



GUBERNUR PAPUA

PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA

NOMOR 4 TAHUN 2013

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR PAPUA,

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Undang-Undang/2

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

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

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

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

13. Pengusaha/3

13. Pengusaha adalah :

- a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
- c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

14. Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

15. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategis, dan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

16. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

17. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

18. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.

19. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

20. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

21. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

22. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

23. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antar serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

24. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.

25. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

26. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

27. Sertifikasi/4

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

BAB II

PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 2

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

(3) Informasi/5

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

Pasal 3

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

Pasal 4

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

BAB III

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

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

Pasal 6

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

Pasal 7

Pemerintah Daerah, badan usaha dan atau pemberi kerja dalam menyelenggarakan kegiatan pelatihan, pemagangan dan pendampingan harus berorientasi pada terpenuhinya kebutuhan pasar kerja sesuai dengan standart kompetensi.

Bagian Kedua Lembaga Pelatihan Kerja Pasal 8

- (1) Lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mempunyai izin dari pemerintah dan telah terakreditasi.
- (2) Lembaga pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah; dan
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta.
- (3) Lembaga pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari :
 - a. balai latihan kerja; dan
 - b. balai pengembangan produktifitas kerja.
- (4) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), melaksanakan pelatihan berdasarkan sistem pelatihan kerja nasional dengan memperhatikan muatan kurikulum lokal.

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab untuk meningkatkan kualitas lembaga pelatihan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2).
- (2) Tanggungjawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk :
 - a. pembinaan;
 - b. pengawasan kurikulum pelatihan; dan
 - c. pemenuhan kompetensi lembaga pelatihan.

Pasal 10

- (1) Badan usaha swasta nasional yang mempunyai kegiatan usaha di Daerah, wajib bekerjasama dengan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kualitas lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dan/atau swasta daerah.
- (2) Kerjasama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui :
 - a. pelatihan bersama;
 - b. fasilitasi tenaga ahli;
 - c. fasilitasi bantuan dana; dan/atau
 - e. fasilitasi sarana dan prasarana lainnya.

Bagian Ketiga Peserta Pelatihan Kerja Pasal 11

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja, pemagangan dan pengembangan produktivitas.
- (2) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dan swasta dalam hal menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi wajib menerapkan prinsip afirmatif bagi orang asli Papua.
- (3) Badan usaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

**Bagian Keempat
Jenis Pelatihan Kerja
Pasal 12**

- (1) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pelatihan kerja dapat menggunakan cara :
 - a. pelatihan institusional dan non institusional;
 - b. pelatihan keliling (mobile training unit); dan/atau
 - c. pemagangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerjasama dengan badan usaha swasta yang melakukan kegiatan usahanya di Daerah.

**Bagian Kelima
Pemagangan Tenaga Kerja
Pasal 13**

- (1) Pemerintah Daerah dan badan usaha dapat memfasilitasi pemagangan di dalam dan di luar negeri bagi pencari kerja dan tenaga kerja.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara lembaga pelatihan dengan Pemerintah Daerah atau badan usaha yang dibuat secara tertulis.

**Bagian Keenam
Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja
Pasal 14**

- (1) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dan swasta wajib dilakukan akreditasi secara berkala.
- (2) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh komite akreditasi pelatihan kerja.
- (3) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja komite akreditasi pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Ketujuh
Sertifikasi
Pasal 15**

- (1) Tenaga Kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan yang dinyatakan lulus uji sertifikasi kompetensi berhak memperoleh :
 - a. sertifikat pelatihan kerja; dan/atau
 - b. sertifikat kompetensi.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta yang telah terakreditasi.
- (3) Sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh badan koordinasi sertifikasi profesi daerah setelah melalui uji kompetensi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diselenggarakan di lembaga pelatihan kerja sebagai tempat uji kompetensi yang telah diakreditasi oleh komite akreditasi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan badan koordinasi sertifikasi profesi daerah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

BAB IV
KESEMPATAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Kesempatan Kerja
Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah dan badan usaha bertanggungjawab dalam mengupayakan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui upaya penciptaan model program yang sinergi dengan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam secara berkesinambungan.
- (3) Penciptaan model program sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dengan menerapkan :
 - a. sistem teknologi tepat guna;
 - b. wirausaha baru atau pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - c. sistem padat karya produktif, padat karya pedesaan;
 - d. alih profesi dan pendayagunaan tenaga kerja; dan/atau
 - e. pola lain yang sesuai.

