

KETENAGAKERJAAN

2007

PERDAKAB. MIMIKA NO. 9, LD 2007/NO. 9, 19 HLM.

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MIMIKA

ABSTRAK

- Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Mimika semakin Kompleks, angka pengangguran disebabkan terbatasnya peluang dan kesempatan kerja. Pengaturan ketenagakerjaan di Kabupaten Mimika perlu dilakukan untuk mewujudkan pemerataan dan kesempatan kerja serta mengurangi pengangguran dan kemiskinan dan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan kepada tenaga kerja, perlu ditetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.
- Dasar hukum Peraturan Daerah ini adalah UU NO. 12 Thn 1969, UU NO. 7 Thn 1981, UU NO. 45 Thn 1999, UU 21 Thn 2001, UU NO. 13 Thn 2003, UU NO. 10 Thn 2004, UU NO. 32 Thn 2004, PP NO. 79 Thn 2005, PP NO. 38 Thn 2007, PERDAKAB. MIMIKA NO. 1 Thn 2003, PERDAKAB. MIMIKA NO. 20 Thn 2003.
- Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 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. 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. Dalam proses penyusunan kebijakan dan perencanaan tenaga kerja daerah, Bupati mengikutsertakan wakil-wakil dari para pemangku kepentingan. Instansi pemerintah dan swasta pemberi kerja melaporkan informasi ketenagakerjaan setiap tahun kepada Bupati, melalui instansi terkait meliputi a. identitas, b. hubungan ketenagakerjaan, c. perlindungan tenaga kerja, d. kondisi lingkungan kerja, e. kesempatan kerja. Dinas ketenagakerjaan, wajib memproses semua data tentang ketenagakerjaan serta menyimpan semua data ketenagakerjaan secara baik, sistematis didalam satu sistem informasi secara elektronik. Bupati melalui Dinas terkait mensosialisasi kebijakan dan perencanaan ketenagakerjaan kepada masyarakat melalui berbagai saluran informasi yang ada di Kabupaten Mimika. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik dalam maupun diluar hubungan kerja. Setiap perusahaan bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja di prioritaskan bagi orang asli Papua dan penduduk Kabupaten Mimika. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Pemerintah Daerah dan Lembaga Pelatihan kerja swasta. 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. Bupati melalui Dinas terkait melakukan Pembina terhadap penyelenggara pelatihan kerja. Pembina pelatihan kerja diarahkan kepada peningkatan relevansi dan efisiensi penyelenggaraan latihan kerja serta produktifitas. Peluang dan penempatan tenaga kerja pada semua sektor yang mencakup pertambangan, industry, konstruksi, komunikasi, pertamina, niaga, perhotelan, perbankan, farmasi dan transportasi serta sektor - sektor lainnya harus diberikan kepada masyarakat asli Papua dan kepada penduduk yang ada di Kabupaten Mimika. 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. 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. Bupati melalui Dinas terkait bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Seluruh kebijakan pemerintah daerah diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Perluasan kesempatan diluar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Mimika wajib memiliki kantor di ibu kota Kabupaten Mimika. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Komponen kebutuhan hidup layak, sesuai dengan kondisi kebutuhan di Kabupaten Mimika. Pengusaha menyusun struktur dan skala usaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan usaha secara berkala dengan memperhatikan inflasi, dan prestasi kerja masing-masing. 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. Fungsi dewan pengupahan daerah adalah untuk melakukan penelitian, pengkajian, perumusan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dewan pengupahan daerah dapat bekerja sama baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya dipandang perlu. Upah minimum kabupaten ditetapkan dengan mempertimbangkan a. hasil survey/nilai kebutuhan hidup layak daerah, b. indeks harga konsumen 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. Upah minimum sektoral kabupaten ditetapkan berdasarkan pertimbangan kemampuan perusahaan secara sektoral. Perlindungan upah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 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 diluar jam kerja, k. sarana dan fasilitas perpustakaan, l. sarana dan fasilitas beasiswa bagi anak pekerja, m. sarana dan fasilitas olahraga, n. sarana dan fasilitas kebudayaan, o. sarana dan fasilitas balai pertemuan. Perusahaan wajib memelihara dan terus mengupayakan peningkatan penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja. Kantor memberikan bimbingan, penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja yang diberikan oleh perusahaan. Tenaga kerja disiapkan untuk menjadi pekerja yang bekerja dengan semangat tinggi, memiliki disiplin dan produktif dalam bekerja. Perusahaan perlu melakukan upaya yang berkesinambungan dengan berbagai aspek untuk meningkatkan produktifitas kerja pekerja. Untuk menegakan 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. Pemerintah melakukan Pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pembinaan sebagaimana dimaksud mengikuti sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja dan organisasi profesi terkait. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan idenpenden. 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. Selain penyidik pejabat POLRI, juga kepada penyidik pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Barang siapa melanggar ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda sebanyak-banyak Rp. 50.000.000,-(lima puluh juta rupiah). Selain sanksi pidana, Bupati atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administrative atas pelanggaran ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini. Sanksi administrative sebagaimana dimaksud berupa a. peringatan tertulis, b. pembatasan kegiatan usaha, c. pembatalan persetujuan, d. pembekuan kegiatan usaha, e. pembatalan pendaftaran, f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, g. pencabutan ijin.

CATATAN

- Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan 27 November 2007 dan ditetapkan pada tanggal 26 November 2007.
- Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.