



**SALINAN**

BUPATI MIMIKA  
PROVINSI PAPUA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA

NOMOR 6 TAHUN 2023

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MIMIKA,

- Menimbang : a. bahwa dalam pembangunan daerah Kabupaten Mimika tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai modal dasar, pelaku dan tujuan pembangunan;
- b. bahwa untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan perlindungan tenaga kerja lokal;
- c. bahwa Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang kewenangan penyelenggaraannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3894);
  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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);
  4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
  6. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

7. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
8. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
11. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6804);
12. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856); Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kewenangan dan Kelembagaan Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6730);
17. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
20. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MIMIKA

dan

BUPATI MIMIKA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

## BAB I

### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Mimika.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Mimika.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mimika.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja lokal Non Papua dan Orang Asli Papua yang berdomisili di Daerah dan mampu melakukan pekerjaan dan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
10. Orang Asli Papua adalah orang yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri dari suku-suku asli di Papua dan/atau orang yang diterima dan diakui sebagai orang asli Papua oleh masyarakat adat Papua.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
13. 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.
  14. Perencanaan Tenaga Kerja Lokal 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. Pendidikan dan Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
  17. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, selanjutnya disingkat SKKNI yaitu rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.
  18. Unit kompetensi adalah hasil identifikasi kebutuhan/persyaratan di tempat kerja seperti pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan, termasuk yang terkait dengan K3, kemampuan literasi, dan matematika dasar.
  19. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja Daerah yang selanjutnya disingkat LPPKD adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika.
  20. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPPKS adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
  21. 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.

22. 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.
23. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
24. Badan Nasional Sertifikasi Profesi selanjutnya disingkat BNSP merupakan badan independen nasional yang dibentuk oleh pemerintah untuk memberikan sertifikasi kompetensi kerja di Indonesia.
25. Lembaga sertifikasi profesi adalah lembaga yang melaksanakan aktivitas pengujian dan pemberian sertifikasi profesi.
26. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
27. Wajib Laport Lowongan Pekerjaan adalah kewajiban perusahaan pengguna tenaga kerja untuk melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
28. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
29. Perlindungan TKL adalah usaha pemerintah daerah untuk menjamin hak pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan TKL dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.
30. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
31. Waktu Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.
32. 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.
33. Jaminan Kesehatan Kerja adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan Kerja agar pekerja/buruh memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan.

34. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
35. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
36. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
37. 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 dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.
38. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
39. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
40. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
41. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
42. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industri di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
43. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.



44. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## BAB II ASAS

### Pasal 2

Perlindungan TKL dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. keseimbangan;
- c. manfaat;
- d. partisipasi;
- e. kemitraan;
- f. kearifan lokal; dan
- g. keberlanjutan.

## BAB III MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 3

Peraturan Daerah ini dimaksudkan sebagai:

- a. upaya meningkatkan peran serta TKL dalam pembangunan Daerah;
- b. arah kebijakan untuk memberikan perlindungan TKL di Daerah;
- c. strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan TKL yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan
- d. kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal di Daerah.

### Pasal 4

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- a. mewujudkan sumber daya manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- b. memenuhi kebutuhan sektor usaha terhadap kebutuhan TKL;
- c. mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya;
- d. memberdayakan dan mendayagunakan TKL secara optimal dan manusiawi;
- e. menyediakan sarana dan prasarana penunjang penyiapan TKL;
- f. membina, mengawasi dan menata sistem penyaluran dan penempatan TKL;
- g. menata sistem ketenagakerjaan lokal;
- h. menciptakan keseimbangan yang kompetitif antara TKL pada lapangan kerja di Daerah; dan
- i. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

BAB IV  
KUALIFIKASI TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 5

Untuk menjadi TKL harus memenuhi klasifikasi sebagai berikut:

- a. tenaga kerja Orang Asli Papua pada suku asli yang ada di Daerah;
- b. tenaga kerja Orang Asli Papua yang berdomisili di Daerah; dan
- c. tenaga kerja Non Papua yang lahir, besar dan berdomisili di Daerah.

