



BUPATI DHARMASRAYA  
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN DHARMASRAYA  
NOMOR 4 TAHUN 2024

TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DHARMASRAYA,

- Menimbang : a. bahwa Tenaga Kerja berperan penting dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan meningkatkan perekonomian daerah serta kesejahteraan masyarakat;
- b. bahwa dalam rangka mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja, pemenuhan hak dan kewajiban Tenaga Kerja, meningkatkan kualitas dan produktifitas Tenaga Kerja guna meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan menciptakan Tenaga Kerja yang terampil dan berdaya saing;
- c. bahwa untuk melaksanakan kewenangan daerah dan memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah perlu diatur dengan Peraturan Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4348);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899)

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN DHARMASRAYA  
dan  
BUPATI DHARMASRAYA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Dharmasraya.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Dharmasraya.
3. Bupati adalah Bupati Dharmasraya.

4. Dinas adalah Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Dharmasraya yang dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah :
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. Perusahaan adalah :
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
13. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
14. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.
15. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja.
16. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja Makro.

17. Rencana Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja Mikro.
18. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
19. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan Kompetensi Kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
20. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
21. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
22. 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.
23. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
24. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
25. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
26. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
27. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
28. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
29. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
30. 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.

31. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
32. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
33. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
34. 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 di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
35. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
36. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
37. 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.

#### Pasal 2

Pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. demokrasi;
- c. kesetaraan dan keadilan; dan
- d. tanpa diskriminasi.

### BAB II

#### TUGAS DAN WEWENANG PEMERINTAH DAERAH

#### Pasal 3

Dalam rangka penyelenggaraan Tenaga Kerja di Daerah Pemerintah Daerah bertugas:

- a. menyusun dan melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja di Daerah;
- b. melakukan pengelolaan informasi ketenagakerjaan;
- c. melakukan Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan peningkatan produktifitas kerja;
- d. melaksanakan penyaluran penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. melaksanakan pembinaan Hubungan Kerja;
- f. melaksanakan perlindungan dan kesejahteraan Tenaga Kerja

### BAB III

#### PERENCANAAN TENAGA KERJA

#### Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan PTK Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari PTK Makro dan PTK Mikro.

#### Pasal 5

- (1) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) disusun berdasarkan sistem informasi Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Hasil penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa RTK Makro.
- (3) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat informasi tentang:
  - a. persediaan Tenaga Kerja;
  - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
  - c. neraca Tenaga Kerja; dan
  - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

#### Pasal 6

- (1) RTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam Menyusun RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati membentuk tim penyusunan RTK Makro.
- (3) Tim penyusunan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 7

- (1) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja perluasan kesempatan kerja di Daerah.
- (2) PTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh badan usaha milik Daerah dan Perusahaan swasta di Daerah.
- (3) Hasil penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa RTK Mikro.
- (4) RTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat informasi tentang:
  - a. persediaan pegawai;
  - b. kebutuhan pegawai;
  - c. neraca pegawai; dan
  - d. program kepegawaian.
- (5) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

#### Pasal 8

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan PTK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 7 diatur dengan Peraturan Bupati.

### BAB IV PENGELOLAAN INFOMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 9

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan Tenaga Kerja di daerah, Pemerintah Daerah melakukan pengelolaan informasi ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

- (3) Dalam mengelola informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas berkoordinasi dengan perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang informatika.

#### Pasal 10

- (1) Informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 terdiri dari:
- a. informasi ketenagakerjaan umum, meliputi:
    1. penduduk;
    2. Tenaga Kerja;
    3. angkatan kerja;
    4. penduduk yang bekerja; dan
    5. penganggur.
  - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
    1. standar Kompetensi Kerja;
    2. lembaga pelatihan;
    3. asosiasi profesi;
    4. tenaga kepelatihan;
    5. lulusan pelatihan;
    6. kebutuhan pelatihan
    7. sertifikasi Tenaga Kerja;
    8. jenis pelatihan; dan
    9. tingkat produktivitas.
  - c. informasi penempatan Tenaga Kerja, meliputi:
    1. kesempatan kerja;
    2. pencari kerja;
    3. lowongan kerja lembaga penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri; dan
    4. penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri.
  - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi:
    1. usaha mandiri;
    2. Tenaga Kerja mandiri;
    3. Tenaga Kerja sukarela;
    4. teknologi padat karya; dan
    5. teknologi tepat guna.
  - e. informasi hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:
    1. pengupahan;
    2. Perusahaan;
    3. kondisi dan lingkungan kerja;
    4. serikat pekerja/serikat buruh;
    5. asosiasi Pengusaha;
    6. perselisihan hubungan industrial;
    7. pemogokan;
    8. penutupan Perusahaan;
    9. pemutusan Hubungan Kerja;
    10. jaminan sosial dan asuransi Tenaga Kerja;
    11. kecelakaan kerja; dan
    12. keselamatan.
- (2) Sumber informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperoleh dari sumber antara lain:
- a. kementerian negara, departemen dan lembaga pemerintah non departemen di tingkat pusat;
  - b. instansi vertikal di provinsi dan kabupaten;

