

LP
NO.9



**PERATURAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA
NOMOR : 9 TAHUN 2007
TENTANG
KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MIMIKA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

BUPATI MIMIKA,

- Menimbang :**
- a. bahwa permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Mimika semakin kompleks, angka pengangguran disebabkan terbatasnya peluang dan kesempatan kerja;
 - b. bahwa pengaturan ketenagakerjaan di Kabupaten Mimika perlu dilakukan untuk mewujudkan pemerataan dan kesempatan kerja serta mengurangi pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Mimika;
 - c. bahwa pengaturan ketenagakerjaan dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan kepada tenaga kerja;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a,b dan c perlu ditetapkan Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan.
- Mengingat :**
- 1. Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1969 tentang Pembentukan Propinsi Irian Barat, Propinsi Otonom Irian Barat dan Kabupaten - Kabupaten Otonom di Propinsi Irian Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 196 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2907) ;
 - 2. Undang - Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 - 3. Undang - Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Propinsi Irian Jaya Barat, Propinsi Irian Jaya Tengah, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3894);
 - 4. 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);

5. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. Undang - Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang - undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
7. Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2007 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Mimika Nomor 1 Tahun 2003 tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Mimika (Lembaran Daerah Kabupaten Mimika Tahun 2003 Nomor 1);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Mimika Nomor 20 Tahun 2003 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil. (Lembaran Daerah Kabupaten Mimika Tahun 2003 Nomor 20).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MIMIKA

DAN

BUPATI MIMIKA

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MIMIKA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Mimika.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Mimika.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mimika.
4. Bupati adalah Bupati Mimika.
5. Dinas adalah Dinas Permukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika.
6. 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.
7. Penduduk Provinsi Papua yang selanjutnya disebut penduduk daerah adalah semua orang yang menurut ketentuan yang berlaku terdaftar dan bertempat tinggal di Provinsi Papua.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
9. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi kerja adalah orang pribadi, pengusaha, badan hukum, atau badan - badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah orang pribadi, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang pribadi, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang pribadi, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
13. Perusahaan adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

15. 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.
16. 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;
17. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
18. 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.
19. 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.
20. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
21. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
22. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
23. 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.
24. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
25. 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 pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
26. 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.
27. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

28. 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-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
29. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh hanya dalam satu perusahaan.
30. Mogok Kerja, adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama - sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
31. Penutupan Perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
32. Pemutusan Hubungan Kerja, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.
33. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
34. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
35. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai dengan pukul 06.00.
36. 1(satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
37. Seminggu adalah waktu selama 7(tujuh) hari.
38. 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.
39. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
40. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
41. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
42. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
43. Perusahaan Besar adalah perusahaan yang mempekerjakan pekerja 100 (seratus) orang keatas.
44. Perusahaan Sedang adalah perusahaan yang mempekerjakan pekerja 20 (dua puluh) orang sampai dengan 99 (sembilan puluh) orang.
45. Perusahaan Kecil adalah perusahaan yang mempekerjakan pekerja sampai dengan 19 (sembilan belas) orang.

BAB II
PERENCANAAN, INFORMASI , DAN
WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DAERAH

Pasal 2

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan daerah, Bupati menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja daerah yang meliputi :
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro;
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro;
- (2) Dalam proses penyusunan kebijakan dan perencanaan tenaga kerja daerah, Bupati mengikutsertakan wakil - wakil dari para pemangku kepentingan.

Pasal 3

- (1) Instansi pemerintah dan swasta pemberi kerja wajib melaporkan informasi ketenagakerjaan setiap Tahun kepada Bupati, melalui instansi terkait meliputi:
 - a. Identitas Perusahaan;
 - b. Hubungan Ketenaga Kerjaan;
 - c. Perlindungan Tenaga Kerja;
 - d. Kondisi Lingkungan Kerja;
 - e. Kesempatan Kerja.
- (2) Tatacara pelaporan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Bupati sebagaimana tercantum dalam lampiran pertama Peraturan Daerah ini.