BAB V  
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN  
SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu  
Perencanaan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 6

- (1) Dalam pembangunan TKL yang profesional, Pemerintah Daerah menyusun perencanaan serta menetapkan kebijakan dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal.
- (2) Perencanaan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan menjadi pedoman dalam menyusun kebijakan strategis.

Bagian Kedua  
Sistem Informasi Ketenagakerjaan Lokal

Pasal 7

- (1) Perencanaan TKL Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disusun berdasarkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. penduduk dan TKL;
  - b. penduduk dan tenaga kerja Orang Asli Papua;
  - c. kesempatan/informasi lowongan kerja;
  - d. pelatihan kerja;
  - e. produktivitas tenaga kerja;
  - f. hubungan industrial;
  - g. kondisi lingkungan kerja;
  - h. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - i. jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI  
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab dalam pemberdayaan TKL yang secara teknis dilakukan oleh Dinas.
- (2) Dalam pemberdayaan TKL, Dinas melakukan:
  - a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
  - b. pendidikan dan pelatihan kerja;
  - c. pemagangan; dan
  - d. produktivitas tenaga kerja.

Bagian Kesatu  
Penyediaan Informasi Lowongan Pekerjaan

Pasal 9

- (1) Setiap perusahaan dan pemberi kerja jika akan membuka lowongan pekerjaan, maka berkewajiban untuk menyediakan alokasi khusus bagi TKL dengan:
  - a. melaporkan informasi secara tertulis kepada Dinas; dan
  - b. mempublikasikannya secara langsung melalui media cetak lokal maupun elektronik.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan bagi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, disampaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan bagi TKL, paling sedikit memuat:
  - a. nama dan alamat perusahaan dan/atau nama perorangan berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
  - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
  - c. uraian pekerjaan;
  - d. jumlah TKL yang dibutuhkan dalam tiap pekerjaan;
  - e. keterampilan/keahlian khusus yang dibutuhkan;
  - f. jadwal seleksi atau rekrutmen; dan
  - g. besaran upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (4) Dinas dapat mengadakan pameran bursa informasi lowongan pekerjaan bagi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3), yang pesertanya dari perusahaan dan pemberi kerja dengan melampirkan informasi lowongan kerja.

Bagian Kedua  
Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Paragraf 1  
Umum

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap TKL.
- (2) Pendidikan dan Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
  - a. LPPKD; dan
  - b. LPPKS.
- (3) Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja dilaksanakan berdasarkan unit kompetensi di SKKNI.

Paragraf 2  
Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pasal 11

- (1) LPPKD berada di bawah Dinas.
- (2) Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja, LPPKD dapat bekerjasama dengan pihak swasta.
- (3) Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja, LPPKD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib menyediakan kuota pelatihan bagi TKL.
- (4) Pendidikan dan pelatihan kerja LPPKD dilakukan melalui Balai Latihan Kerja Daerah.

Pasal 12

- (1) LPPKS wajib berbadan hukum dan memiliki izin penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja dari Bupati melalui Dinas.
- (2) Setiap kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh LPPKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melapor kepada Dinas.
- (3) Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif kepada LPPKS yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKL.
- (4) Prosedur dan persyaratan untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perizinan.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 13

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan kerja terdiri atas pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktik kerja.
- (2) Materi pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. teknis pekerjaan dan peningkatan kompetensi;
  - b. hak dan kewajiban tenaga kerja;
  - c. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. kearifan lokal;
  - e. pembentukan karakter dan mental; dan
  - f. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (3) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh Perusahaan dan Pemberi Kerja.

#### Pasal 14

- (1) LPPKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.
- (2) Larangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) bertujuan:
  - a. menciptakan TKL yang memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan Perusahaan dan Pemberi Kerja; dan
  - b. meningkatkan kepercayaan Perusahaan dan Pemberi Kerja terhadap kualitas dari TKL.
- (3) LPPKS yang melanggar ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis; dan/atau
  - c. pencabutan izin.