Pasal 17

Pemerintah Daerah, lembaga keuangan atau lembaga penjaminan modal, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 18

- (1) Instansi pemerintah dan badan usaha atau pelaku kegiatan usaha wajib menyediakan informasi kesempatan kerja dan kualifikasi kompetensi tenaga kerja.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Pemerintah Daerah melalui bursa kerja yang berada pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Bursa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat dengan menerapkan prinsip kesesuaian antara permintaan tenaga kerja dan penawaran pasar kerja.
- (4) Bursa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) disebarluaskan melalui :
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja;
 - b. papan pengumuman lainnya pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan;
 - c. bursa kerja online; dan/atau
 - d. media cetak atau media elektronik.

Pasal 19

Informasi kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) memuat identifikasi kesempatan kerja, meliputi:

- a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
- b. jenis pekerjaan;
- c. jabatan;
- d. usia;
- e. jenis kelamin;
- f. kualifikasi pendidikan dan keterampilan; dan
- g. pengalaman kerja.

Pasal 20

Informasi kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) meliputi :

- a. jumlah tenaga kerja yang tersedia;
- b. jenis pekerjaan;
- c. jabatan;
- d. usia;
- e. jenis kelamin;
- f. kualifikasi pendidikan dan keterampilan;
- g. pengalaman kerja;
- h. status perkawinan;
- i. asal suku; dan
- j. tempat tinggal.

Pasal 21

- (1) Dalam pengisian kesempatan kerja, Pemerintah Daerah atau badan usaha memprioritaskan penerimaan tenaga kerja orang asli Papua dan pendatang yang sudah lama tinggal di Papua, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas Kabupaten/Kota.
- (2) Kesempatan kerja yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja orang asli Papua karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, badan usaha dapat merekrut pencari kerja bukan orang asli Papua.

Bagian Kedua Penempatan Tenaga Kerja Pasal 22

- (1) Penempatan tenaga kerja wajib dilaksanakan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja yang memenuhi syarat dan telah terakreditasi.
- (2) Lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. lembaga penempatan tenaga kerja pemerintah daerah; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

Pasal 23

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja wajib dilaksanakan melalui mekanisme AKL maupun AKAD.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menyampaikan surat permohonan persetujuan penempatan AKL maupun AKAD kepada Gubernur atau Bupati/Walikota atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan :
 - a. rencana penempatan dan kebutuhan tenaga kerja AKL maupun AKAD;
 - b. perjanjian kerja dari badan usaha atau pelaku kegiatan usaha; dan
 - c. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
KEBERPIHAKAN PADA ORANG ASLI PAPUA
Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan wajib memperhatikan dan mengutamakan orang asli Papua.
- (2) Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam semua sektor lapangan pekerjaan dengan mempertimbangkan prinsip kesetaraan gender.
- (3) Pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilakukan dalam hal pelatihan, pengisian lowongan kerja, penempatan tenaga kerja dan promosi jabatan.

Pasal 25

Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dapat mempertimbangkan :

- a. orang bukan asli Papua yang lahir di Papua;
- b. orang bukan asli Papua yang mempunyai ijazah atau surat tanda tamat belajar dari sekolah di Papua; dan/atau
- c. orang dari luar Papua yang mempunyai kompetensi dan keahlian tertentu.

Pasal 26

- (1) Pengutamaan orang asli Papua dalam pelatihan, pengisian kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) diatur sebagai berikut :
 - a. dalam hal pelatihan sekurang-kurangnya 80 % (delapan puluh perseratus) dari total peserta pelatihan;
 - b. dalam hal pengisian kesempatan kerja berlaku ketentuan sebagai berikut :
 - 1) sekurang-kurangnya 70% (tujuh puluh perseratus) dari total kesempatan kerja untuk orang asli Papua dan keturunan karena perkawinan;
 - 2) 10% (sepuluh perseratus) kepada orang non Papua yang lahir dan besar di Papua;
 - 3) 10% (sepuluh perseratus) kepada orang non Papua yang menamatkan pendidikan di Papua;
 - 4) 10% (sepuluh perseratus) kepada orang non Papua yang memiliki keahlian dan kompetensi.
- (2) Pengutamaan orang asli Papua dalam hal penempatan kerja dan promosi jabatan berlaku secara mutatis dan mutandis sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 27

- (1) Pengutamaan orang asli Papua dalam hal promosi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) pada sektor publik meliputi promosi jabatan struktural dan jabatan fungsional.
- (2) Pengutamaan orang asli Papua dalam hal promosi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) pada sektor swasta meliputi promosi jabatan level manajemen dan level teknik operasional.

