



PEMERINTAH KOTA JAYAPURA

PERATURAN DAERAH KOTA JAYAPURA NOMOR 11 TAHUN 2003

T E N T A N G

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA JAYAPURA,

- Menimbang :**
- a. bahwa Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari Pembangunan Nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan Manusia Indonesia seutuhnya dan Pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya bertujuan untuk meningkatkan harkat, martabat dan kemandirian masyarakat, agar sejahtera, adil dan makmur;
 - b. bahwa peran serta tenaga kerja dalam pembangunan semakin meningkat dari waktu ke waktu, maka perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan ditingkatkan kesejahteraannya agar mampu memaksimalkan produktivitas tenaga kerja;
 - c. bahwa sesuai 8 (delapan) dasar konvensi ILO yang telah diratifikasi dan berdasarkan Otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggungjawab, maka Pemerintah Daerah berwenang mengatur dan melindungi tenaga kerja dengan tujuan terciptanya Angkatan Kerja yang profesional, lingkungan kerja yang sejahtera dan berkeadilan;
 - d. bahwa untuk maksud tersebut huruf a, b dan c di atas, maka perlu diatur dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Jayapura.
- Mengingat :**
1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Nomor 23 Tahun 1948 Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
 2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42);
 3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93);
 4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara 2918);
 5. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 3209);

6. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209);
7. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara 3839);
8. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
9. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4151);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1971 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1971 Nomor 2912);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara 3952);
13. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 1972 tentang Tanggung jawab Fungsional Pendidikan dan Latihan;
14. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan
15. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 1999 tentang Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Bentuk Rancangan Undang-undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Keputusan Presiden disertai dengan Manual Produk Hukum Daerah;
16. Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 3 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah Kota Jayapura (Lembaran Daerah Tahun 2001 Nomor 16);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KOTA JAYAPURA TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Jayapura
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah beserta Perangkat Daerah Otonom yang lain sebagai Badan Eksekutif Daerah.
3. Kepala Daerah ialah Walikota Jayapura
4. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat atau Pejabat yang ditunjuk untuk menangani ketenagakerjaan
5. Pejabat yang ditunjuk adalah Pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang di bidang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Walikota yaitu Pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan Barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja atau Buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah Orang Perseorangan, Pengusaha, Badan Hukum dan Badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau Imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah :
 - a. Orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang menjalankan suatu Perusahaan miliknya sendiri;
 - b. Orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka (1) dan (2) yang berkedudukan diluar Indonesia.
11. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik Orang Perseorangan, milik persekutuan, atau milik Badan Hukum, baik Swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha Sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pelatihan Kerja adalah Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh meningkatkan dan mengembangkan Kompetensi Kerja, Produktivitas, Displin, Sikap dan Etos Kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian sesuai jenjang dan kulaifikasi jabatan atau pekerjaan.
13. Pemagangan adalah :
 - a. Merupakan Sistem Pemagangan Sumber Daya Manusia dengan proses pematangan melalui pengalihan pengalaman kerja, sehingga dapat menjadi tenaga profesional;
 - b. Bagian dari Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan oleh Perusahaan, Instansi atau Lembaga Latihan Kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistimatis dan terikat dalam suatu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya dijamin penempatannya.
14. Lembaga Latihan Swasta yang selanjutnya disingkat LLS adalah Lembaga Latihan Kerja yang dimiliki dan diselenggarakan oleh Swasta Atau Lembaga Latihan Kerja di Perusahaan.
15. Akreditasi adalah Suatu Proses Penilaian seluruh Sub Sistem Pelatihan terhadap lembaga latihan kerja untuk menentukan jenjang Status Kelembagaan sebagai cerminan dari kemampuan yang dimilikinya dalam menyelenggarakan latihan kerja.