#### Pasal 15

- (1) Setiap perusahaan dan pemberi kerja yang menanamkan modalnya di Daerah, wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKL untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh Perusahaan.
- (3) Pelaksanaan pelatihan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh LPPKD atau bekerja sama dengan LPPKS.

Paragraf 3  
Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pasal 16

- (1) Setiap TKL berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan kerja.
- (2) Pendidikan dan pelatihan kerja harus memprioritaskan TKL paling sedikit 70% (tujuh puluh perseratus) TKL dari total peserta pendidikan dan pelatihan kerja;

Pasal 17

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi:
  - a. pencari kerja baru;
  - b. lulusan baru Sekolah Menengah Atas/ sederajat, Sekolah Menengah Kejuruan yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
  - c. TKL yang putus sekolah serta telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga tidak mampu; dan
  - d. Penyandang disabilitas.
- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi dengan memperhatikan kemampuannya.
- (4) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja diberikan sertifikat pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh BNSP atau lembaga sertifikasi profesi.
- (5) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja masuk dalam database TKL pencari kerja yang di distribusikan Dinas kepada perusahaan-perusahaan.
- (6) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mencantumkan bidang pekerjaan yang diikuti.

Bagian Ketiga  
Pemagangan

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah dan badan usaha dapat memfasilitasi pemagangan di dalam dan diluar negeri bagi TKL.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis dan dicatatkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit, memuat:
  - a. hak dan kewajiban peserta pemagangan
  - b. hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan;
  - c. program pemagangan;
  - d. jangka waktu pemagangan; dan
  - e. besaran uang saku.
- (4) TKL yang telah menyelesaikan seluruh proses pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.

Bagian Keempat  
Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 19

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas dapat melakukan konsultasi dan pembinaan terhadap perusahaan mikro dan kecil berkaitan dengan produktivitas TKL.
- (2) Konsultasi dan pembinaan diarahkan untuk mengembangkan:
  - a. budaya kerja yang produktif;
  - b. etos kerja; dan
  - c. inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (3) Pemerintah Daerah secara berkala melakukan pengukuran produktivitas terhadap TKL yang bekerja pada perusahaan yang ada di Daerah.

Pasal 20

- (1) Pengukuran produktivitas terhadap TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) meliputi:
  - a. pengukuran produktivitas individu;
  - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
  - c. pengukuran produktivitas makro.

- (2) Pengukuran produktivitas individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan pada orang per orang yang bekerja di perusahaan, pemberi kerja atau instansi Pemerintah Daerah.
- (3) Pengukuran produktivitas pada ayat (1) huruf b, dilakukan pada skala perusahaan, pemberi kerja atau instansi Pemerintah Daerah.
- (4) Pengukuran produktivitas makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan pada skala sektoral atau Daerah.

#### Pasal 21

- (1) Pengukuran produktivitas diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.
- (2) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim pengukuran produktivitas.
- (3) Pembentukan tim pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

#### Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja Lokal

#### Pasal 22

- (1) Perusahaan dan pemberi kerja yang ada di Daerah, wajib mengutamakan penempatan TKL sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. pelayanan antar-kerja di Daerah dengan memprioritaskan Orang Asli Papua;
  - b. pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah;
  - c. pemberian penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas;
  - d. memberikan pendampingan kewirausahaan bagi Orang Asli Papua;
  - e. pembentukan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan; dan
  - f. mewajibkan penanam modal pada semua jenis pekerjaan untuk memprioritaskan Orang Asli Papua dalam rekrutmen.
- (3) Perusahaan dan pemberi kerja dalam melaksanakan penempatan TKL dapat bekerjasama dengan Dinas dan LPTKS.



