

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MUARA ENIM

NOMOR 29 TAHUN 2001

TENTANG

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN
UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN DAN
GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUARA ENIM,

Menimbang : a. bahwa untuk lebih menjamin adanya ketertiban keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan dalam Kabupaten Muara Enim dipandang perlu penetapan uang pesangon, uang penghargaan dan ganti kerugian sesuai dengan kebutuhan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberian Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Ganti Kerugian di Perusahaan .

Mengingat : 1. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 No. 42, Tambahan Lembaran Negara No. 1227) ;

2. Undang-undang No. 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara RI Tahun 1959 No. 73, Tambahan Lembaran Negara No. 1821) ;

3. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara RI Tahun 1964 Nomor 2686) ;

4. Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketenaga Kerjaan (Lembaran Negara RI Tahun 1969 No. 55) ;

5. Undang-undang No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, tambahan Lembaran Negara Nomor 3209).

6. Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara R.I. Tahun 1999 No. 60 tambahan Lembaran Negara Nomor 3839).

7. Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara R.I Tahun 1983 No. 36 Tambahan Lembaran Negara No. 3258)
8. Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara R.I Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952) ;
9. Keputusan Presiden No. 44 Tahun 1999 tentang Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Bentuk Rancangan Undang-undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Keputusan Presiden (Lembaran Negara R.I. Tahun 1999 No. 70) ;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim No. 9 Tahun 1985 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam Kabupaten Muara Enim (Lembaran Daerah Kabupaten Muara Enim No. 03 Serie D);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim No. 16 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Muara Enim (Lembaran Daerah Kabupaten Muara Enim Tahun 2000 No. 26) ;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim No. 19 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Muara Enim (Lembaran Daerah Kabupaten Muara Enim Tahun Tahun 2000 No.33)

Dengan persetujuan

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MUARA ENIM

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN.

BAB I KONTEN UMUM

Pasal I

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Muara Enim
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Muara Enim
Dipati adalah Dipati Muara Enim
3. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim
4. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim
5. Perusahaan adalah :
 - a) Setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak
 - b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga pemerintahan.
6. Pengusaha adalah :
 - a) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri
 - b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
 - c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia
7. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah
8. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat
9. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada suatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran
10. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja
11. Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja

12. Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
13. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.
14. Pegawai perantara adalah pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf e Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
15. Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
16. Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g pengusaha Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 2

- (1). Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- (2). Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa ijin kepada Panitia Pusat atau Panitia Daerah dalam hal :
 - a. pekerja dalam masa percobaan;
 - b. pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
 - c. pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama; atau
 - d. berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
 - e. pekerja meninggal dunia.

- (3) Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja tersebut didasarkan atas :
- a. hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja, diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
 - b. pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;
 - c. paham, agama, aliran, suku, golongan, atau jenis kelamin.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dilarang dalam hal :
- a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus-menerus;
 - b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah;
 - d. karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan.
 - e. karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama atau peraturan perundang-undangan.
 - f. pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan atau kesepakatan kerja bersama.
- (5) Keadaan sakit terus-menerus sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) huruf a meliputi :
- a. sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus-menerus;
 - b. setelah sakit lama, kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.

BAB III

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) DAN BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD)

Pasal 3

Ketentuan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam Peraturan Daerah ini dapat berlaku pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah dengan cara penundukan diri secara sukarela oleh pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

Panitia Daerah dan Panitia Pusat menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja berdasarkan tata tertib persidangan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 5

- (1). Hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf a harus dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan.
- (2). Lamanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan hanya boleh diadakan untuk satu kali masa percobaan kerja.
- (3). Pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah mengikuti magang atau job training di perusahaannya atau perusahaan yang ditunjuk oleh pengusaha yang bersangkutan tidak boleh mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (4). Ketentuan adanya masa percobaan kerja tidak berlaku untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DITINGKAT PERUSAHAAN DAN TINGKAT PEMERANTARAAN

Pasal 6

Pengusaha dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Pasal 7

- (1). Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja.

- (2). Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga.
- (3). Masa berlaku masing-masing surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) selama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja.
- (4). Keabsahan surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja..

Pasal 8

Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2), pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja apabila :

- a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- b. Dengan sengaja atau tidak sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.

Pasal 9

Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melanggar lagi maka pengusaha dapat mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 10

- (1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkannya secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja.