16. Sertifikasi adalah Suatu Proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan yang berlaku secara nasional.
17. Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja diluar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
18. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah Permohonan yang diajukan oleh Pengguna sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Ijin Kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.
19. Tenaga Kerja Warga Negara Asing adalah Tenaga Kerja berkewarganegaraan Asing atau Pemegang Visa yang dipekerjakan di Wilayah Republik Indonesia.
20. Ijin Kerja Tenaga Asing adalah Ijin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemohon untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP), di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu dan pada jabatan tertentu.
21. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat PJTKI adalah Badan Usaha yang berbentuk Perseroan terbatas atau Koperasi dan berusaha di Bidang Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
22. Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta yan selanjutnya disingkat LPPS adalah Lembaga Swasta dibidang Jasa Penempatan Tenaga Kerja Khusus Dalam Negeri dan telah memiliki Surat Ijin Usaha penempatan.
23. Antar Kerja Antar Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah Antara Kerja Antar Kabupaten/Kota dalam Wilayah Propinsi.
24. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya AKAD adalah Antar Kerja Antar Propinsi dalam Wilayah Republik Indonesia.
25. Antar kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah Antar Kerja Antar Negara di luar Wilayah Republik Indonesia.
26. Penempatan Tenaga Keja didalam Negeri adalah kegiatan pengisian lowongan pekerjaan oleh pencari kerja didalam Wilayah Republik Indonesia, baik penempatan langsung maupun melalui pelaksana pelayanan penempatan Tenaga Kerja.
27. Antar Kerja Adalah Suatu proses kegiatan menempatkan Tenaga Kerja yang meliputi pelayanan Informasi Pasar Kerja, Pendaftaran Pencari Kerja, Pendaftaran Lowongan Pekerjaan, Bimbingan dan Penyuluhan Jabatan, Penempatan dan Tindak Lanjut.
28. Pencari Kerja adalah Angkatan Kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktifitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja, atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
29. Hubungan Industrial adalah suatu Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintaj yang didasarkan pada nila-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai insure pekerjaan, upah dan perintah.
31. Peraturan Perusahaan adalah Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat Kerja dan tata tertib perusahaan.
32. Perjanjian Kerja adalah Perikatan antara Pekerja dengan Pengusaha mengenai suatu pekerjaan.
33. Pemutusan hubungan kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin panitia daerah atau panitia pusat.
34. Perselisihan Perburuhan adalah Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh, berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

35. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah Organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja / buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.
36. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat KKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
37. Kesejahteraan Pekerja atau Buruh pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersiat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
38. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah Kegiatan mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
39. Pemeriksaan adalah Serangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, mengumpulkan data dan keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban Perusahaan dalam melaksanakan Ketentuan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan
40. Pengujian adalah Serangkaian kegiatan penilaian suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasi dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan Peraturan Perundangan yang berlaku
41. Pengesahaan adalah Suatu Tanda Bukti Kelaikan setelah dilakukan Perhitungan, penelitian pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
42. Kerja Malam wanita adalah pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita pada malam hari diperusahaan tertentu antara pukul 22.00 sampai dengan pukul 05.00 WIT.
43. Penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau sekelompok orang pada waktu-waktu tertentu pada suatu perusahaan yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
44. Wajib Lapo Ketenagakerjaan diperusahaan adalah kewajiban setiap perusahaan atau pengurus melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan.
45. Pelayanan Kesehatan Kerja adalah Sarana Kesehatan pada Perusahaan-perusahaan dengan tujuan memberikan bantuan, melindungi, meningkatkan derajat kesehatan badan, kondisi mental tenaga kerja serta memberikan pengobatan, perawatan dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.
46. Pengantar Kerja, Pegawai Perantara, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai teknis yang berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk dan diangkat oleh menteri Tenaga Kerja.

BAB II PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS

Pasal 2

- (1) Pemerintah Daerah mengatur dan mengarahkan pelaksanaan pelatihan untuk dapat menghasilkan Kader atau Tenaga Kerja yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan kerja.
- (2) Pelatihan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh Lembaga Latihan Kerja Swasta, Pemerintah dan Perusahaan.