- (4) Jumlah penempatan TKL di Daerah dalam pengisian kesempatan kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Paling sedikit 70% (tujuh puluh perseratus) dari total kesempatan kerja untuk Orang Asli Papua dan keturunan karena perkawinan;
  - b. 15% (lima belas perseratus) kepada orang non Papua yang lahir dan besar di Daerah; dan
  - c. 15% (lima belas perseratus) kepada orang non Papua yang menamatkan Pendidikan di Daerah.
- (5) Setiap Perusahaan yang tidak melaksanakan jumlah penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka akan dikenakan sanksi berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha; dan/atau
  - d. pencabutan izin berusaha.

#### Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah menyediakan data base TKL berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan pemberi kerja.
- (2) Dalam penyediaan data base TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pencatatan, pendaftaran, penyebaran informasi dan penempatan melalui penerapan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun database TKL.
- (3) Database sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya kepada perusahaan yang membutuhkan.
- (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditujukan agar terdapat kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kompetensi/keahlian yang dimiliki oleh TKL.
- (5) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijadikan dasar oleh pemberi kerja untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

#### Pasal 24

- (1) LPTKS dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan dan mendapat Surat Izin Usaha kegiatannya dari Bupati melalui Dinas.
- (2) LPTKS yang telah mendapatkan Surat Izin Usaha LPTKS dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak izin diterbitkan melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

- (3) Prosedur dan tata cara Surat Izin Usaha LPTKS disesuaikan dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) LPTKS dapat menyelenggarakan pameran bursa lowongan kerja TKL dengan persyaratan sebagai berikut:
  - a. wajib berbadan hukum;
  - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
  - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
  - d. tidak memungut biaya kepada TKL dengan cara apapun.
- (2) LPTKS, perusahaan, dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan TKL dari pameran bursa lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.

Pasal 26

- (1) Setiap perusahaan dan pemberi kerja wajib:
  - a. memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan;
  - b. perusahaan wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja; dan
  - c. melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.
- (2) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas dapat dilakukan oleh LPTKS.
- (4) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan dan pemberi kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas.
- (5) Setiap perusahaan dan pemberi kerja yang tidak mau menempatkan dan mempekerjakan penyandang disabilitas maka akan dikenakan sanksi berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha; dan/atau
  - c. pencabutan izin berusaha.

Bagian Kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat memperluas kesempatan kerja bagi TKL, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dilakukan melalui pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. penerapan teknologi tepat guna;
  - c. kewirausahaan;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
  - g. lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah wajib memberikan pembinaan dan bimbingan dalam pola kewirausahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf c kepada TKL.
- (2) Pola kewirausahaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi wirausaha pemula dengan menitikberatkan pada:
  - a. penumbuhan usaha mikro dan kecil;
  - b. pengembangan usaha mikro dan kecil; dan
  - c. pemberian insentif bagi usaha mikro dan kecil.
- (3) Tata cara pembinaan dan bimbingan kewirausahaan TKL diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 29

Pemerintah Daerah memfasilitasi lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi Perusahaan dan Pemberi Kerja yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja bagi TKL.

Pasal 30

- (1) Dalam rangka strategi perluasan kesempatan kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.

- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) melibatkan unsur Pemerintahan Daerah yang terdiri dari :
  - a. Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan;
  - b. Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal;
  - c. Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan;
  - d. Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah;
  - e. unsur masyarakat yang berasal dari pengusaha daerah; dan
  - f. unsur perusahaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB VIII PERLINDUNGAN

### Pasal 31

- (1) Setiap TKL berhak mendapat perlindungan kerja.
- (2) Hak perlindungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (3) TKL berhak membentuk serikat TKL di perusahaan.
- (4) bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL, PENYELESAIAN PERSELISIHAN, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, MOGOK KERJA, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN

### Bagian Kesatu Hubungan Industrial

#### Pasal 32

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
  - a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan;
  - c. melaksanakan pengawasan; dan