- c. instansi pemerintah provinsi dan kabupaten;
  - d. badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah;
  - e. perguruan tinggi;
  - f. lembaga swadaya masyarakat;
  - g. Perusahaan swasta;
  - h. asosiasi Pengusaha; dan
  - i. serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

#### Pasal 11

- (1) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), pengumpulannya dilakukan secara langsung dan tidak langsung, baik konvensional maupun elektronik, secara berkala dan insidental.
- (2) Cara penyampaian informasi ketenagakerjaan dari Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 12

- (1) Informasi ketenagakerjaan yang telah dikumpulkan, diolah dengan menggunakan metoda statistika atau metoda lainnya, baik secara manual maupun komputasi sesuai dengan peruntukannya.
- (2) Informasi ketenagakerjaan yang dikumpulkan dan diolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam sistem database.

#### Pasal 13

- (1) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) disajikan dalam bentuk tabel, grafik, peta, dan narasi.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipublikasikan dalam bentuk cetakan dan/atau media elektronik.

#### Pasal 14

- (1) Pengguna dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan pada Dinas.
- (2) Pengguna dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebutuhannya, kecuali informasi yang bersifat rahasia.
- (3) Dinas berwenang untuk menolak permintaan informasi ketenagakerjaan dari pengguna, yang tidak sesuai dengan kebutuhannya, dan/atau informasi ketenagakerjaan yang bersifat rahasia.
- (4) Untuk memperoleh informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengguna tidak dipungut biaya.

### BAB V

#### PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN

##### Bagian Kesatu

##### Pelatihan Kerja

#### Pasal 15

- (1) Dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kemampuan Tenaga Kerja dilaksanakan Pelatihan Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

- (3) Pelatihan Kerja memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (4) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar Kompetensi Kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang.

#### Pasal 16

Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.

#### Pasal 17

- (1) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diselenggarakan oleh:
  - a. LPK Pemerintah Daerah;
  - b. LPK swasta; atau
  - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dilaksanakan di tempat kerja.
- (3) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (5) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 18

- (1) Dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja, LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 harus memenuhi persyaratan:
  - a. tersedianya tenaga pelatihan;
  - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan; dan
  - c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja.
  - d. Tersediannya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terdaftar pada Dinas.

#### Pasal 19

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

#### Pasal 20

- (1) Pemagangan merupakan bahagian dari sistem Pelatihan Kerja.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di Perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja atau Perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.
- (3) Peserta Pemagangan berasal dari :
  - a. Pencari Kerja;
  - b. siswa LPK;
  - c. mahasiswa; dan/atau
  - d. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya

## Pasal 21

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang di buat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Pemagangan dapat dilaksanakan di Perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja, atau Perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

## Pasal 22

Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi Kompetensi Kerja dari Perusahaan atau lembaga sertifikasi.

## Pasal 23

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 sampai dengan Pasal 22 diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN  
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA  
Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

## Pasal 24

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 25

- (1) Dalam rangka penempatan Tenaga Kerja di Daerah, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:
  - a. Pelayanan antar kerja di Daerah;
  - b. Penerbitan izin LPTKS di daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan; dan
  - c. Pengelolaan IPK di Daerah.
- (2) Pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Dinas.

## Pasal 26

- (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 program nasional dan daerah.

## Pasal 27

- (1) Perusahaan yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja
- (3) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.
- (4) Perlindungan pekerja/Buruh di Daerah yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan dalam bentuk program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (5) Ketentuan mengenai program jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

## Pasal 28

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 terdiri atas:
  - a. Dinas;
  - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memiliki Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 29

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 30

Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 28 diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja  
Paragraf 1  
Umum

## Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Daerah.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja; dan
  - b. Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja

Paragraf 2  
Perluasan Kesempatan Kerja Di Dalam Hubungan Kerja

Pasal 32

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat memberi kemudahan investasi.