Pasal 3

Petunjuk Pelaksanaan, Petunjuk Teknis tentang syarat-syarat dan Ketentuan-ketentuan mengenai pelatihan bagi pekerja di perusahaan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 4

- (1) Lembaga Latihan Kerja Swasta yang melakukan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Ijin Operasional dari Pemerintah Daerah atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Bagi Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan bagi masyarakat umum dalam bentuk Pelatihan ditempat kerja dan atau magang, wajib mendaftarkan dan mendapatkan Ijin dari Pemerintah Daerah atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 5

- (1) Lembaga Latihan Kerja Swasta yang telah memperoleh Ijin sementara 2 (dua) Tahun, wajib mengajukan Ijin tetap dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Persyaratan dan Prosedur Perijinan Lembaga Latihan Swasta lebih lanjut diatur sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB III PENEMPATAN DAN PENDAYAGUNAAN TENAGA KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai serta mengatur penyebaran tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- (2) Pemerintah Daerah mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai pemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip-prinsip tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Pasal 7

- (1) Penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) yaitu Pemerintah Daerah melaksanakan tugas Pencatatan, Pendaftaran Penyebaran dan atau penempatan melalui proses AKL, AKAD dan AKAN.
- (2) Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja disamping melalui proses AKL, AKAD, AKAN Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan pembentukan Tenaga Kerja Mandiri dengan memanfaatkan teknologi tepat guna yang bersifat padat karya serta pengembangan pola kemitraan dengan Perusahaan besar.
- (3) Pengembangan Pola Kemitraan diatur, agar tercipta kondisi saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja dimaksud ayat (2) bisa dilakukan oleh :
 - a. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia untuk pengiriman Tenaga Kerja keluar negeri;
 - b. Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta untuk pengiriman tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN.

- (5) Dalam pelaksanaan AKL, AKAD, AKAN harus mengikuti petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 8

- (1) Dalam menetapkan dan melaksanakan kebijaksanaan dibidang perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja sebagai kebijaksanaan pokok diperlukan data yang dapat memberikan gambaran mengenai lowongan pekerjaan.
- (2) Setiap Pengusaha atau Pengurus wajib, segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Tata cara melaporkan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (2), diatur sesuai Ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 9

- (1) Setiap Pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang wajib memiliki Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dari Pemerintah Daerah.
- (2) Setiap Pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dalam hal perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing wajib mengajukan perpanjangan kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 10

- (1) Setiap pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang telah memiliki ijin penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing dari Pemerintah Daerah, wajib melaporkan keberadaannya kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam hal Perpanjangan Ijin Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dimaksud ayat (1) pengguna wajib mengajukan dan memiliki Ijin dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk
- (3) Ijin dimaksud ayat (1) dan (2), paling lama 1 (satu) Tahun dan dapat diperpanjang kembali

Pasal 11

Petunjuk Pelaksanaan, Petunjuk Teknis, tentang syarat-syarat dan Ketentuan-ketentuan mengenai penggunaan sesuai Ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA

Pasal 12

Pemerintah Daerah melakukan pembinaan, penanganan hubungan ketenagakerjaan dan syarat-syarat kerja, menyelenggarakan pengesahan, pendaftaran sarana-sarana hubungan industrial, perantaraan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 13

- (1) Setiap Pekerja atau Pengusaha yang akan meminta Perantaraan Penyelesaian Perselisihan Industrial, wajib mengajukan Permohonan Perantaraan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Setiap Perusahaan yang akan mengajukan ijin Pemutusan Hubungan Kerja ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk Pemutusan Hubungan Kerja Perorangan dan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat untuk Pemutusan Hubungan masal, wajib mengajukan Permohonan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Prosedur pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja diatur sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 14

- (1) Setiap Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh Perusahaan, wajib mendapat pengesahan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Apabila Perusahaan Cabang atau Perwakilan Perusahaan yang berada di Wilayah Kota Jayapura menggunakan Peraturan Perusahaan yang telah mendapat pengesahan dari Pejabat Pemerintah Provinsi atau Pejabat Pemerintah Pusat, wajib mendaftarkan Pengesahan Peraturan Perusahaan tersebut pada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Peraturan Perusahaan berlaku paling lama 2 (dua) Tahun dan wajib diperbaharui dengan Pengesahan dan Pendaftaran baru dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 15