Pasal 4

- (1) Pencari kerja wajib mendaftarkan diri melalui instansi Dinas Permukiman dan Tenaga Kerja.
- (2) Tenaga kerja yang telah mendaftarkan diri diberikan Kartu Kuning.
- (3) Tenaga kerja yang telah di terima sebagai pekerja maka pemberi kerja berkewajiban untuk melaporkan kembali kepada Bupati melalui instansi terkait sebagai data ketenagakerjaan.

Pasal 5

Dinas Ketenagakerjaan, wajib memproses semua data tentang ketenagakerjaan serta menyimpan semua data ketenagakerjaan secara baik, sistimatis didalam satu sistim informasi secara elektronik.

Pasal 6

Data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, bilamana kemampuan keuangan daerah memungkinkan, maka perlu dibangun infrastruktur database ketenagakerjaan, sehingga mampu memberikan data yang akurat dalam pelaporan sekaligus terkait dengan rasio penerimaan dan penempatan ketenagakerjaan.

Pasal 7

Semua biaya untuk program dan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Mimika.

Pasal 8

Bupati melalui Dinas terkait mensosialisasikan kebijakan dan perencanaan ketenagakerjaan kepada masyarakat melalui berbagai saluran informasi yang ada di Kabupaten Mimika.

BAB III PELATIHAN KERJA

Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.
- (2) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
- (3) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (4) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (5) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (6) Setiap Perusahaan bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

Pasal 10

Pelaksanaan pelatihan kerja di prioritaskan bagi orang asli Papua dan Penduduk Kabupaten Mimika.

Pasal 11

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Pemerintah Daerah dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan di tempat pelatihan atau di tempat kerja.
- (3) Balai Latihan Kerja Pemerintah dapat bekerjasama dengan swasta dalam menyelenggarakan pelatihan kerja.

Pasal 12

Untuk mendukung pelaksanaan pelatihan kerja, Bupati melalui Dinas terkait menyusun pola latihan kerja daerah yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja disemua bidang dan/atau sektor.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- (6) Pemagangan dilaksanakan di perusahaan besar dan sedang, baik didalam maupun di luar Kabupaten Mimika.
- (7) Bupati dapat mewajibkan perusahaan besar dan sedang untuk melaksanakan program pemagangan.

Pasal 14

- (1) Bupati melalui Dinas terkait melakukan pembinaan terhadap penyelenggara pelatihan kerja.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja diarahkan kepada peningkatan relevansi, dan efisiensi penyelenggaraan latihan kerja serta produktifitas.

BAB IV

PELUANG DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 15

Peluang dan penempatan tenaga kerja pada semua sektor yang mencakup, Pertambangan, Industri, Konstruksi, Komunikasi, Pertamina, Niaga, Perhotelan, Perbankan, Farmasi dan Transportasi serta sektor - sektor lainnya harus di berikan kepada masyarakat asli Papua dan kepada penduduk yang ada di Kabupaten Mimika.

Pasal 16

Penerimaan tenaga kerja dilaksanakan oleh Bupati melalui Dinas terkait dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja bagi orang asli Papua dan penduduk Kabupaten Mimika serta mempertimbangkan penyediaan lapangan kerja dan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan di daerah.

Pasal 17

Pencari kerja yang datang dari luar Kabupaten Mimika yang akan bekerja di Kabupaten Mimika, wajib melapor serta memiliki Kartu Tanda Penduduk Asli dan Kartu Kuning yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Mimika.

Pasal 18

Persyaratan untuk mendapatkan kartu kuning dari Dinas Tenaga Kerja Daerah, adalah:

1. Telah memiliki Kartu Tanda Penduduk Asli Daerah Kabupaten Mimika;
2. Telah berdomisili di Kabupaten Mimika sekurang-kurangnya selama 6 (enam) bulan;
3. Memenuhi persyaratan - persyaratan yang ditetapkan oleh instansi terkait.

