguran tertulis;
  - c. Penghentian sementara kegiatan; dan/atau
  - d. Denda administrative sebesar Rp 5.000.000 (lima juta Rupiah).
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Wali Kota.

## BAB X PEMBIAYAAN

### Pasal 73

- Pembiayaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dibebankan pada:
- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
  - b. Sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat.

## BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 74

- (1) Semua Izin ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, masih tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, masih tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 75

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja local dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 76

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tangerang  
pada tanggal 17 Juni 2022

WALIKOTA TANGERANG,

Cap/ Ttd

ARIEF R. WISMANSYAH

Diundangkan di Tangerang  
pada tanggal 17 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA TANGERANG,

Cap/ Ttd

HERMAN SUWARMAN

LEMBARAN DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2022 NOMOR 5  
NOREG PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG, PROVINSI BANTEN :  
(5,19/2022)

PENJELASAN  
PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG  
NOMOR 5TAHUN 2022  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan Undang -Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang - Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang - Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, ketenaga kerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Perundang undangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Untuk itu, pemerintah Kota Tangerang memandang perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrument kebijakan berupa Peraturan Daerah yang berisiantara lain sebagai berikut:

1. Ketentuan Umum;
2. Perencanaan;
3. Pelatihan Kerja;
4. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
5. Hubungan Industrial;
6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
7. Fasilitas dan Kesejahteraan Pekerja;
8. Dewan Pengupahan;
9. Pembinaan dan Pelaporan;
10. Pembiayaan;

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukupjelas.

Pasal 2

Cukupjelas.

Pasal 3

Cukupjelas.

Pasal 4

Cukupjelas.

Pasal 5

Cukupjelas.

Pasal 6

Cukupjelas.

Pasal 7

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



Pasal 31

Cukupjelas.

Pasal 32

Cukupjelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukupjelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukupjelas.

Huruf b

Cukupjelas.

Huruf c

Cukupjelas.

Huruf d

Cukupjelas.

Huruf e

Cukupjelas.

Huruf f

Cukupjelas.

Huruf g

Cukupjelas.

Huruf h

Yang dimaksud dengan Reintegrasisosial dan ekonomi adalah penyatuan kembali Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah kepada pihak keluarga atau pengganti yang dapat memberikan perlindungan dan pemenuhan kebutuhannya.

Huruf i

Yang dimaksud dengan Pelatihan Vokasi adalah pelatihan yang diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia oleh lembaga pelatihan pemerintah atau swasta yang terkendali.

Huruf j

Cukupjelas.

Huruf k

Cukupjelas.

Pasal 34

Cukupjelas.

Pasal 35

Cukupjelas.

Pasal 36

Cukupjelas.

Pasal 37

Cukupjelas.

Pasal 38

Cukupjelas.

Pasal 39

Cukupjelas.  
Pasal 40  
Cukupjelas.  
Pasal 41  
Cukupjelas.  
Pasal 42  
Cukupjelas.  
Pasal 43  
Cukupjelas.  
Pasal 44  
Cukupjelas.  
Pasal 45  
Cukupjelas.  
Pasal 46  
Cukupjelas.  
Pasal 47  
Cukupjelas.  
Pasal 48  
Cukupjelas.  
Pasal 49  
Cukupjelas.  
Pasal 50  
Cukupjelas.  
Pasal 51  
Cukupjelas.  
Pasal 52  
Cukupjelas.  
Pasal 53  
Cukupjelas.  
Pasal 54  
Cukupjelas.  
Pasal 55  
Cukupjelas.  
Pasal 56  
Cukupjelas.  
Pasal 57  
Cukupjelas.  
Pasal 58  
Cukupjelas.  
Pasal 59  
Cukupjelas.  
Pasal 60  
Cukupjelas.  
Pasal 61  
Cukupjelas.  
Pasal 62  
Cukupjelas.

Pasal 63

Cukupjelas.

Pasal 64

Cukupjelas.

Pasal 65

Cukupjelas.

Pasal 66

Cukupjelas.

Pasal 67

Cukupjelas.

Pasal 68

Ayat (1)

Cukupjelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukupjelas.

Huruf b

Cukupjelas.

Huruf c

Cukupjelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “kegiatan lain di luar pekerjaannya” adalah kegiatan di luar tugas dan fungsi pekerjaan di luar Perusahaan.

Huruf e

Cukupjelas.

Huruf f

Cukupjelas.

Huruf g

Cukupjelas.

Huruf h

Cukupjelas.

Huruf i

Cukupjelas.

Huruf j

Cukupjelas.

Huruf k

Cukupjelas.

Pasal 69

Cukupjelas.

Pasal 70

Cukupjelas.

Pasal 71

Cukupjelas.

Pasal 72

Cukupjelas.

Pasal 73

Cukupjelas.  
Pasal 74  
Cukupjelas.  
Pasal 75  
Cukupjelas.  
Pasal 76  
Cukupjelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2022 NOMOR 5  
NOREG PERATURAN DAERAH KOTA TANGERANG, PROVINSI BANTEN :  
(5,19/2022)