- (1) Setiap Perusahaan yang membuat Perjanjian Kerja Bersama dan KKWT, wajib untuk didaftarkan pada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk
- (2) Apabila Perusahaan Cabang atau Perwakilan Perusahaan yang berada di Wilayah Kota Jayapura menggunakan Perjanjian Kerja Bersama Pusat (Induk) yang berkedudukan diluar Wilayah Kota Jayapura, wajib didaftarkan pada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) Tahun dan wajib diperbaharui dengan pendaftaran baru dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 16

- (1) Setiap Perusahaan yang berkedudukan dalam Wilayah Kota Jayapura, wajib menyediakan dan menyelenggarakan Fasilitas Kesejahteraan Kerja
- (2) Ketentuan tentang Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja dimaksud ayat (1), dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

BAB V PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 17

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan pengawasan perlindungan atas Keselamatan, Kesehatan Kesusilaan, Pemeliharaan Moril Kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama bagi setiap tenaga kerja.
- (2) Perlindungan Tenaga Kerja dimaksud ayat (1), meliputi pengawasan dan perlindungan Tenaga Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Tenaga Kerja Wanita dan Anak serta Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) hal-hal yang belum diatur, akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Walikota.

Pasal 18

- (1) Pengusaha atau Pengurus, wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan Perusahaannya kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk
- (2) Perusahaan yang mempunyai Kantor Cabang atau bagian yang berdiri sendiri dimaksud ayat (1), berlaku terhadap masing-masing Kantor Cabang atau Bagian yang berdiri sendiri itu
- (3) Tata Cara Pelaporan dimaksud ayat (1), diatur lebih lanjut sesuai Ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 19

Bagi Perusahaan yang melakukan Penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat wajib memiliki Ijin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk

Pasal 20

Bagi Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja Wanita pada malam hari, wajib memiliki Ijin Kerja Malam Wanita dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 21

Tata cara dan persyaratan untuk mendapatkan Ijin Penyimpangan Waktu Kerja, Waktu Istirahat serta Ijin Kerja Malam Wanita sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan Pasal 20, akan diatur lebih lanjut sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 22

Setiap Perusahaan yang akan merencanakan, membuat, memasang dan memperbaiki ketel uap, pesawat uap, bejana tekan, pesawat angkat dan angkut, instalasi listrik, instalasi penyalur petir, pesawat lift listrik, instalasi proteksi kebakaran, instalasi pipa bertekanan, wajib untuk memiliki pengesahan gambar rencana, pembuatan, perbaikan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 23

- (1) Setiap Perusahaan yang akan memakai dan mempergunakan alat, pesawat, mesin-mesin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, diwajibkan untuk memiliki Ijin pengesahan pemakaian dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Terhadap alat, pesawat dan mesin-mesin dimaksud ayat (1), wajib untuk dilakukan pemeriksaan secara berkala oleh Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 24

Tata cara jangka waktu pemeriksaan serta pengujian secara berkala untuk pemakaian dari setiap alat, pesawat dan mesin-mesin akan diatur lebih lanjut sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25

- (1) Pengujian terhadap alat, pesawat mesin-mesin dapat dilakukan oleh Perusahaan Jasa Inspeksi Tehnis yang berkeahlian khusus dan memiliki Ijin dari Pemerintah serta terdaftar di Pemerintah Daerah.
- (2) Dalam hal penunjukan pelaksanaan pengujian dimaksud ayat (1), wajib untuk berkonsultasi dan melaporkan hasil kegiatan untuk mendapat pengesahan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 26

- (1) Setiap Perusahaan, wajib melakukan pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja baik Pemeriksaan Kesehatan awal, berkala dan pemeriksaan Kesehatan khusus.
- (2) Penyelenggara pemeriksaan dimaksud ayat (1), dilaksanakan secara kolektif melalui Program Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja.
- (3) Hasil pelaksanaan pemeriksaan dimaksud ayat (1) dan Ayat (2), wajib disampaikan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 27

- (1) Setiap Perusahaan wajib untuk melakukan Pemeriksaan dan Pengujian kondisi lingkungan kerja baik faktor fisik, kimia, ergonomi, biologi dan gizi kerja.
- (2) Untuk melaksanakan pemeriksaan dan pengujian kondisi lingkungan kerja dimaksud ayat (1), dilakukan koordinasi dengan instansi terkait.