Pasal 33

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dilaksanakan oleh badan usaha milik Daerah dan swasta.
- (2) Dalam melaksanakan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) badan usaha milik Daerah, dan swasta menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja.

Paragraf 3  
Perluasan Kesempatan Kerja Di Luar Hubungan Kerja

Pasal 34

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, badan usaha milik Daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat.

Pasal 35

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (2) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. sistem padat karya;
  - c. penerapan teknologi tepat guna;
  - d. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
  - e. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 36

Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 melalui kegiatan:

- a. permodalan;
- b. penjaminan;
- c. pendampingan;
- d. pelatihan;
- e. konsultasi;
- f. bimbingan teknis; dan/atau
- g. penyediaan data dan informasi.

## Pasal 37

Ketentuan lebih lanjut mengenai perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 36 diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga  
Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

## Pasal 38

- (1) Setiap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pekerja.
- (4) Setiap Perusahaan swasta wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah pekerja pada perusahaannya.

Bagian Keempat  
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

## Pasal 39

- (1) Dalam rangka menjamin kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja di Daerah, Perusahaan dan/atau Pemberi Kerja di Daerah mengutamakan penerimaan terhadap Tenaga Kerja Lokal Daerah.
- (2) Mekanisme penerimaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan dan/atau Pemberi Kerja.

## Pasal 40

- (1) Dalam rangka Penempatan Tenaga Kerja Lokal, Perusahaan di Daerah wajib mengutamakan penerimaan Tenaga Kerja lokal, sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal, Perusahaan dapat menerima Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (3) Perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan penerimaan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (4) sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. penghentian sementara kegiatan;
  - d. penghentian tetap kegiatan; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) di ataur dalam Peraturan Bupati.

## Pasal 41

Dalam rangka Penempatan Tenaga Kerja Lokal, Perusahaan dan/atau Pemberi Kerja wajib menyampaikan informasi lowongan kerja kepada Dinas.

## Pasal 42

Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 sampai dengan Pasal 41 diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII  
HUBUNGAN KERJA  
Bagian Kesatu  
Umum

## Pasal 43

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Bagian Kedua  
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

## Pasal 44

- (1) PKWT didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

## Pasal 45

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
  - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

## Pasal 46

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

## Pasal 47

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
  - a. musim atau cuaca; atau
  - b. kondisi tertentu.

- (2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- (3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

#### Pasal 48

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

#### Pasal 49

- (1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
  - b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
- (5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

#### Pasal 50

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran Upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWT

## Pasal 51

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

## Pasal 52

PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

## Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi Tenaga Kerja asing yang dipekerjakan oleh Perusahaan dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

## Pasal 54

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
  - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja x 1 (satu) bulan Upah;
  - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.
- (4) Dalam hal Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.
- (5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.

- (6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Bagian Ketiga  
Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 55

- (1) PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pengusaha dilarang membayar Upah di bawah Upah minimum yang berlaku.
- (3) PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII  
ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT

Bagian Kesatu  
Alih Daya

Pasal 56

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 57

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang Hubungannya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Bagian Kedua  
Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Pasal 58

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 59

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

#### Pasal 60

Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:

- a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. waktu kerja fleksibel; atau
- c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja

#### Pasal 61

- (1) Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

### Bagian Ketiga Waktu Kerja Lembur

#### Pasal 62

- (1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

## Pasal 63

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.
- (2) Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu.
- (3) Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan latau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat Upah lebih tinggi.
- (4) Pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Apabila golongan jabatan tertentu tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha wajib membayar Upah Kerja Lembur.

## Pasal 64

- (1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.
- (2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

## Pasal 65

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:
  - a. membayar Upah Kerja Lembur;
  - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
  - c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
- (2) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

## Pasal 66

Ketentuan Waktu Kerja Lembur berlaku untuk semua Perusahaan, kecuali bagi Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang telah ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 67

Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:

- a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
- b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

## Pasal 68

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu.
- (2) Pembayaran Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan:
  - a. perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
    1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
    2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
    3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;
  - b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
    1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
    2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan 3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

## Pasal 69

Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:

- a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
- b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
- c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

## Pasal 70

- (1) Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan.
- (2) Cara menghitung Upah sejam yaitu  $1/73$  (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan.
- (3) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari Upah.
- (4) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah.