Pasal 19

Rasio penempatan tenaga kerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang dikategorikan memerlukan keterampilan tinggi, adalah 1(satu) berbanding 1 (satu).

Pasal 20

Penempatan tenaga kerja, terdiri dari:

- a. Penempatan tenaga kerja di daerah;
- b. Penempatan tenaga kerja di luar daerah; dan
- c. Penempatan tenaga kerja di luar negeri, yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 21

Dengan memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal (15), Pemberi kerja dari perusahaan besar dan sedang serta instansi pemerintah dapat merekrut sendiri tenaga kerja dengan kategori keterampilan tinggi yang dibutuhkan setelah memberikan informasi dan melakukan konsultasi dengan Bupati melalui Dinas terkait.

Pasal 22

Pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh Bupati melalui Dinas terkait secara terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur - unsur:

- a. Pencari kerja;
- b. Lowongan pekerjaan;
- c. Informasi pasar kerja;
- d. Mekanisme antar kerja;
- e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Pasal 23

Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. Lembaga swasta berbadan hukum yang wajib memiliki ijin tertulis dari Menteri dan Bupati.

Pasal 24

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja untuk kategori keterampilan rendah dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna jasa tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja dalam golongan jabatan tertentu, yaitu :
 - a. Golongan pimpinan dalam jabatan Manger atau sederajat;
 - b. Golongan Supervisi dengan jabatan Supervisor atau sederajat;
 - c. Golongan pelaksana dengan jabatan operator atau sederajat;
 - d. Golongan profesional dengan syarat pendidikan strata 1 (S1) di tambah pendidikan profesi.

BAB V

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 25

- (1) Bupati melalui Dinas terkait bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
- (2) Seluruh kebijakan pemerintah daerah diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
- (3) Lembaga keuangan, baik bank maupun non bank serta kalangan dunia usaha didorong untuk memberi kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga Swasta dan dunia usaha lainnya wajib membuka kesempatan kerja yang seluas - luasnya kepada Penduduk Asli Papua yang bertempat tinggal di Kabupaten Mimika.
- (5) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

BAB VI

TENAGA KERJA ASING

Pasal 26

Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Pasal 27

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;

- c. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - d. Penunjukan tenaga kerja penduduk daerah sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing, harus diajukan terlebih dahulu kepada Bupati melali instansi terkait untuk mendapatkan surat rekomendasi kepada Menteri.

BAB VII

PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN DAN PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA

Pasal 28

Ketentuan mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 29

Ketentuan mengenai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Pasal 30

Setiap Perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Mimika wajib memiliki kantor di Ibukota Kabupaten Mimika.

BAB VIII PENGUPAHAN

Bagian Kesatu Pengupahan

Pasal 31

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Komponen Kebutuhan Hidup layak, disesuaikan dengan kondisi kebutuhan di Kabupaten Mimika.
- (3) Sistem pengupahan di perusahaan didasarkan kepada faktor-faktor: Keadilan, kebutuhan hidup layak, mendorong disiplin dan produktivitas kerja, penghargaan terhadap masa kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi kerja.
- (4) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (5) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan inflasi, dan prestasi kerja masing-masing pekerja.