Pasal 28

- (1) Setiap penyelenggaraan sarana pelayanan kesehatan kerja di Perusahaan, wajib mendapat pengesahan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Setiap Pengusaha Katering dan Penyelenggara Kantin yang melayani Tenaga Kerja diperusahaan harus mendapat Rekomendasi dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

- (3) Tata cara, persyaratan dan jangka waktu dimaksud ayat (1) dan ayat (2), diatur dan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB VI PENYIDIKAN

Pasal 29

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan Penyidikan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Wewenang Penyidik dimaksud ayat (1) adalah:
- a. Menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti Keterangan atau Laporan berkenaan dengan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan;
 - b. Meneliti, mencari dan mengumpulkan Keterangan mengenai Orang Pribadi atau Badan tentang Kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan;
 - c. Meminta keterangan dan Bahan Bukti dari Orang Pribadi atau Badan sehubungan dengan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan;
 - d. Memeriksa Buku-buku, Catatan-catatan dan Dokumen-dokumen lain berkenaan dengan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan;
 - e. Melakukan pengeledahan untuk mendapatkan Bahan Bukti Pembukuan, Pencatatan dan Dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap Bahan Bukti tersebut;
 - f. Meminta Bantuan Tenaga Ahli dalam rangka pelaksanaan tugas Penyidikan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan;
 - g. Menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa Identitas Orang dan atau Dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
 - h. Memotret seseorang yang berkaitan dengan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan;
 - i. Memanggil Orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai Tersangka atau Saksi;
 - j. Menghentikan Penyidikan;
 - k. Melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran Penyidikan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan menurut Hukum yang bertanggungjawab.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud ayat (1), memberitahukan dimulainya Penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan Ketentuan yang diatur dalam Hukum Acara Pidana yang berlaku.

BAB VII KETENTUAN PIDANA

Pasal 30

- (1) Setiap orang yang melanggar Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pasal 5 ayat (1) Pasal 9, Pasal 10, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 18 ayat (1) dan (2), Pasal 19, 20, 22, Pasal 23 ayat (1) dan (2), Pasal 25 ayat (2), Pasal 26 ayat (1) dan (3), Pasal 27, Pasal 28 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah ini diancam Pidana Kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan dan denda sebanyak-banyaknya Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah).

(2) Tindak Pidana sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah Tindak Pidana Pelanggaran.

**BAB VIII
KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 31

Segala Perijinan, Pengesahan dan Rekomendasi yang telah diterbitkan baik oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Daerah sebelum Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentang dengan Peraturan Daerah ini.

**BAB IX
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 32

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Jayapura.

**Ditetapkan di Jayapura
pada tanggal 24 Oktober 2003**

WALIKOTA JAYAPURA,

**TTD
Drs. M. R. KAMBU, M.Si.**

**Diundangkan di Jayapura
pada tanggal 24 Oktober 2003**

SEKRETARIS DAERAH KOTA JAYAPURA,

**TTD
Drs. T.H. PASARIBU, M.Si**

LEMBARAN DAERAH KOTA JAYAPURA TAHUN 2003 NOMOR 50

Untuk salinan yang sah sesuai dengan aslinya

**A.N. SEKRETARIS DAERAH KOTA JAYAPURA
KEPALA BAGIAN HUKUM,**

**MARTHINUS ASMURUF, SH, M.Si
P E M B I N A
NIP. 640022702**

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA JAYAPURA**

NOMOR 11 TAHUN 2003

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian Integral dari Pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka Pembangunan Manusia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materil maupun spritual

Pembangunan Ketenagakerja harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi Pembangunan Dunia Usaha.