## Pasal 71

- (1) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:
  - a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- (1) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (2) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari Upah minimum maka Upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan Upah Kerja Lembur yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja

#### Pasal 72

- (1) Dalam hal Perusahaan telah melaksanakan pembayaran Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan atau lebih baik maka perhitungan Upah Kerja Lembur tetap berlaku.
- (2) Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungannya yang telah dilaksanakan oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Upah Kerja Lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan pembayaran Upah Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

### BAB IX PENGUPAHAN Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 73

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

#### Bagian Kedua

#### Upah Berdasarkan Satuan Waktu dan/atau Satuan Hasil

#### Pasal 74

- (1) Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ditetapkan berdasarkan:
  - a. Satuan waktu; dan/atau
  - b. Satuan hasil.
- (2) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) huruf a ditetapkan secara:
  - a. per jam;
  - b. harian; atau
  - c. bulanan

## Pasal 75

- (1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
- (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (3) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam.
- (4) Formula perhitungan Upah per jam di hitung sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang pengupahan.

## Pasal 76

Upah harian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf b ditetapkan dengan perhitungan:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)

## Pasal 77

Upah bulanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 78

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha
- (3) Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh

## Pasal 79

- (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Dalam hal Upah di Perusahaan menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan.
- (3) Dalam hal Upah di Perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.

Bagian Ketiga  
Struktur dan Skala Upah

## Pasal 80

- (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.

- (2) Dalam hal Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan.
- (3) Dalam hal Upah di Perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.

#### Pasal 81

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 82

- (1) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:
  - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
  - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Struktur dan skala Upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlihatkan kepada Dinas.
- (3) Setelah dokumen struktur dan skala Upah diperlihatkan, Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengembalikan dokumen struktur dan skala Upah kepada pihak Perusahaan pada saat itu juga.
- (4) Selain melampirkan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan Perusahaan melampirkan surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala Upah di Perusahaan.
- (5) Surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) didokumentasikan oleh Dinas sebagai bukti telah dilakukan penyusunan struktur dan skala Upah.

### Bagian Keempat Upah Minimum

#### Pasal 83

- (1) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
  - a. Upah tanpa tunjangan; atau
  - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (6) Penetapan Upah minimum Daerah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 84

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 dikecualikan bagi usaha mikro.
- (2) Upah pada usaha mikro ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan: a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

## Pasal 85

Usaha mikro yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:

- a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
- b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal

Bagian Kelima  
Tata Cara Pembayaran Upah

## Pasal 86

- (1) Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.
- (3) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

## Pasal 87

- (1) Pembayaran Upah di Daerah dilakukan dengan mata uang rupiah.
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.
- (3) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama atau di tempat Pekerja/Buruh bekerja
- (5) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan

## Pasal 88

- (1) Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada Pekerja/Buruh atau melalui bank.

- (2) Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

#### Pasal 89

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh:
- a. berhalangan;
  - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
  - d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.
- (2) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau
  - c. pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
    1. menikah;
    2. menikahkan anaknya;
    3. mengkhitankan anaknya;
    4. membaptiskan anaknya;
    5. istri melahirkan atau keguguran kandungan;
    6. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
    7. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - b. menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - c. melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau
  - d. melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan.
- (4) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c apabila Pekerja/Buruh melaksanakan:
- a. hak istirahat mingguan;
  - b. cuti tahunan;
  - c. istirahat panjang;
  - d. istirahat sebelum dan sesudah melahirkan; atau
  - e. istirahat karena mengalami keguguran kandungan.

#### Pasal 90

- (1) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan, pekerjaan karena sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Upah
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Upah; dan
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha.
- (2) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh perempuan yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2) huruf b disesuaikan dengan jumlah hari menjalani masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. Pekerja/Buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - f. suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; atau
  - g. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud dalam huruf f yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

#### Pasal 91

- (1) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (3) huruf a tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besarnya Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib membayar kekurangannya.
- (2) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara sama atau lebih besar dari Upah yang biasa diterima Pekerja/Buruh, Pengusaha tidak wajib membayar.
- (3) Pekerja/Buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha.

#### Pasal 92

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (3) huruf b, sebesar Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh dengan ketentuan hanya sekali selama Pekerja/Buruh bekerja di Perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 93

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (3) huruf c, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

## Pasal 94

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (3) huruf d, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

## Pasal 95

Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (4), sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh.

## Pasal 96

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 sampai dengan Pasal 95 diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

## Bagian Keenam

## Denda dan Pematangan Upah

## Pasal 97

- (1) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal denda tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pengenaan denda mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah ini.