Pasal 28

- (1) Pemerintahan Daerah wajib memberdayakan, melindungi, dan membina tenaga kerja orang asli Papua yang melakukan kegiatan usaha.
- (2) Pemerintah Daerah wajib melindungi dan memberdayakan orang asli Papua yang melakukan kegiatan usaha berbasis pada komoditi lokal dan/atau varietas tanaman lokal.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi tenaga kerja orang asli Papua yang menyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat keterbatasan dalam sektor formal dan sektor informal.
- (2) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. menyediakan akses untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tenaga kerja;
 - b. menyediakan akses ke lapangan kerja; dan
 - c. bantuan modal usaha dan pembinaan sebagai pelaku kegiatan usaha atau tenaga kerja mandiri.

Pasal 30

Penanganan tenaga kerja penyandang disabilitas bersifat lintas sektor di bawah koordinasi instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah dan badan usaha memberikan kesempatan dan kemudahan bagi tenaga kerja orang asli Papua penyandang disabilitas sesuai dengan pendidikan dan keahlian atau kompetensi.
- (2) Badan usaha wajib menyampaikan laporan penempatan tenaga kerja dan kemajuan hasil usaha dari orang asli Papua penyandang disabilitas kepada Gubernur atau Bupati/Walikota.

BAB VI

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Tenaga Kerja di Bidang Kemanusiaan

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah wajib melindungi tenaga kerja yang bekerja di bidang kemanusiaan.
- (2) Tenaga kerja di bidang kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. bidang sosial;
 - b. bidang keagamaan;
 - c. konsultan pemerintah; dan/atau
 - d. lembaga internasional dibawah Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Pasal 33

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang meliputi :
 - a. keselamatan kerja;
 - b. kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
 - c. pekerja anak dan perempuan; dan
 - d. jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Badan usaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Pasal 34

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembokaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Bagian Kedua Perlindungan Kerja Pada Perusahaan Cabang Pasal 35

- (1) Dalam rangka perlindungan tenaga kerja, perusahaan yang tergabung dalam 1 (satu) grup, dan perusahaan cabang wajib membuat peraturan turunan yang disesuaikan dengan kondisi khusus berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi ini.
- (2) Pimpinan perusahaan cabang wajib menyampaikan naskah rancangan peraturan perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan untuk mendapatkan pengesahan.
- (3) Peraturan perusahaan turunan yang telah mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 36

- (1) Setiap perusahaan cabang dan perusahaan cabang yang tergabung dalam 1 (satu) grup, wajib membuat perjanjian kerja bersama turunan yang sesuai dengan kondisi khusus sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pimpinan perusahaan cabang dan perusahaan cabang yang tergabung dalam 1 (satu) grup, wajib mendaftarkan perjanjian kerjasama turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Perjanjian kerja bersama turunan yang telah didaftarkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 37

Tata cara pengesahan peraturan perusahaan turunan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama turunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dan Pasal 36 diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN Bagian Kesatu Pembinaan Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.

(2) Pembinaan/13

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan; dan/atau
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

**Bagian Kedua
Pengawasan
Pasal 39**

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pegawai pengawas di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pegawai pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB VIII
PERAN SERTA MASYARAKAT
Pasal 40**

- (1) Masyarakat dapat berperan serta dalam pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk :
 - a. keikutsertaan dalam kegiatan yang bersifat partisipatif dalam pelaksanaan ketenagakerjaan; dan
 - b. memberikan informasi atau laporan/pengaduan kepada Gubernur, DPRD, MRP, Bupati/Walikota, DPRD, serta pejabat lain yang berwenang dan aparat penegak hukum.

**BAB IX
SANKSI ADMINISTRATIF
Pasal 41**

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pasal 10 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (1), dan Pasal 35 ayat (3), dapat dikenai sanksi administrasi berupa :

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- h. pencabutan izin.