Bagian Kedua
Dewan Pengupahan Daerah

Pasal 32

- (1) Dewan Pengupahan Daerah adalah suatu Lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
- (2) Pemerintah Daerah membentuk Dewan Pengupahan Daerah dengan maksud, untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
 - a. Pengusulan Upah Minimum Kabupaten(UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten(UMSK);
 - b. Penerapan sistem pengupahan di daerah.
- (3) Fungsi Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah untuk melakukan penelitian, pengkajian, perumusan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan.
- (4) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) dapat bekerja sama baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya dipandang perlu.
- (5) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah terdiri dari unsur: Pemerintah, Serikat Pekerja, organisasi pengusaha, perguruan tinggi, pakar dan atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mimika.
- (6) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1.
- (7) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah dari unsur Perguruan Tinggi, Pakar, dan atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mimika yang jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
- (8) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan Daerah berjumlah gasal.
- (9) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati berdasarkan usulan dari masing-masing unsur.
- (10) Masa bakti anggota Dewan Pengupahan Daerah adalah 3(tiga) tahun.
- (11) Biaya pelaksanaan kegiatan Dewan Pengupahan Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (12) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, kesekretariatan, komisi untuk pelaksanaan tugas tertentu, tugas dan tata kerja serta laporan mengenai pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan Daerah diatur melalui Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga
Upah Minimum

Pasal 33

- (1) Upah Minimum Kabupaten ditetapkan dengan mempertimbangkan:
 - a. Hasil survey / nilai Kebutuhan Hidup Layak Daerah;

- b. Indeks Harga Konsumen(IHK) Daerah;
 - c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
 - d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu;
 - e. Kondisi pasar kerja;
 - f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.
- (2) Upah Minimum Sektoral Kabupaten ditetapkan berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Pasal 34

- (1) Upah Minimum Kabupaten/Upah Minimum Sektoral Kabupaten bersifat normatif.
- (2) Peninjauan besarnya Upah Minimum Kabupaten / Upah Minimum Sektoral Kabupaten dilakukan setiap 1(satu) tahun.
- (3) Pengusaha dilarang membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum Kabupaten.
- (4) Perusahaan yang tidak mampu melaksanakan upah minimum, dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
- (5) Tata cara pengajuan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diatur lebih lanjut dalam Surat Keputusan Bupati.

Pasal 35

- (1) Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah yang diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya adalah sebesar upah minimum.
- (2) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1(satu) tahun.
- (3) Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1(satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/Serikat Pekerja dengan pengusaha.

Pasal 36

Perlindungan upah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IX JAMINAN SOSIAL

Pasal 37

Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

BAB X
SARANA DAN FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA

Bagian Kesatu
Sarana dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Pasal 38

Setiap perusahaan yang berkedudukan di Kabupaten Mimika wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja dalam bentuk:

- a. Sarana dan Fasilitas peribadatan;
- b. Sarana dan Fasilitas transportasi;
- c. Sarana dan Fasilitas makan;
- d. Sarana dan Fasilitas kesehatan;
- e. Sarana dan Fasilitas pakaian seragam kerja;
- f. Sarana dan Fasilitas perumahan;
- g. Sarana dan Fasilitas hiburan ditempat kerja;
- h. Sarana dan Fasilitas rekreasi bagi pekerja dan keluarganya;
- i. Sarana dan Fasilitas Koperasi;
- j. Sarana dan Fasilitas Asuransi di luar jam kerja;
- k. Sarana dan Fasilitas perpustakaan;
- l. Sarana dan Fasilitas bea siswa bagi anak pekerja;
- m. Sarana dan Fasilitas olahraga;
- n. Sarana dan Fasilitas kebudayaan;
- o. Sarana dan Fasilitas balai pertemuan.

Pasal 39

Kriteria masing-masing sarana dan fasilitas kesejahteraan pekerja, diatur lebih lanjut melalui keputusan Bupati.

Pasal 40

- a. Perusahaan Kecil, wajib melaksanakan sarana dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada pasal 34 ayat a, b, c, d dan e;
- b. Perusahaan Sedang, wajib melaksanakan sarana dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada pasal 34 ayat a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k;
- c. Perusahaan Besar, wajib melaksanakan semua sarana dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada pasal 34.

Pasal 41

Perusahaan wajib memelihara dan terus mengupayakan peningkatan penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja.

Pasal 42

Batas waktu realisasi perusahaan dalam menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja diatur lebih lanjut melalui keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Pembinaan dan Pengawasan

Pasal 43

Kantor memberikan bimbingan, penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja yang diberikan oleh perusahaan.