Pembangunan Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan Keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan Pengusaha, Pemerintah dan Masyarakat.

Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan Sumber Daya Manusia, Peningkatan Produktivitas, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan Hubungan Industrial. Pembinaan hubungan industrial diarahkan untuk terus mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Untuk Pembangunan Ekonomi pada umumnya, Industri pada khususnya diperlukan Tenaga Kerja yang mempunyai Keahlian/Kejuruan, karena keterampilan tenaga kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada Jabatan yang tepat sesuai keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan pertimbangan hukum.

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

- Pasal 9
Cukup jelas
- Pasal 10
Cukup jelas
- Pasal 11
Cukup jelas
- Pasal 12
Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dan dari apapun untuk mewujudkan kesejahteraan dan keluarganya.
- Pasal 13
Cukup jelas
- Pasal 14
Cukup jelas
- Pasal 15
Cukup jelas
- Pasal 16
Cukup jelas
- Pasal 17 (ayat 2)
Yang dimaksudkan Independen adalah Pegawai Pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.
- Pasal 18
Perlunya wajib lapor dimaksudkan agar dapat diperoleh data yang sesuai dengan perkembangan tentang keadaan tenaga kerja pada setiap Perusahaan yang merupakan bahan informasi bagi Pemerintah untuk selanjutnya diolah sebagai bahan guna menetapkan kebijaksanaan dibidang Kenagakerjaan.
- Pasal 19
Perlunya Pemberian Ijin dimaksudkan untuk melindungi dan mempertinggi derajat dan kecerdasan tenaga kerja.
- Pasal 20
Perlunya pemberian Ijin dimaksudkan agar Tenaga Kerja Wanita dapat terlindungi Kesehatan dan Kesusilaannya.
- Pasal 21
Cukup jelas
- Pasal 22
Syarat-syarat Keselamatan Kerja yang menyangkut perencanaan dan pembuatan diberikan pertama-tama pada Perusahaan pembuat atau produsen dari barang-barang tersebut, sehingga kelak dalam pengangkutan dan sebagainya itu barang-barang sendiri tidak berbahaya bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan bagi umum, kemudian perusahaan-perusahaan yang memperlakukan untuk selanjutnya yaitu yang pengangkutannya, yang mengadakannya, memperdagangkannya memasangnya, memakainya atau mempergunakannya, memelihara.
- Pasal 23
Cukup jelas
- Pasal 24
Cukup jelas
- Pasal 25
Cukup jelas

Pasal 26

Pemeriksaan Kesehatan sebelum bekerja ditujukan, agar tenaga kerja diterima berada dalam kondisi kesehatan yang setingg-tingggingy, tidak mempunyai penyakit menular yang akan mengenai tenagakerja lainnya dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja yang bersangkutan dan tenaga kerja lainnya dapat terjamin.

Pemeriksaan Kesehatan secara berkala dimaksudkan untuk mempertahankan derajat Kesehatan Tenaga Kerja sesudah berada dalam pekerjaannya serta menilai kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh dari pekerja seawal mungkin yang perlu dikendalikan dengan usaha-usaha pencegahan.

Pemeriksaan Kesehatan secara khusus dimaksudkan untuk menilai adanya pengaruh-pengaruh dari pekerjaan tertentu terhadap tenaga kerja atau golongan-golongan tenaga kerja tertentu.

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28 ayat (1)

Pelayanan Kesehatan Kerja adalah Usaha Kesehatan yang dilaksanakan dengan tujuan memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam menyesuaikan diri baik fisik, mental, terutama dalam menyesuaikan pekerjaan dengan tenaga kerja, melindungi tenaga kerja terhadap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja serta memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mendrita sakit.

Pasal 28 ayat (2)

Pemberian Rekomendasi ditujukan agar Pengusaha Katering yang melayani tenaga kerja harus memenuhi persyaratan Kesehatan, hygiene dan sanitasi.

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas