

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

PERDAKAB. MIMIKA NO. 6, LD 2023/NO. 6, 25 HLM.

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MIMIKA TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

Abstrak - Untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sanla bagi tenaga keria lekal dalam memperoleh pekerjaan den penghasilan yang layak, Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, maka perlu menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Mimika tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

Dasar hukum Peraturan Daerah ini adalah Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, UU No. 45 Thn 1999; UU No. 21 Thn 2001 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU No. 2 Thn 2021; UU No. 13 Thn 2003 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir UU No. 6 Tahun 2023; UU No. 2 Thn 2004; UU No. 40 Thn 2004 2003 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir UU No. 6 Thn 2023; UU No. 12 Thn 2011 2003 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir UU No. 12 Tahun 2011; UU No. 24 Thn 2011; UU No. 23 Thn 2014 2003 sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir UU No. 6 Thn 2023; UU No. 8 Thn 2016; UU No. 15 Thn 2022; UU No. 6 Thn 2023; PP No. 15 Tahun 2007; PP No. 50 Thn 2012; PP No. 36 Thn 2021; PP No. 106 Thn 2021; PP No. 21 Thn 2010; Permen Ketenagakerjaan No. 28 Thn 2014; Permen Ketenagakerjaan No. 39 Thn 2016; Permen Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2020.

- Dalam Peraturan Daerah ini diatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) yang dilaksanakan berdasarkan asas: keterpaduan, keseimbangan, manfaat, partisipaso, kemitraan, kearifan lokal dan, berkelanjutan. Peraturan Daerah ini dimaksudkan sebagai: a. upaya meninghathan 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. 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 manusiaVI; 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.
- Untuk menjadi TKL harus memenuhi klasifikasi sebagai berikut: a. tenaga keria 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. Dalam pemberdayaan TKL, Dinas melakukan: a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan; b. pendidikan dan pelatihan kerja; c. pemagangan; dan d. produktivitas tenaga kerja. Informasi lowongan pekerjaan bagi TKL, paling sedikit memuat: a. nama dan alamat perusahaan dan/atau nana 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.

- 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 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. 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. Setiap Perusahaan yang tidak melaksanakan jumlah penempatan TKL maka akan dikenakan sanksi berupa: a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; dan/atau d. pencabutan izin berusaha. 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.

- Setiap TKL berhak mendapat perlindungan kerja meliputi: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. 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. 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.

Catatan: Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan pada tanggal 29 Desember 2023 dan ditetapkan pada tanggal 29 Desember 2023.