## Pasal 98

- (1) Denda kepada Pengusaha atau Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/Buruh.
- (2) Jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

## Pasal 99

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 dikenai denda, dengan ketentuan:
  - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
  - b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
  - c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

#### Pasal 100

- (1) Dalam keadaan tertentu, Pengusaha dapat melakukan pemotongan Upah.  
 (2) Pemotongan Upah oleh Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan untuk pembayaran:  
 a. denda;  
 b. ganti rugi;  
 c. uang muka Upah;  
 d. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;  
 e. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau  
 f. kelebihan pembayaran Upah.  
 (3) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.  
 (4) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.  
 (5) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.

#### Pasal 101

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh.  
 (2) Surat kuasa setiap saat dapat ditarik kembali.  
 (3) Surat kuasa dari Pekerja/Buruh dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada badan yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 102

Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh

#### Pasal 103

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 sampai dengan Pasal 102 diatur dengan Peraturan Bupati.

### BAB X

#### DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

#### Pasal 104

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan Pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.  
 (2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga non struktural yang bersifat Tripartit.  
 (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:  
 a. Pemerintah Daerah;  
 b. unsur DPRD;  
 c. organisasi buruh;

- d. pengusaha;
  - e. serikat pekerja/ serikat buruh; dan
  - f. perguruan tinggi dan pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati dengan Keputusan Bupati.

## BAB XI PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA YANG BERASAL DARI DAERAH

### Pasal 105

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia yang berasal dari Daerah.
- (2) Perlindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebelum bekerja dan setelah bekerja.
- (3) Perlindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk:
  - a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia, dan
  - b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya

### Pasal 106

Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Perlindungan Sebelum Bekerja; dan
- b. Perlindungan Setelah Bekerja.

### Pasal 107

- (1) Perlindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 huruf a meliputi:
  - a. perlindungan administratif; dan
  - b. perlindungan teknis.
- (2) Perlindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi:
  - a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
  - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- (3) Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:
  - a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
  - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan Pelatihan Kerja;
  - c. Jaminan Sosial;
  - d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
  - e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
  - f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
  - g. pembinaan dan pengawasan.

### Pasal 108

- (1) Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 huruf b, diberikan melalui:
  - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;

- b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
  - c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
  - d. rehabilitasi dan reintegrasi sosial; dan
  - e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- (2) Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas.

#### Pasal 109

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perlindungan Tenaga Kerja migran Indonesia yang berasal dari Daerah diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB XII HUBUNGAN INDUSTRIAL Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 110

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
- a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan;
  - c. melakukan pembinaan dan monitoring;
  - d. melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi :
- a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 111

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- e. peraturan Perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Bagian Kedua  
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 112

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga  
Organisasi Pengusaha

Pasal 113

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 114

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 115

- (1) Lembaga kerja sama Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Lembaga kerja sama Bipartit mempunyai tugas :
  - a. melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
  - b. mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan; dan
  - c. menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan

## Pasal 116

Anggota Lembaga kerja sama Bipartit dari unsur pekerja/buruh ditentukan sebagai berikut :

- a. dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan semua pekerja/buruh menjadi anggota, maka secara otomatis pengurus serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam lembaga kerja sama Bipartit;
- b. dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis;
- c. dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan seluruh pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili dalam lembaga kerja sama Bipartit adalah wakil masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang perwakilannya ditentukan secara proposional;
- d. dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut menunjuk wakilnya dalam lembaga kerja sama Bipartit dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis; dan
- e. dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam lembaga kerja sama Bipartit secara proposional dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

## Pasal 117

- (1) Lembaga kerja sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (2) Pengurus Lembaga kerja sama Bipartit menyampaikan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan.
- (3) Paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas memberikan bukti penerimaan pemberitahuan.
- (4) Pemberitahuan pembentukan lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat 3 tidak dikenakan biaya.

## Pasal 118

- (1) Kepengurusan Lembaga Kerja Sama Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh.
- (2) Jumlah kepengurusan lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 6 (enam) orang dengan ketentuan jumlah unsur pengusaha dengan unsur pekerja/buruh sama banyak.

- (3) Susunan pengurus lembaga kerja sama Bipartit paling sedikit terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, dan anggota.
- (4) Jabatan ketua lembaga kerja sama Bipartit dapat dijabat secara bergantian antara unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh.

#### Pasal 119

- (1) Masa kerja kepengurusan lembaga kerja sama Bipartit selama 3 (tiga) tahun.
- (2) Pergantian kepengurusan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebelum berakhirnya masa jabatan dapat dilakukan atas usul dari unsur yang diwakilinya.