- (2) Serikat Pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.
- (3) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditanda tangani para pihak.
- (4) Bentuk perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) memuat antara lain :
 - a. nama dan alamat pekerja;
 - b. nama dan serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
 - d. tanggal dan tempat perundingan;
 - e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
 - f. pendirian para pihak;
 - g. kesimpulan perundingan; dan
 - h. tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.
- (6) Persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal melalui kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (7) Dalam hal perundingan dalam mencapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), Panitia Daerah atau Panitia Pusat pada dasarnya memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah. „
- (8) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.
- (9) Risalah hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 11

- (1) Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (8) dan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2). Dalam hal Pegawai Perantara menerima pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ternyata belum ada perundingan oleh kedua pihak, maka pegawai perantara harus mengupayakan untuk diadakan perundingan terlebih dahulu.
- (3). Pegawai Perantara dalam melaksanakan pemerantaraan penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4). Permohonan permintaan pemerantaraan harus disampaikan secara tertulis oleh yang berkepentingan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 12

- (1). Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, Pegawai Perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangan dan menyampaikan kepada para pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut.
- (2). Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 (tujuh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka dianggap menolak anjuran.
- (3). Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran sebagaimana dalam ayat (1) dan ayat (2) maka Pegawai Perantara harus membuat laporan pemerantaraan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja.
- (4). Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) tercapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara dan Kepala Dinas.
- (5). Dalam hal melaksanakan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka Pegawai Perantara meminta bantuan kepada Pegawai Pengawas Ketenaga kerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menetapkan dan menghitung hak pekerja tersebut.
- (6). Dalam hal pemerantaraan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, Pegawai Perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau Kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Dinas Tenaga Kerja Propinsi dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 13

Penyelesaian ditingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.

BAB V
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DITINGKAT
PANITIA DAERAH DAN PANITIA PUSAT

Pasal 14

- (1) Setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dibuat diatas kertas bermaterai cukup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tata cara dan syarat permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur lebih lanjut oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 15

- (1) Dalam hal pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja.
- (2) Pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku tidak dapat dinyatakan sebagai mangkir.

Pasal 16

- (1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja.
- (2) Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri.
- (3) Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.
- (4) Setelah masa skorsing berjalan selama 6 (enam) bulan dan belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

- (1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan skorsing terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya.
- (2) Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama proses sebesar 100 % (seratus perseratus).
- (3) Dalam hal pekerja tidak memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha tidak wajib membayar upah pekerja selama dalam proses.
- (4) Dalam hal pengusaha dan pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bukan karena pekerja dilarang bekerja oleh pengusaha atau bukan atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 75 % (tujuh puluh lima perseratus).

Pasal 18

- (1) Dalam hal Pengusaha mengajukan Permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tetapi tidak melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (1), maka selama ijin Pemutusan Hubungan Kerja belum diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, Pekerja/buruh harus tetap melakukan pekerjaannya dan Pengusaha membayar upah pekerja/buruh selama proses 100 % (seratus perseratus).
- (2) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja tetapi Pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menjadi perselisihan, maka sebelum ada keputusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja/buruh selama proses dibayar 100 % (Seratus Perseratus).

Pasal 19

- (1) Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara; atau

- c. mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalah gunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh Peraturan Perundang-undangan, ditempat kerja, dan ditempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
- d. melakukan perbuatan asusila dan atau melakukan perjudian ditempat kerja; atau
- e. menyerang, mengintimidasi dan atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan; atau
- f. menganiaya, mengancam secara phisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
- g. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau
- h. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya kecuali untuk kepentingan Negara; dan
- i. hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

- (2). Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.
- (3). Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
- (4). Pekerja yang diputuskan hubungannya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.
- (5). Pekerja yang melakukan kesalahan diluar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputuskan hubungannya dengan mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
- (6). Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat upah pekerja selama proses dibayar 100 % (seratus perseratus)

Pasal 20

- (1) Pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak berwajib karena pengaduan pengusaha maupun bukan.
- (2) Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak berwajib bukan atas pengaduan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) permohonan ijin dapat diajukan setelah pekerja ditahan paling sedikit selama 30 (tiga puluh) hari takwim.
- (3) Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan Kepada keluarga yang menjadi tanggungannya, besarnya sesuai dengan yang ditentukan oleh Pemerintah.
- (4) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- (5) Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- (6) Dalam hal pekerja dibebaskan dari tahanan karena pengaduan pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha wajib memperkerjakan kembali dengan membayar upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan.
- (7) Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) diputuskan oleh Pengadilan Negeri terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 21

Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan pekerja, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja Kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat, apabila pengusaha :

- a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
- c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
- d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;

- e. ak memberikan pekerjaan yang secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
 - f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
 - g. berikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerjaan sedangkan pekerja tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.
- (2). Dalam hal terjadi Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan pasal 23, pasal 24, pasal 25.

BAB VII

PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN

Pasal 22

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Pasal 23

- (1). Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

a. masa kerja kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
g. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
h. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
i. masa kerja 8 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	9 bulan upah
j. masa kerja 9 atau lebih	10 bulan upah

- (2). Apabila terdapat peraturan lebih tinggi yang mengatur ketentuan uang pesangon, maka Perda ini mengikuti ketentuan tersebut.

Pasal 24

(1). Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 ditetapkan sebagai berikut :

a.	masa kerja	3	tahun atau lebih tetapi kurang dari	6	tahun		2	bulan upah;
b.	masa kerja	6	tahun atau lebih tetapi kurang dari	9	tahun		3	bulan upah;
c.	masa kerja	9	tahun atau lebih tetapi kurang dari	12	tahun		4	bulan upah;
d.	masa kerja	12	tahun atau lebih tetapi kurang dari	15	tahun		5	bulan upah;
e.	masa kerja	15	tahun atau lebih tetapi kurang dari	18	tahun		6	bulan upah;
f.	masa kerja	18	tahun atau lebih tetapi kurang dari	21	tahun		7	bulan upah;
g.	masa kerja	21	tahun atau lebih tetapi kurang dari	24	tahun		8	bulan upah;
h.	masa kerja	24	tahun atau lebih				10	bulan upah.

