



GUBERNUR PAPUA

PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA

NOMOR 4 TAHUN 2013

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR PAPUA,

Menimbang : a. bahwa pemberian Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua pada hakekatnya merupakan kebijakan yang dilakukan dalam rangka upaya peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat khususnya orang asli Papua;

b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 62 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2001, perlu mengatur keberpihakan bagi orang asli Papua dalam semua bidang pekerjaan berdasarkan pendidikan dan keahliannya;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Daerah Provinsi Papua tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 tentang Pembentukan Provinsi Otonom Irian Barat dan Kabupaten-kabupaten Otonom di Provinsi Irian Barat (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2907);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2008 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4884);

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

6. Undang-Undang/2

6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 694);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT PAPUA
dan
GUBERNUR PAPUA
MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Papua.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Papua.
3. Gubernur ialah Gubernur Papua.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Papua, yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Papua.
5. Bupati dan Walikota ialah Bupati dan Walikota di Provinsi Papua.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Provinsi Papua atau Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi Papua.
7. Balai Latihan Tenaga Kerja Industri adalah Balai Latihan Tenaga Kerja Industri Pemerintah Provinsi Papua.
8. Balai Pengembangan Produktivitas Kerja adalah Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Pemerintah Provinsi Papua.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.

13. Pengusaha/3

13. Pengusaha adalah :
 - a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
14. 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; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategis, dan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
16. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
17. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
18. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
19. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
20. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
21. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
22. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
23. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antar serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
24. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
25. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
26. 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.

27. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
28. Pemagangan adalah bagian dari system 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 atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
29. Sertifikat pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
30. Penyandang disabilitas ialah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.
31. Antar Kerja Lokal, yang selanjutnya disingkat AKL merupakan bentuk mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dari satu wilayah Kabupaten/Kota ke wilayah Kabupaten/Kota lain dalam satu Provinsi.
32. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disingkat AKAD adalah salah satu bentuk mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dari satu Provinsi untuk dipekerjakan diprovinsi lain.
33. Orang asli Papua adalah orang yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri dari suku-suku asli di Provinsi Papua dan/atau orang yang diterima dan diakui sebagai orang asli Papua oleh masyarakat adat Papua.
34. Tenaga kerja adalah tenaga kerja orang asli Papua yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri dari suku-suku asli di Provinsi Papua dan/atau orang yang diterima dan diakui sebagai orang asli Papua oleh masyarakat adat Papua dan tenaga kerja non orang asli Papua yang bukan berasal dari rumpun ras Melanesia.
35. Moda adalah metode penyelenggaraan pelatihan kerja.
36. Penyidik Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PPNS ialah pejabat negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

BAB II
PERENCANAAN TENAGA KERJA
Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja daerah sebagai dasar dan acuan dalam menetapkan kebijakan dan strategi penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan informasi ketenagakerjaan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat :
 - a. jumlah penduduk;
 - b. perkiraan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja;
 - c. perencanaan target penciptaan kesempatan kerja; dan
 - d. menyusun rekomendasi kebijakan perluasan kesempatan kerja.

- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. penduduk orang asli Papua dan non Papua serta tenaga kerja orang asli Papua dan non Papua;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja profesi dan keahlian tenaga kerja;
 - d. hubungan industrial;
 - e. kondisi lingkungan kerja;
 - f. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - g. jaminan sosial tenaga kerja.
- (4) Informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun berdasarkan pertumbuhan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan investasi, dan pertumbuhan kesempatan kerja.

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah dan pemberi kerja, wajib menyediakan informasi di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan melalui :
- a. media elektronik;
 - b. media cetak; dan
 - c. papan pengumuman.

Pasal 4

- (1) Pemberi kerja wajib menyusun dan menyerahkan rencana ketenagakerjaan kepada Pemerintah Daerah setiap tahun.
- (2) Rencana ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijadikan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah untuk perencanaan ketenagakerjaan.

BAB III

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah, badan usaha dan/atau pemberi kerja menyelenggarakan pemberdayaan tenaga kerja melalui :
- a. pelatihan;
 - b. pemagangan;
 - c. pendampingan; dan/atau
 - d. bantuan modal.
- (2) Bantuan modal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diperuntukan bagi tenaga kerja terlatih untuk penciptaan lapangan kerja.

Pasal 6

Penyelenggaraan pelatihan, pemagangan dan pendampingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal (5) ayat (1) dilaksanakan dalam rangka upaya peningkatan kualitas untuk memenuhi standar kompetensi dan peningkatan kualitas produktivitas kerja melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi dan efisiensi.