#### Pasal 120

Masa jabatan kepengurusan Lembaga Kerja Sama Bipartit berakhir apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. mutasi;
- c. mengundurkan diri sebagai anggota lembaga;
- d. diganti atas usul dari unsur yang diwakilinya; atau
- e. sebab lain yang menghalangi tugas dalam kepengurusan lembaga.

### Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit

#### Pasal 121

- (1) Dalam rangka penyusunan kebijakan di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah, Bupati membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggungjawab kepada Bupati.
- (3) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah

#### Pasal 122

- (1) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Jumlah keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 8 (delapan).
- (3) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 123

Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit, wajib memenuhi persyaratan:

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. berpendidikan serendah-rendahnya Diploma 3 (tiga);
- d. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas bagi calon anggota yang berasal dari unsur Pemerintah Daerah;
- e. merupakan anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan

- f. merupakan anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.

#### Pasal 124

Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit berakhir apabila:

- a. Berakhir masa jabatan;
- b. tidak memenuhi persyaratan keanggotaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123;
- c. meninggal dunia;
- d. mengundurkan diri;
- e. menderita sakit yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan tugasnya;
- f. melalaikan atau tidak melaksanakan tugasnya; atau
- g. dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

#### Pasal 125

Ketentuan mengenai tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

#### Pasal 126

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib Perusahaan;
  - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan; dan
  - f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.
- (3) Syarat kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 huruf c memuat hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan yang lebih baik dari peraturan perundang-undangan, dan rincian pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal Peraturan Perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan tersebut mengatur lebih baik atau minimal sama dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 127

- (1) Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal Perusahaan yang terdapat di Daerah merupakan cabang/unit kerja/ perwakilan, selain Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat membuat Peraturan Perusahaan turunan memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan masing-masing.

- (3) Dalam hal Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum disahkan oleh Dinas, maka Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup, maka Peraturan Perusahaan dibuat oleh masing-masing Perusahaan.

#### Pasal 128

- (1) Perusahaan dapat melakukan perubahan isi Peraturan Perusahaan berdasarkan kesepakatan dengan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh.
- (2) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan kembali dari pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127.

#### Pasal 129

- (1) Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan Peraturan Perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan.
- (2) Pembaharuan Peraturan Perusahaan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja/buruh.

#### Pasal 130

- (1) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126, Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (2), Peraturan Perusahaan perubahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2), pembaharuan Peraturan Perusahaan perubahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 yang berlaku di Daerah wajib mendapatkan pengesahan dari Dinas.
- (2) Dalam hal Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mendapat pengesahan dari Dinas, maka Peraturan Perusahaan dianggap tidak ada.

#### Pasal 131

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 sampai dengan Pasal 130 diatur dengan Peraturan Bupati.

### Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

## Pasal 133

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 132 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## Pasal 134

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

## Pasal 135

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

## Pasal 136

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

## Pasal 137

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

- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya 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.

#### Pasal 138

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

#### Pasal 139

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

#### Pasal 140

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

#### Pasal 141

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 142

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 143

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

## Pasal 144

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 135.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 136 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/ serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 136 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 136 ayat (2) dan ayat (3).

## Pasal 145

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

## Pasal 146

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB XIII  
PEMBINAAN

## Pasal 147

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah, Pemerintah Daerah melalui Dinas melakukan pembinaan ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan:
  - a. Tenaga Kerja;
  - b. Perusahaan dan/atau Pemberi Kerja; dan/atau
  - c. Organisasi atau serikat pekerja.

## Pasal 148

Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam bentuk:

- a. penyuluhan;
- b. pendidikan dan latihan;
- c. bimbingan teknis;
- d. diseminasi atau sosialisasi; dan/atau
- e. seminar.

## Pasal 149

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147 dan Pasal 148 diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIV  
PENDANAAN

## Pasal 150

Pendanaan pelaksanaan peraturan daerah ini dibebankan pada:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI  
KETENTUAN PENUTUP

## Pasal 151

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pulau Punjung  
pada tanggal 31 Oktober 2024

BUPATI DHARMASRAYA,



SUTAN RISKA

Diundangkan di Pulau Punjung  
pada tanggal 31 Oktober 2024

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN DHARMASRAYA,



ADLISMAN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DHARMASRAYA TAHUN 2024 NOMOR 4  
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN DHARMASRAYA  
PROVINSI SUMATERA BARAT (4/54/2024)

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN DHARMASRAYA  
NOMOR 4 TAHUN 2024  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Dalam pelaksanaan pembangunan Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Daerah yang produktif dan berdaya saing, maka arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan fokus pada upaya penciptaan lapangan pekerjaan seluas-luasnya dan peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, baik pada saat bekerja, maupun pasca berakhirnya Hubungan Kerja.

Untuk itu, pemerintah daerah perlu mengatur tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam rangka mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja, pemenuhan hak dan kewajiban Tenaga Kerja, meningkatkan kualitas dan produktifitas Tenaga Kerja guna meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan menciptakan Tenaga Kerja yang terampil dan berdaya saing meningkatkan kesejahteraan penyelenggaraan tenaga kerja di Daerah.

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi terdapat kewenangan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mengakomodir kondisi Daerah. Oleh sebab itu, dalam Peraturan Daerah ini, diatur beberapa materi muatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yaitu:

- a. Tugas wewenang Pemerintah Daerah;
- b. Perencanaan tenaga kerja;
- c. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan;
- d. Pengelolaan informasi ketenagakerjaan;

- e. Pelatihan kerja dan pemagangan;
- f. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- g. Hubungan kerja;
- h. Pengupahan;
- i. Peraturan perusahaan;
- j. Hubungan industrial;
- k. Pembinaan; dan
- l. pendanaan.

## II.PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas Keterpaduan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan memaduan berbagai unsur atau menyinergikan berbagai komponen terkait.

#### Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas Demokrasi” adalah bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan harus ada pengakuan terhadap partisipasi seluruh masyarakat tanpa terkecuali.

#### Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas Kesetaraan dan Keadilan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan harus mencerminkan kesetaraan dan keadilan secara proporsional bagi setiap warga Negara tanpa kecuali.

#### Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas Tanpa Diskriminasi” adalah bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan harus menghargai persamaan derajat, tidak membeda-bedakan ras, etnis, bangsa, warna kulit, status sosial, ideologi, dan lain-lain semua harus diperlakukan sama.

### Pasal 3

Cukup jelas.

### Pasal 4

Cukup jelas.

### Pasal 5

Cukup jelas.

### Pasal 6

Cukup jelas.

### Pasal 7

Cukup jelas.

### Pasal 8

Cukup jelas.

### Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10  
Cukup jelas.

Pasal 11  
Cukup jelas.

Pasal 12  
Cukup jelas.

Pasal 13  
Cukup jelas.

Pasal 14  
Cukup jelas.

Pasal 15  
Cukup jelas.

Pasal 16  
Cukup jelas.

Pasal 17  
Cukup jelas.

Pasal 18  
Cukup jelas.

Pasal 19  
Cukup jelas.

Pasal 20  
Cukup jelas.

Pasal 21  
Cukup jelas.

Pasal 22  
Cukup jelas.

Pasal 23  
Cukup jelas.

Pasal 24  
Cukup jelas.

Pasal 25  
Cukup jelas.

Pasal 26  
Cukup jelas.

Pasal 27  
Cukup jelas.

---

Pasal 28  
Cukup jelas.

Pasal 29  
Cukup jelas.

Pasal 30  
Cukup jelas.

Pasal 31  
Cukup jelas,

Pasal 32  
Cukup jelas.

Pasal 33  
Cukup jelas.

Pasal 34  
Cukup jelas.

Pasal 35  
Cukup jelas.

Pasal 36  
Cukup jelas.

Pasal 37  
Cukup jelas.

Pasal 38  
Cukup jelas.

Pasal 39  
Cukup jelas.

Pasal 40  
Cukup jelas.

Pasal 41  
Cukup jelas.

Pasal 42  
Cukup jelas.

Pasal 43  
Cukup jelas.

Pasal 44  
Cukup jelas.

Pasal 45  
Cukup jelas.

Pasal 46  
Cukup jelas.

Pasal 47  
Cukup jelas.

Pasal 48  
Cukup jelas.

Pasal 49  
Cukup jelas.

Pasal 50  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Ayat (4)  
Yang dimaksud dengan "demi hukum" adalah bahwa pada saat Perjanjian Kerja harian tidak berlaku akibat terpenuhi ketentuan dalam ayat ini, Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tidak memerlukan perjanjian tertulis atau keputusan tertulis lainnya.

Pasal 51  
Huruf a  
Cukup jelas.

Huruf b  
Cukup jelas.

Huruf c  
Cukup jelas.

Huruf d  
Cukup jelas.

Huruf e  
Cukup jelas.

Huruf f  
Yang dimaksud dengan "syarat kerja" adalah hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang belum diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan..