(2). Apabila terdapat peraturan lebih tinggi yang mengatur ketentuan uang penghargaan masa kerja, maka Perda ini mengikuti ketentuan tersebut.

Pasal 25

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 meliputi :

- ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- ganti Kerugian untuk istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
- penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
- hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Dacrah dan Panitia Pusat.

Pasal 26

- (1) Upah sebagai dasar pembayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan kerugian terdiri dari :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
 - c. harga pengambilan dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.
- (2) Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar berdasarkan perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan sama dengan pendapatan rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir.
- (3) Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata selama 3 (tiga) bulan terakhir.
- (4) Bagi pekerja yang menerima upah secara harian atau secara borongan maka segala macam tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang dibayar oleh pengusaha dihitung sebagai komponen upah untuk dasar perhitungan pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 23, 24, 25..

Pasal 27

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja/buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, 25..
- (2) Pengunduran diri secara baik sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. Pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b. Pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - c. Pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan Dinas.
- (3) Pengusaha harus memberikan jawaban atas permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a paling lambat dalam waktu 14 (empat belas) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Dalam hal pengusaha tidak memberikan jawaban dalam batas waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka Pengusaha telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut.
- (5) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Seriakt Buruh dapat membatasi jumlah pekerja/buruh yang dapat mengundurkan diri secara baik dalam periode tertentu pada unit kerja yang sama di Perusahaan.

- (6). Dalam hal Pengusaha belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, pembatasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan bersama dengan wakil pekerja/buruh.

Pasal 28

- (1). Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 23, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 24 dan ganti kerugian 1 (satu) kali sesuai pasal 25, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.
- (2). Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling singkat 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure) besarnya uang pesangon ditetapkan berdasarkan ketentuan pasal 23, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
- (3). Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 23, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 24, dan uang ganti kerugian 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 25, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 29

- (1). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau dalam perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan pasal 23, 24 dan 25.
- (2). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja diperusahannya dengan alasan apapun maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 23, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan pasal 24, dan ganti kerugian 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 25, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
- (3). Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

Pasal 30

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolak permohonan ijin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus, maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima.

Pasal 31

- (1). Apabila dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat terdapat tuntutan upah lembur, Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam memberikan ijin harus termasuk pula penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim.
- (2). Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim maka Panitia Daerah atau Panitia Pusat harus menyesuaikan / mengikuti kesepakatan tersebut.

Pasal 32

- (1). Dalam hal pekerja/buruh putus hubungannya karena usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf c, dan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama telah diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun maka pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 23, 24 dan 25, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (2). Dalam hal besarnya atau manfaat pensiun dalam program pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) ternyata lebih kecil jumlahnya uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 23 dan uang penghargaan masa kerja, ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24 dan 25 maka selisihnya dibayar Pengusaha.
- (3). Dalam hal Pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang putus hubungannya karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 23 dan uang penghargaan masa kerja, ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24 dan 25 kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 33

- (1). Dalam hal pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya, tetapi belum mencapai usia pensiun namun pekerja/buruh telah diikutkan dalam program pensiun dan telah berhak menerima jaminan atau manfaat pensiun, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 19 ayat (5), Pasal 21 ayat (2), Pasal 28, Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2).
- (2). Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ternyata lebih kecil dari jumlah penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 24, maka selisihnya dibayar Pengusaha.
- (3). Bagi Pekerja/buruh yang putus hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), perhitungan ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 25 huruf d hanya dikaitkan dengan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.

Pasal 34

Dalam hal pekerja/buruh putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santuan kepada ahli waris pekerja/buruh yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 23, dan uang penghargaan masa kerja, ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24 dan 25.

Pasal 35

Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 23, 24 dan 25 harus dilakukan secara tunai.

BAB VII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 36

- (1). Pelanggaran terhadap Peraturan Daerah ini diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah)
- (2). Tindak pidana dimaksud ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3). Denda sebagaimana dimaksud ayat (1) disetor ke Kas Daerah.

BAB VIII

PENYIDIKAN

Pasal 37

- (1). Selain pejabat penyidik umum yang bertugas menyidik tindak pidana penyidikan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini dapat juga dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dilingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2). Dalam melaksanakan penyidikan para pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini berwenang :
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana atau pelanggaran;
 - b. melakukan tindak pidana pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seseorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal dari tersangka,
 - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
 - e. memanggil seseorang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - f. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - g. mendatangkan seseorang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - h. menghentikan penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik umum bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penuntut umum memberitahukan hal tersebut kepada tersangka atau keluarganya;
 - i. melakukan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3). Penyidik sebagaimana dimaksud ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

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

Pasal 39

Peraturan Daerah ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Muara Enim
pada tanggal 31 Juli 2001

Diundangkan di Muara Enim
pada tanggal 31 Juli 2001

