



## **BUPATI TOJO UNA-UNA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

### **PERATURAN DAERAH KABUPATEN TOJO UNA UNA NOMOR 10 TAHUN 2014**

#### **TENTANG**

#### **SISTIM PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

#### **DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

#### **BUPATI TOJO UNA-UNA,**

- Menimbang :
- a. bahwa bidang ketenagakerjaan merupakan bidang terkait dengan bidang-bidang kehidupan dan pembangunan lainya serta terhubung dengan kesejahteraan hidup layak warga masyarakat;
  - b. bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Tojo Una-Una berwenang menyelenggarakan tugas pemerintah di bidang ketenagakerjaan;
  - c. bahwa tenaga kerja di Kabupaten Tojo Una-Una belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang memadai untuk memasuki pasar kerja yang tersedia;
  - d. bahwa di Kabupaten Tojo Una-Una tersedia lapangan pekerjaan bagi pekerja, yang sistem pengaturannya belum tersedia;
  - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
  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 3989);
  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 32 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tojo Una-Una di Propinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4342);

6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
8. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Susunan dan Tata Kerja Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
11. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata cara penggunaan tenaga kerja asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1565);
13. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Perlindungan Tenaga Kerja (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2009 Nomor 13);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Nomor 6 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una (Lembaran Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Tahun 2008 Nomor 6);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

**dan**

**BUPATI TOJO UNA-UNA**

**MEMUTUSKAN:**

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

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
4. Bupati adalah Bupati Tojo Una-Una.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
6. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tojo Una-Una.
7. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenal 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 bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
8. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
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 perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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 cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
  - a. penyandang cacat fisik;
  - b. penyandang cacat mental;
  - c. penyandang cacat fisik dan mental.

14. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat dengan TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
15. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
17. Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat dengan PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri;
18. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
19. Pramuwisma adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga dengan upah tertentu.
20. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
21. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
23. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
24. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
25. 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.
26. Upah Minimum Propinsi adalah upah minimum yang berlaku di Propinsi Sulawesi Tengah. 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.
27. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
28. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

29. 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 bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
30. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
31. Penutupan Perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
32. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
33. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
34. Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una.
35. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
36. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor Informal.
37. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
38. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
39. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.

## **BAB II**

### **RUANG LINGKUP, ASAS, TUJUAN DAN SASARAN**

#### **Pasal 2**

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. pelatihan dan produktifitas tenaga kerja;
- b. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- c. pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- d. pengawasan ketenagakerjaan.

### **Pasal 3**

Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 berdasarkan azas :

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh Stake Holder dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

### **Pasal 4**

Sistim Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tojo Una-Una bertujuan :

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya Sistem pelatihan kerja nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktifitas kerja;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- f. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

### **Pasal 5**

Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mempunyai sasaran :

- a. perencanaan Tenaga Kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu;
- b. kebijakan sistem pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar;
- c. kebijakan produktifitas kerja dapat dilaksanakan dalam rangka peningkatan produktifitas;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja, diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka penegakan hukum yang berkeadilan untuk menjamin adanya kepastian hukum.

## **BAB III**

### **KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

#### **Pasal 6**

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

**BAB IV**  
**ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

**Pasal 7**

Dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan daerah, pemerintah daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

**BAB V**  
**PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA**

**Bagian Kesatu**  
**Pelatihan**

**Paragraf 1**  
**Peserta Pelatihan**

**Pasal 8**

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja dan untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja.

**Paragraf 2**  
**Lembaga Pelatihan Kerja**

**Pasal 9**

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarana di daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah, Perusahaan dan lembaga pelatihan kerja swasta.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat berdasarkan sistim pelatihan kerja Nasional.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan dan Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum di Kabupaten Tojo Una-Una, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati.

- (6) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan dan Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah atau mengurangi program, wajib memiliki izin penambahan atau pengurangan Program dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (7) Lembaga Penyelenggara Pelatihan Kerja Perusahaan dan Swasta wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan komposisi 25% (dua puluh lima) persen teori dan 75% (tujuh puluh lima) persen praktek.
- (8) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan dan Swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

#### **Pasal 10**

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin dari Bupati atau mendaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### **Pasal 11**

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat kepelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

#### **Pasal 12**

- (1) Pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja perusahaan dan swasta, apabila :
  - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
  - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
  - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program; dan
  - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja perusahaan dan Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin Penyelenggaraan.