Huruf g  
Cukup jelas.

Huruf h  
Cukup jelas.

Huruf i  
Cukup jelas.

Pasal 52  
Cukup jelas.

Pasal 53  
Cukup jelas.

Pasal 54  
Cukup jelas.

Pasal 55  
Cukup jelas.

Pasal 56  
Cukup jelas.

Pasal 57  
Cukup jelas.

Pasal 58  
Cukup jelas.

Pasal 59  
Cukup jelas.

Pasal 60  
Cukup jelas.

Pasal 61  
Cukup jelas.

Pasal 62  
Cukup jelas.

Pasal 63  
Cukup jelas.

Pasal 64  
Cukup jelas.

Pasal 65  
Cukup jelas.

Pasal 66  
Cukup jelas.

Pasal 67  
Cukup jelas.

Pasal 68  
Cukup jelas.

Pasal 69  
Cukup jelas.

Pasal 70  
Cukup jelas.

Pasal 71  
Cukup jelas.

Pasal 72  
Cukup jelas.

Pasal 73  
Cukup jelas.

Pasal 74  
Cukup jelas.

Pasal 75  
Cukup jelas.

Pasal 76  
Cukup jelas.

Pasal 77  
Cukup jelas.

Pasal 78  
Cukup jelas.

Pasal 79  
Cukup jelas.

Pasal 80  
Cukup jelas.

Pasal 81  
Cukup jelas.

Pasal 82  
Cukup jelas.

Pasal 83  
Cukup jelas.

Pasal 84  
Cukup jelas.

Pasal 85  
Cukup jelas.

Pasal 86  
Cukup jelas.

Pasal 87  
Cukup jelas.

Pasal 88  
Cukup jelas.

Pasal 89  
Cukup jelas.

Pasal 90  
Cukup jelas.

Pasal 91  
Cukup jelas.

Pasal 92  
Cukup jelas.

Pasal 93  
Cukup jelas.

Pasal 94  
Cukup jelas.

Pasal 95  
Cukup jelas.

Pasal 96  
Cukup jelas.

Pasal 97  
Cukup jelas.

Pasal 98  
Cukup jelas.

Pasal 99  
Cukup jelas.

Pasal 100  
Cukup jelas.

Pasal 101  
Cukup jelas.

Pasal 102  
Cukup jelas.

Pasal 103  
Cukup jelas.

Pasal 104  
Cukup jelas.

Pasal 105  
Cukup jelas.

Pasal 106  
Cukup jelas.

Pasal 107  
Cukup jelas.

Pasal 108  
Cukup jelas.

Pasal 109  
Cukup jelas.

Pasal 110  
Cukup jelas.

Pasal 111  
Cukup jelas.

Pasal 112  
Cukup jelas.

Pasal 113  
Cukup jelas.

Pasal 114  
Cukup jelas.

Pasal 114  
Cukup jelas.

Pasal 115  
Cukup jelas.

Pasal 116  
Cukup jelas.

Pasal 117  
Cukup jelas.

Pasal 118  
Cukup jelas.

Pasal 119  
Cukup jelas.

Pasal 120  
Cukup jelas.

Pasal 121  
Cukup jelas.

Pasal 122  
Cukup jelas.

Pasal 123  
Cukup jelas.

Pasal 124  
Cukup jelas.

Pasal 125  
Cukup jelas.

Pasal 126  
Cukup jelas.

Pasal 127  
Cukup jelas.

Pasal 128  
Cukup jelas.

Pasal 129  
Cukup jelas.

Pasal 130  
Cukup jelas.

Pasal 131  
Cukup jelas.

Pasal 132  
Cukup jelas.

Pasal 133  
Cukup jelas.

Pasal 134  
Cukup jelas.

Pasal 135  
Cukup jelas.

Pasal 136  
Cukup jelas.

Pasal 137  
Cukup jelas.

Pasal 138  
Cukup jelas.

Pasal 139  
Cukup jelas.

Pasal 140  
Cukup jelas.

Pasal 141  
Cukup jelas.

Pasal 142  
Cukup jelas.

Pasal 143  
Cukup jelas.

Pasal 144  
Cukup jelas.

Pasal 145  
Cukup jelas.

Pasal 146  
Cukup jelas.

Pasal 147  
Cukup jelas.

Pasal 148  
Cukup jelas.

Pasal 149  
Cukup jelas.

Pasal 150  
Cukup jelas.

Pasal 151  
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DHARMASRAYA NOMOR 119