BAB XI

LEMBAGA KERJA SAMA BIPARTIT DAN TRIPARTIT

Bagian Kesatu

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 44

1. Lembaga Kerjasama Bipartit perlu dibentuk dan dikembangkan di perusahaan-perusahaan.
2. Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit diatur lebih lanjut dengan Keputusan Bupati Mimika.

Bagian Kedua

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 45

- (1) Bupati membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah untuk memberikan rekomendasi, saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah terdiri dari unsur pemerintah, Serikat Pekerja/Buruh/organisasi pengusaha, perguruan tinggi, pakar dan atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mimika.
- (3) Masa bakti keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah adalah 3(tiga) tahun.
- (4) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (5) Budget Lembaga Kerja Sama Tripartit daerah dibebankan pada Anggaran Belanja dan Pendapatan daerah.
- (6) Ketentuan mengenai tatacara pembentukan, komposisi keanggotaan, tatacara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Lembaga Kerja sama Tripartit Daerah diatur lebih lanjut melalui keputusan Bupati.

BAB XII
ETOS KERJA, PRODUKTIVITAS KERJA, TATA TERTIB KERJA

Pasal 46

Tenaga kerja disiapkan untuk menjadi pekerja yang bekerja dengan semangat tinggi, memiliki disiplin dan produktif dalam bekerja.

Pasal 47

Perusahaan perlu melakukan upaya yang berkesinambungan dengan berbagai aspek untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja.

Pasal 48

Untuk menegakkan kedisiplinan dalam bekerja, perusahaan dapat menetapkan kebijakan disiplin kerja yang terdiri dari:

- a. Kewajiban dasar pekerja;
- b. Larangan-larangan;
- c. Hal-hal yang dapat mengakibatkan pekerja di putuskan hubungan kerjanya;
- d. Sanksi pelanggaran tata tertib kerja

BAB XIII
PEMBINAAN

Pasal 49

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengikut sertakan organisasi pengusaha, Serikat Pekerja dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 50

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah daerah, organisasi pengusaha, Serikat Pekerja, Lembaga Swadaya Masyarakat dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 51

- (1) Bupati dapat memberikan penghargaan kepada orang-orang atau lembaga-lembaga yang dianggap telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dapat diberikan dalam bentuk; piagam, uang dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIV

PENGAWASAN

Pasal 52

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen.

Pasal 53

Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Unit Kerja tersendiri pada Dinas Tenaga Kerja Daerah.

Pasal 54

Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mimika.

Pasal 55

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib:

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- b. Tidak menyalahgunakan keenangannya.

Pasal 56

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan juga mengikut sertakan peran serta masyarakat dan dilaksanakan melalui Lembaga Kerja Sama Tri Partit, yang hasilnya disampaikan kepada Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

BAB XV

PENYIDIKAN

Pasal 57

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Republik Indonesia, juga kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
 - a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI

KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian kesatu

Ketentuan Pidana

Pasal 58

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Sanksi pidana penjara kurungan dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja.

Bagian kedua

Sanksi Administratif

Pasal 59

- (1) Bupati atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. Peringatan tertulis;
 - b. Pembatasan kegiatan usaha;
 - c. Pembekuan kegiatan usaha;
 - d. Pembatalan persetujuan;
 - e. Pembatalan pendaftaran;
 - f. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
 - g. Pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut melalui Keputusan Bupati.

BAB XVII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 60

Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 61

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

Pasal 62

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di TIMIKA
pada tanggal 26 Nopember 2007

PENJABAT BUPATI MIMIKA
CAP / TTD
A. ALLO RAFRA, SH

Diundangkan di Timika
Pada tanggal 27 Nopember 2007

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MIMIKA


Drs. W. HAURISSA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA TAHUN 2007 NOMOR 9