- d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, TKL mempunyai fungsi:
    - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
    - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
    - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
    - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
    - e. ikut memajukan perusahaan; dan
    - f. memperjuangkan kesejahteraan keluarganya.
  - (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi:
    - a. menciptakan kemitraan;
    - b. mengembangkan usaha;
    - c. memperluas lapangan kerja; dan
    - d. memberikan kesejahteraan secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

#### Pasal 33

- (1) Pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Bupati.
- (2) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat TKL yang tercatat pada Dinas.
- (3) Isi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama wajib memperhatikan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 34

- (1) Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) harus didaftarkan pada Dinas.
- (2) Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku bagi perusahaan yang beroperasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama diatur dengan Peraturan Bupati.

### Bagian Kedua Penyelesaian Perselisihan

#### Pasal 35

- Perselisihan hubungan industrial meliputi:
- a. PHK;

- b. kepentingan;
- c. hak; dan
- d. antar serikat TKL hanya dalam satu perusahaan.

#### Pasal 36

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas yang menjalankan urusan Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam upaya penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak dapat diselesaikan maka dilakukan penyelesaian ditingkat pengadilan hubungan industrial.
- (6) Prosedur dan tatacara mediasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga Pemutusan Hubungan Kerja

#### Pasal 37

- (1) Pengusaha, TKL, serikat TKL dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.
- (2) Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha, TKL dan serikat TKL.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, para pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan TKL setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.
- (5) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (6) Prosedur dan tata cara PHK, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Keempat Mogok Kerja

##### Pasal 38

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar TKL dan/atau serikat TKL dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi TKL yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Bagian Kelima Penutupan Perusahaan

##### Pasal 39

- (1) Penutupan Perusahaan menjadi hak dasar dari pengusaha untuk menolak TKL sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari TKL dan/atau serikat TKL.
- (3) Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia meliputi:
  - a. rumah sakit;
  - b. pelayanan jaringan air bersih;
  - c. pusat pengendalian telekomunikasi; dan
  - d. pusat penyedia tenaga listrik.

- (4) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada TKL dan/atau serikat TKL serta Dinas paling sedikit 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (5) Pemerintah Daerah meminta keterangan secara lisan dan tulisan kepada pengusaha yang melakukan penutupan perusahaan.
- (6) Dinas yang menjalankan urusan Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat melakukan pertemuan dengan pengusaha dan serikat untuk mencari solusi bagi pencegahan penutupan perusahaan.

## BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

### Bagian Kesatu Pembinaan

#### Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap TKL.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
  - a. bimbingan, pelatihan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

### Bagian Kedua Pengawasan

#### Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap Perlindungan TKL.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pegawai pengawas dibidang ketenagakerajaan.
- (3) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## BAB XII PEMBIAYAAN

#### Pasal 42

Sumber biaya bagi penyelenggaraan perlindungan TKL di Daerah meliputi:

- a. anggaran pendapatan belanja negara;
- b. anggaran pendapatan belanja daerah;
- c. bagian dari dana tanggung jawab sosial perusahaan;
- d. hibah dari pemerintah daerah lain; dan
- f. sumbangan pihak lainnya yang bersifat tidak mengikat.



BAB XIII  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 43

Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XIV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

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, 29 Desember 2023

BUPATI MIMIKA,  
ttd  
ELTINUS OMALENG

Diundangkan di Timika  
Pada tanggal, 29 Desember 2023

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MIMIKA  
ttd  
DOMINGGUS R.H MAYAUT

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA TAHUN 2023 NOMOR 6.  
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA, PROVINSI PAPUA  
TENGAH: 04/2024.

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
  
MUH. JAMBIA WADAN SAO, SH  
PEMBINA  
NIP. 19710523 200701 1 011

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA  
NOMOR 6 TAHUN 2023  
TENTANG  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua merupakan perwujudan pengakuan negara atas kekhususan Papua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18B ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan Undang-Undang.

Undang-Undang tersebut mengatur seluruh aspek penyelenggaraan politik pemerintahan di Provinsi Papua, antara lain terkait dengan lambang daerah, pembagian daerah, kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Papua, bentuk dan susunan pemerintahan di Papua, kelembagaan dan kepegawaian di Papua, partai politik, Peraturan Daerah, keuangan, perekonomian, perlindungan hak masyarakat adat, hak asasi manusia, kepolisian daerah, peradilan, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan, kesehatan, kependudukan dan ketenagakerjaan, pembangunan berkelanjutan dan lingkungan hidup, sosial, pengawasan, dan kerja sama penyelesaian perselisihan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu bagian dari aspek Otonomi Khusus bagi Propinsi Papua. Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan urusan pelayanan dasar yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah berdasarkan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja lokal sesuai dengan semangat otonomi khusus Provinsi Papua.

Pemerintah Kabupaten Mimika menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan tersebut dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Mimika tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal. Tujuan dari pengaturan terhadap perlindungan Tenaga Kerja Lokal ini adalah terwujudnya peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global. Pada akhirnya akan tercipta peningkatan kesempatan kerja serta keseimbangan yang kompetitif antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan serta penggunaan tenaga kerja lokal pada lapangan kerja di Kabupaten Mimika sekaligus sebagai sarana pembangunan daerah Kabupaten Mimika.

## II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa dalam perlindungan TKL harus mengintegrasikan berbagai komponen dengan segala kepentingannya sehingga dapat berjalan secara sinergis.

#### Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas keseimbangan” adalah bahwa setiap pelaksanaan TKL harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, golongan, pelaku usaha dan kepentingan daerah.

#### Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas manfaat” adalah bahwa segala upaya dalam menyelenggarakan perlindungan TKL harus memberikan manfaat yang sebesar-besarnya dalam pembangunan ketenagakerjaan lokal di Daerah.

#### Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas Partisipasi” adalah setiap *stake holder* baik itu Pemerintah Daerah, masyarakat, persusahaan dan pemberi kerja didorong untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait perlindungan TKL, baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas Kemitraan” adalah dalam perlindungan TKL diperlukan kemitraan dan kerjasama antara Pemerintah Daerah, masyarakat, perusahaan dan pemberi kerja.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas Kearifan lokal” adalah bahwa dalam perlindungan TKL harus memperlihatkan nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tata kehidupan masyarakat daerah.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas Keberlanjutan” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara berkesinambungan dengan memperhatikan kepentingan TKL, perusahaan, pemberi kerja dan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif dan mudah diakses publik.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup Jelas

Pasal 9

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Media cetak lokal diantaranya adalah seperti surat kabar, tabloid, termasuk penyebaran informasi melalui selebaran dan/atau pengumuman yang ditempel di tempat-tempat strategis. Sedangkan media elektronik diantaranya adalah melalui media massa elektronik seperti radio dan televisi, termasuk penyebaran informasi melalui internet (media sosial, situs resmi pemerintah daerah, maupun situs lainnya).

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup Jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29  
Cukup jelas  
Pasal 30  
Cukup jelas  
Pasal 31  
Cukup jelas  
Pasal 32  
Cukup jelas  
Pasal 33  
Cukup jelas  
Pasal 34  
Cukup jelas  
Pasal 35  
Cukup jelas  
Pasal 36  
Cukup jelas  
Pasal 37  
Cukup jelas  
Pasal 38  
Cukup jelas  
Pasal 39  
Cukup jelas  
Pasal 40  
Cukup jelas  
Pasal 41  
Cukup jelas  
Pasal 42  
Cukup jelas  
Pasal 43  
Cukup jelas  
Pasal 44  
Cukup jelas

BUPATI MIMIKA,  
ttd  
ELTINUS OMALENG



Setor sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM

MUH. JAMBIA WADAN SAO, SH  
PEMBINA

NIP. 19710523 200701 1 011