### **Pasal 13**

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

### **Pasal 14**

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

## **Bagian Kedua Pemagangan**

### **Pasal 15**

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha atau penyelenggara program swasta dan dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha atau penyelenggara program swasta serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

### **Pasal 16**

Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah sebagai berikut :

- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
- b. pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk tutorial per hari dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. pelaksanaan yang menggunakan sistem 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, magang dilakukan maksimal 5 (lima) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk tutorial per hari;
- d. pelaksanaan magang dilakukan pada waktu siang hari dan tanpa ada lembur/tambahan jam belajar;
- e. pelaku magang berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

### **Pasal 17**

Jangka waktu pelatihan atau pemagangan adalah maksimum 3 (tiga) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

### **Pasal 18**

Lembaga penyelenggara pelatihan kerja Perusahaan dan swasta wajib memberikan uang saku yang besarnya minimal sama dengan upah minimum dalam 1 (satu) bulan kepada peserta pemagangan pencari kerja, serta tunjangan-tunjangan lain sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

### **Pasal 19**

Lembaga penyelenggara pelatihan kerja Perusahaan dan swasta wajib mengikutsertakan peserta pelatihan dan/atau pemagangan pencari kerja dalam bentuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

### **Pasal 20**

Dalam hal terjadi penyimpangan sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 dan/atau Pasal 19 peserta pelatihan kerja atau pemagangan statusnya berubah menjadi pekerja tetap perusahaan tempat pelatihan kerja atau pemagangan.

## **BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

### **Bagian Kesatu Paragraf 1 Penempatan Tenaga Kerja**

### **Pasal 21**

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

### **Pasal 22**

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

### **Pasal 23**

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan informasi lowongan kerja kepada pemerintah desa tempat domisili perusahaan tersebut.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- (4) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja, selama proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 24**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari :
- a. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
  - b. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
  - c. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN); dan
  - d. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Khusus (AKSUS).
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah :
- a. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi; dan
  - b. Lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari :
- a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP);
  - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
  - c. Bursa Kerja Khusus (BKK); dan
  - d. Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mengakomodir Tenaga Kerja Penyandang Cacat.
- (5) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati untuk melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (6) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### **Pasal 25**

Pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 ayat (1) huruf b, harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati sebagai daerah penerima.

#### **Pasal 26**

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap perusahaan yang memiliki pekerja diatas 100 (seratus) orang wajib memberi kesempatan kerja kepada penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) persen dari jumlah pekerja pada perusahaan.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada SKPD.

### **Pasal 27**

- (1) PPTKIS wajib memperoleh izin tempat penampungan tenaga kerja dari Bupati.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan.

### **Paragraf 2**

### **Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar**

### **Pasal 28**

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung tenaga kerja lokal di bawah koordinasi Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraaan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### **Pasal 29**

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara terbuka dan transparan.
- (3) Lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus apabila tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Kabupaten.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud ayat (3) dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan atau Ijazah.

### **Bagian Kedua**

### **Perluasan Kesempatan Kerja**

### **Pasal 30**

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

- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif dan inovatif.

## **BAB VII TENAGA KERJA ASING**

### **Bagian Kesatu Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

#### **Pasal 31**

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan TKA wajib :
  - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
  - c. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Tenaga Kerja Indonesia yang telah melakukan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, wajib mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya dapat mengisi posisi yang sebelumnya di isi oleh TKA di perusahaan.
- (3) Penggunaan TKA oleh perusahaan maksimal selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki Jabatan Direksi atau Komisaris.

### **Bagian Kedua Tata cara memperoleh IMTA**

#### **Pasal 32**

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

#### **Pasal 33**

- (1) IMTA awal diterbitkan oleh Menteri.
- (2) IMTA perpanjangan diterbitkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk, untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten.
- (3) Pemberi kerja TKA yang akan melakukan perpanjangan IMTA, harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

- (4) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.

#### **Pasal 34**

- (1) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada pasal 33 ayat (3) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan :
- a. copy IMTA yang masih berlaku;
  - b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh menteri atau retribusi melalui bank yang ditunjuk oleh Bupati.
  - c. copy polis asuransi;
  - d. laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja Indonesia pendamping;
  - e. copy keputusan RPTKA yang masih berlaku;
  - f. foto berwarna ukuran 4x6 sebanyak 2 (dua) lembar; dan
  - g. rekomendasi dari instansi terkait untuk sektor tertentu.
- (2) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi maka permohonan perpanjangan ditolak.
- (3) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah lengkap, maka Bupati atau pejabat yang ditunjuk menerbitkan Perpanjangan IMTA paling lama 4 (empat) hari kerja.

### **BAB VIII HUBUNGAN KERJA**

#### **Pasal 35**

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
- a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku.
- (4) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada SKPD selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (6) Perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, 1 (satu) perjanjian kerja wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari setelah dicatat oleh SKPD.

- (7) Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pengusaha wajib membuat surat pengangkatan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah adanya hubungan kerja.

### **Pasal 36**

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) 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. Perjanjian Kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada SKPD paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (4) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) SKPD melakukan penelitian ke perusahaan mengenai persyaratan-persyaratannya baik administrasi maupun lapangan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja, SKPD memberikan pembinaan.
- (6) Pengusaha/Perusahaan yang melanggar ayat (2) maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (7) Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja wajib membayar upah minimal sama dengan Upah Minimum Kabupaten dan memberikan hak yang sama dengan Pekerja tetap.

### **Pasal 37**

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## **BAB IX PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA**

### **Pasal 38**

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada SKPD.
- (2) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, Jumlah Tenaga Kerja, Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja dan nilai kontrak kerja.
- (3) Dalam hal perusahaan jasa pekerja tidak mengajukan laporan secara tertulis, maka status tenaga kerja menjadi pekerja PKWTT pada perusahaan pemberi kerja.

### **Pasal 39**

- (1) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh sebelum melakukan kegiatan harus memiliki izin atau Izin Operasional yang dikeluarkan oleh SKPD dengan syarat-syarat sebagai berikut :
  - a. berbadan hukum;
  - b. memiliki kantor permanen di Daerah atas nama badan hukum;
  - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya; dan
  - d. menyetor uang kepada bank Pemerintah dalam bentuk deposito sebesar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah).
- (2) Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilarang melaksanakan kegiatan operasional di daerah.
- (3) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh yang melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (1) berkewajiban :
  - a. memberikan kejelasan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - b. memberikan surat perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama kepada pekerja;
  - c. memberikan upah minimal sebesar UMK;
  - d. memberikan kesejahteraan yang sama seperti pekerja perusahaan pemberi kerja;

- e. memberikan segala hak yang timbul pada saat dan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana diatur dalam aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
  - f. melaporkan perjanjian kerja dengan perusahaan pemberi kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan kontrak kepada SKPD; dan
  - g. melaporkan secara periodik kepada SKPD setiap 3 (tiga) bulan sekali yang sekurang-kurangnya memuat: Jumlah Tenaga Kerja, Status Tenaga kerja, Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (4) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh dipekerjakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (5) Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah :
- a. pekerjaan pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*), dikecualikan pekerja/buruh pada bidang perhotelan, rumah makan, tempat wisata dan hiburan;
  - b. pekerjaan usaha penyedia makanan bagi pekerja (*Catering*);
  - c. pekerjaan usaha pengamanan (*Security*); dan
  - d. pekerjaan usaha penyedia jasa angkutan pekerja/buruh.
- (6) ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf c, huruf f, dan huruf g, ayat (4) dan ayat (5) tidak dilaksanakan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih status hubungan kerja menjadi pekerja/buruh perusahaan pemberi kerja.
- (7) Pekerja/buruh perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh memiliki kesempatan prioritas menjadi pekerja perusahaan pemberi kerja.
- (8) Tata cara perizinan operasional serta pembayaran uang Jaminan selanjutnya akan diatur oleh SKPD.

## **BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN FASILITAS**

### **Bagian Kesatu Perlindungan Kerja**

#### **Pasal 40**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk :
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi sesuai dengan standar kesehatan nasional;
  - b. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja yang bekerja pada malam hari;
  - c. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;

- d. memiliki 1 (satu) orang Tenaga Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersertifikat minimal K3 umum disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan;
  - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar yang dibutuhkan secara cuma-cuma; dan
  - f. melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### **Pasal 41**

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

#### **Pasal 42**

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja :
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
  - c. membayar upah kerja lembur minimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja minimal 15 menit bagi pekerja/buruh yang lembur dua jam atau lebih.

- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh :
  - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya 30 menit setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada Hari Libur Nasional yang ditetapkan Pemerintah;
  - d. *istirahat/Cuti Tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan; dan*
  - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan;
  - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan.
- (4) Pengusaha berkewajiban memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Propinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten.
- (5) Pengusaha berkewajiban memberi kesempatan kepada pekerja/buruh pada setiap tanggal 1 Mei dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya untuk merayakan Hari Buruh Internasional.

### **Pasal 43**

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dimasa menyusui sampai bayi berusia 3 (tiga) bulan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari wajib melaporkan pelaksanaannya kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi setiap 3 bulan sekali;
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat tentang:
  - a. data dan jumlah pekerja/buruh;
  - b. waktu kerja;
  - c. fasilitas dan kompensasi yang diberikan; serta
  - d. mekanisme pelaksanaannya.
- (4) Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada pekerja/buruh perempuan yang sudah berkeluarga sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga.

### **Bagian kedua Pengupahan**

#### **Pasal 44**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

- (3) Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Pengusaha wajib menaikkan Upah Minimum bagi pekerja/buruh yang sudah menikah atau berkeluarga dan/atau sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih sekurang kurangnya 5 % (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten yang berlaku.
- (5) Pengusaha wajib menaikkan upah pekerja/buruh yang sudah diatas UMK, sekurang-kurangnya sesuai besaran nominal kenaikan UMK kecuali diatur lebih baik dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatas dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMK.

#### **Pasal 45**

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Mekanisme penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud ayat (1), sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### **Bagian Ketiga Fasilitas**

#### **Paragraf 1 Kesempatan Beribadah**

#### **Pasal 46**

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

#### **Paragraf 2 Fasilitas Kesejahteraan**

#### **Pasal 47**

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain :
  - a. tempat laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
  - b. fasilitas seragam kerja setiap setahun;
  - c. fasilitas K3;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif;
  - e. fasilitas olah raga yang memadai dan representatif ;
  - f. fasilitas kantin;
  - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
  - h. fasilitas rekreasi setiap satu tahun minimal 1 (satu) kali;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi;

- k. angkutan antar jemput pekerja; dan
  - l. fasilitas parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

## **BAB XI PEMBINAAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **Bagian Kesatu Paragraf 1 Pembinaan Hubungan Industrial**

#### **Pasal 48**

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

### **Paragraf 2 Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan**

#### **Pasal 49**

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

#### **Pasal 50**

Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dapat membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral.

#### **Pasal 51**

Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral sebagaimana dimaksud dalam pasal 50, dilaksanakan oleh Bupati selaku Ketua Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten untuk membentuk Lembaga Tripartit sektoral kabupaten.

#### **Pasal 52**

- (1) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit sektoral sebagaimana dimaksud pada pasal 50, terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota yang mewakili unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Jumlah anggota lembaga kerjasama Tripartit sektoral kabupaten dalam susunan keanggotaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebanyak-banyaknya 8 (delapan) orang anggota.

#### **Pasal 53**

- (1) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit sektoral kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Bupati selaku ketua LKS Tripartit Kabupaten.
- (2) Pengangkatan dan pemberhentian LKS Tripartit sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### **Pasal 54**

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah-langkah strategis dalam pembinaan Hubungan Industrial.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit dapat meminta penjelasan kepada SKPD atas hasil pengawasan Pegawai Pengawas.
- (4) Dewan pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.

#### **Paragraf 3**

#### **Organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh**

#### **Pasal 55**

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (3) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.

#### **Pasal 56**

Pemerintah Daerah dapat memberi bantuan operasional kepada serikat pekerja/serikat buruh setingkat Cabang/Kabupaten yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

**Bagian Kedua**  
**Paragraf 1**  
**Perselisihan Hubungan Industrial**

**Pasal 57**

- (1) Apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan/atau Organisasi pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melampirkan bukti telah diadakan dan/atau ada upaya perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak tercapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- (4) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wajib proaktif melakukan mediasi guna terciptanya penyelesaian perselisihan secara optimal, transparan dan berkeadilan.
- (5) Jumlah Pegawai Mediasi disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

**Paragraf 2**  
**Mogok Kerja**

**Pasal 58**

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/ atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/ serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan /atau penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

- (6) Siapapun dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (7) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (8) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.
- (9) Kepala Dinas tenaga Kerja Dan Transmigrasi wajib melakukan upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

## **BAB XII**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

#### **Pasal 59**

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### **Pasal 60**

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) batal demi hukum. Dikecualikan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (7) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud pada ayat (6), pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (8) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
  - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (9) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (10) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memiliki kekuatan hukum tetap (inkracht) memutuskan pekerja/buruh dinyatakan bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

### **Pasal 61**

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima secara tunai.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## **Pasal 62**

- (1) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (4) serta diberikan uang pisah.
- (2) Uang pisah diberikan kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri dan telah bekerja minimal 1 tahun, besarnya minimal 1 bulan upah.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
  - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

- (4) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/intimidasi dari perusahaan dapat melakukan klarifikasi dalam bentuk pernyataan tertulis kepada perusahaan dan dapat mengadukan ke SKPD.
- (5) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**Paragraf 1**  
**Pensiun**

**Pasal 63**

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 20 (dua puluh tahun) tahun atau sudah mencapai usia 45 (empat puluh lima) tahun dapat mengajukan Pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (3) Pengusaha dilarang menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- (4) Batas waktu ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja, setelah diterimanya surat permohonan oleh Pengusaha.
- (5) Pemutusan Hubungan Kerja di karenakan usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatas, pekerja/buruh memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 61 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 61 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 61 ayat (4).

**Paragraf 2**  
**PHK Meninggal Dunia**

**Pasal 64**

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli warisnya sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon yang diatur dalam pasal 61 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 61 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 61 ayat (4).

**BAB XIII**  
**PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**

**Bagian Kesatu**  
**Pembinaan**

**Pasal 65**

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Daerah ini menjadi wewenang Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
  - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;

- b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan; dan
  - d. memberikan sanksi bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam lingkungan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tidak melakukan tugas sesuai fungsinya.
- (3) Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan ini dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah daerah dengan mengikutsertakan Organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja/buruh dan/atau perusahaan yang prestatif dan produktif.

## **Bagian Kedua Pengawasan**

### **Pasal 66**

- (1) Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Jumlah tenaga Pengawas Ketenagakerjaan disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.
- (4) Kegiatan Pengawasan terhadap perusahaan yang ada di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan pada ayat (3) dan hasil laporan pengawasan wajib disampaikan kepada pihak terkait.
- (5) Dalam melakukan proses pengawasan, pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib berkoordinasi dengan wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan.
- (6) Tugas dan wewenang pengawasan berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan.

## **BAB XIV SANKSI ADMINISTRATIF**

### **Pasal 67**

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 Ayat (5), ayat (6) dan Ayat (8), Pasal 10 Ayat (2) dan Ayat (3), Pasal 12 Ayat (1), Ayat (3) dan Ayat (4), Pasal 16, Pasal 19, Pasal 24 Ayat (5), Pasal 27 Ayat (1), Pasal 31 Ayat (1), dan ayat (4) dikenakan sanksi administrasi berupa:
- a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatalan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;

- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
  - h. pencabutan ijin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

## **BAB XV PENYIDIKAN**

### **Pasal 68**

- (1) Selain Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil dilingkungan SKPD yang diberi wewenang khusus sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Selain wewenang yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil juga berwenang :
- a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
  - c. mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang dijadikan tersangka;
  - d. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - e. memberitahukan secara tertulis hasil pemeriksaan dan/atau hasil penyidikan kepada pelapor; dan
  - f. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.

## **BAB XVI KETENTUAN PIDANA**

### **Pasal 69**

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 24 ayat (5), Pasal 25, Pasal 26 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 27, Pasal 29 ayat (1), Pasal 31 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 39 ayat (1), dan ayat (3), Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 42 ayat (4), Pasal 43 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 46, dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (4) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan ke Kas Daerah.

**BAB XVII**  
**KETENTUAN PERALIHAN**

**Pasal 70**

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku :

- a. Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Izin yang bersangkutan; dan
- b. Semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

**BAB XVIII**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 71**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ampana  
pada tanggal 20 Agustus 2014

BUPATI TOJO UNA-UNA,

TTD + CAP

DAMSIK LADJALANI

Diundangkan di Ampana  
pada tanggal 20 Agustus 2014

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN TOJO UNA-UNA,



SYAIFUL BAHRI. L

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA TAHUN 2014 NOMOR 10

**NOREG 32 PERATURAN DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA, PROVINSI  
SULAWESI TENGAH : (09/2014)**

**PENJELASAN ATAS**  
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN TOJO UNA UNA**  
**NOMOR 10 TAHUN 2014**  
**TENTANG**  
**SISTEM PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**I. PENJELASAN UMUM**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Daerah yang dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

**II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL**

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

ayat (1): Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

ayat (2): Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan Jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

#### Pasal 7

Yang dimaksud dengan menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan adalah kegiatan pemetaan angkatan kerja, perkiraan jumlah tenaga kerja dan menyampaikan pasar kerja dan peluang pekerjaan secara lengkap dan sistematis yang akan menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategis dalam pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

#### Pasal 8

Cukup jelas

#### Pasal 9

Cukup jelas

#### Pasal 10

Cukup jelas

#### Pasal 11

Cukup jelas

#### Pasal 12

ayat (1)

Yang dimaksud dengan program ialah program-program pelatihan kerja yang disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada saat pengajuan permohonan izin.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

#### Pasal 13

Cukup jelas

#### Pasal 14

Cukup jelas

#### Pasal 15

ayat (1)

Yang dimaksud dengan "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.

ayat (2)

Cukup jelas  
ayat (3)

Cukup jelas  
Pasal 16

Cukup jelas  
Pasal 17

Cukup jelas  
Pasal 18

Cukup jelas  
Pasal 19

Cukup jelas  
Pasal 20

Cukup jelas  
Pasal 21

Cukup jelas  
Pasal 22

Cukup jelas  
Pasal 23

Cukup jelas  
Pasal 24

Cukup jelas  
Pasal 25

Cukup jelas  
Pasal 26

ayat (1)

Jenis kecacatan adalah cacat fisik, cacat mental, dan cacat fisik dan mental. Derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35:

ayat (1)

Cukup jelas

ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

ayat (5)

Cukup jelas

ayat (6)

Cukup jelas

ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 36

ayat (1)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

ayat (5)

Cukup jelas

ayat (6)

Cukup jelas

ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

ayat (1)

Pesawat adalah kumpulan dari beberapa alat beserta kelengkapannya dalam satu kesatuan atau berdiri sendiri yang memiliki fungsi guna mencapai tujuan tertentu.

Bahan adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan (serta biasanya digunakan untuk suatu tujuan tertentu) Barang adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya atau mempunyai sifat kecelakaan serta biasanya merupakan hasil dari suatu tujuan.

Produk teknis lainnya adalah bahan atau barang yang dapat digunakan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Instalasi adalah suatu jaringan baik pipa maupun bukan yang dibuat guna suatu tujuan tertentu.

Mesin adalah suatu peralatan kerja yang digunakan untuk menyiapkan, mengolah, membentuk atau membuat, merakit, menyelesaikan, barang atau produk teknis dengan mewujudkan fungsi mesin.

Peralatan adalah alat yang di konstruksi khusus atau dibuat khusus untuk tujuan tertentu.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

ayat (1)

huruf a: Cukup jelas

huruf b: Cukup jelas

huruf c: Cukup jelas

huruf d: Cukup jelas

huruf e: Cukup jelas

huruf f: Cukup jelas

huruf g: Cukup jelas

huruf h: Cukup jelas

huruf i: Yang dimaksud dengan fasilitas istirahat adalah tempat atau sarana istirahat bagi pekerja/buruh pada perusahaan yang menyelenggarakan splittime (waktu kerja yang terpisah)

huruf j: Cukup jelas

huruf k: Cukup jelas

huruf l: Cukup jelas

ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas

Pasal 53

Cukup jelas

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Bantuan operasional kepada serikat pekerja/serikat buruh bersumber dari APBD.

Pasal 57

ayat (1)

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.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 58

ayat (1)

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

ayat (5)

Cukup jelas

ayat (6)  
Cukup jelas

ayat (7)  
Cukup jelas

ayat (8)  
Cukup jelas

ayat (9)  
Cukup jelas

Pasal 59

Cukup jelas

Pasal 60

Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Cukup jelas

Pasal 67

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Cukup jelas

Pasal 70

Cukup jelas

Pasal 71

Cukup jelas