BAB X
KETENTUAN PENYIDIKAN
Pasal 42

- (1) Selain pejabat penyidik Kepolisian Republik Indonesia, pejabat penyidik pegawai negeri sipil tertentu diberi kewenangan khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (2) Penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau barang bukti dalam perkara 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) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

BAB XI
KETENTUAN PIDANA
Pasal 43

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 34 ayat (1) diancam dengan pidana kurungan atau penjara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 44

- (1) Intansi Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Papua wajib menyediakan data dan informasi mengenai informasi kepegawaian, jumlah pegawai negeri dan formasi eselonisasi jabatan struktural dan jabatan fungsional yang ada pada SKPD yang bersangkutan setiap tahun kepada Dinas yang membidangi bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- (2) Dinas yang membidangi bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota berkoordinasi dengan instansi vertikal yang ada di Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk memperoleh data dan informasi mengenai informasi kepegawaian, jumlah pegawai dan formasi jabatan eselonisasi jabatan struktural dan jabatan fungsional yang ada pada SKPD yang bersangkutan setiap tahun.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 45

Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 46

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Papua.

Ditetapkan di Jayapura
pada tanggal 8 Juli 2013

GUBERNUR PAPUA,
CAP/TTD
LUKAS ENEMBE, SIP, MH

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA
NOMOR 4 TAHUN 2013
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. U M U M

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Papua selama ini secara organisasi ada Lembaga atau institusi yang menanganinya, tetapi secara teknis belum dijamin dan diatur dengan suatu Peraturan Daerah.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka perlu ditetapkan suatu Peraturan Daerah Provinsi untuk Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Papua.

Peraturan Daerah Provinsi Papua di bidang ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Peraturan daerah dimaksud memuat antara lain perencanaan tenaga kerja, pemberdayaan tenaga kerja, kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja, keberpihakan pada orang asli papua, perlindungan tenaga kerja serta pembinaan dan pengawasan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1
Cukup jelas

Pasal 2
Cukup jelas

Pasal 3
Cukup jelas

Pasal 4
Cukup jelas

Pasal 5
Cukup jelas

Pasal 6/2

Pasal 6
Cukup jelas

Pasal 7
Cukup jelas

Pasal 8
Cukup jelas

Pasal 9
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua.
Ayat (2)
Cukup jelas

Pasal 10
Cukup jelas

Pasal 11
Cukup jelas

Pasal 12
Cukup jelas

Pasal 13
Cukup jelas

Pasal 14
Cukup jelas

Pasal 15
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Yang dimaksud pengakuan kompetensi ialah pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja yang bersangkutan dalam bidang pekerjaannya. Dengan demikian, setiap pelatihan kerja atau pemagangan yang diikuti memiliki "civil effect" bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Pengakuan Kualifikasi diberikan dalam bentuk sertifikasi, sehingga pengakuan yang diterima dapat digunakan diberbagai perusahaan sesuai dengan bidang ketrampilan dan atau keahliannya.
Pemberian sertifikasi dalam bentuk sertifikat dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang anggota-anggotanya terdiri dari: Dinas, Asosiasi Profesi, Asosiasi Perusahaan, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dan Pakar dibidangnya. Lembaga ini berfungsi untuk menguji kelayakan dan kepatutan ketrampilan dan keahlian tenaga kerja yang dinyatakan selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan. Karena itu, anggota lembaga ini terdiri dari pihak-pihak yang terkait dengan pelatihan kerja.

Ayat (2)/3

Ayat (4)
Cukup jelas
Ayat (5)
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 33/4

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

yang dimaksud dengan kesehatan kerja dan hygiene perusahaan meliputi : pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 34

Ayat (1)

Yang maksud pesawat adalah kumpulan dari beberapa alat beserta kelengkapannya dalam satu kesatuan atau berdiri sendiri yang memiliki fungsi guna mencapai tujuan tertentu.

Bahan adalah sesuatu yang berwujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan (serta biasanya digunakan untuk tujuan tertentu).

Barang adalah sesuatu yang berwujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya atau mempunyai sifat kecelakaan serta biasanya merupakan hasil dari suatu tujuan tertentu.

Produk teknis lainnya adalah bahan atau barang yang dapat digunakan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Instalasi adalah suatu jaringan baik pipa maupun bukan, yang dibuat guna suatu tujuan tertentu.

Mesin adalah suatu peralatan kerja yang digunakan untuk menyiapkan, mengolah, membentuk atau membuat, merakit, menyelesaikan barang atau produk teknis dengan mewujudkan fungsi mesin.

Peralatan adalah alat yang dikonstruksikan khusus atau dibuat khusus untuk tujuan tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

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

Pasal 45
Cukup jelas

Pasal 46
Cukup jelas