



SALINAN

GUBERNUR PAPUA BARAT

PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT  
NOMOR 6 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI PAPUA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR PROVINSI PAPUA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan kesejahteraan rakyat, memberikan Pekerjaan dan penghidupan rakyat, memberikan Pekerjaan dan penghidupan yang layak, mendorong produktivitas tenaga kerja sesuai bakat dan kemampuannya serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja di Papua Barat maka perlu diatur tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Papua Barat;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 62 ayat 4 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 di mana Pekerjaan dan penghasilan yang layak serta kesempatan yang sama untuk mendapatkan Pekerjaan di wilayah Provinsi Papua Barat diatur dengan Perdasi;

- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Papua Barat.

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 45 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya Dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3960);
  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);

5. 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);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
7. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
13. 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 6370);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 107 tahun 2021 tentang Penerimaan, Pengelolaan, Pengawasan, Dan Rencana Induk Percepatan Pembangunan Dalam Rangka Pelaksanaan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 239, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6731);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);

17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian Dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247);

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT PAPUA BARAT

dan

GUBERNUR PAPUA BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI  
PAPUA BARAT

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Papua Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Provinsi Papua Barat.
3. Gubernur adalah Gubernur Papua Barat.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah yang membidangi Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Orang Asli Papua yang selanjutnya disingkat OAP adalah orang yang berasal dari rumpun ras Melanesia yang terdiri dari suku-suku asli di Provinsi Papua Barat dan/atau orang yang diterima dan diakui sebagai orang asli Papua oleh masyarakat adat Papua.
7. 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 pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
  10. Tenaga Kerja Orang Asli Papua adalah tenaga kerja yang berasal dari suku-suku orang asli Papua di Provinsi Papua Barat.
  11. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang sudah berdomisili di kabupaten/kota di Provinsi Papua Barat yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk kabupaten/kota paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.
  12. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
  13. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  14. Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh pemberi kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
  15. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  16. Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan Pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
  17. Lembaga Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT.
  18. Surat Izin Usaha Lembaga Penyalur PRT yang selanjutnya disingkat SIULPPRT adalah surat izin yang diberikan oleh Gubernur atau pejabat

yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT yang dipekerjakan pada pengguna.

19. 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/daerah 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.
20. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
21. 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.
22. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
23. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan 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 ketrampilan atau keahlian tertentu.
24. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau Pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan Pekerjaan.
25. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/Buruh dan Pemerintah/Pemerintah

Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

26. 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 satu perusahaan.
27. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur Pekerjaan, upah dan perintah.
28. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
29. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
30. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat Pekerja/serikat Buruh atau beberapa serikat Pekerja/serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
31. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
32. 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.
33. 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.

34. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di Provinsi Papua Barat.
35. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan Pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
36. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
37. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan Ketenagakerjaan.
38. Pemeriksaan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja.
39. Pengujian Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengujian adalah penilaian terhadap suatu objek Pengawasan Ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis, pengukuran dan/atau pengetesan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau standar yang berlaku.
40. Surat Keterangan Layak K3 adalah bukti tertulis terhadap obyek K3 yang menyatakan bahwa obyek tersebut memenuhi syarat K3 berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengujian K3 oleh pengawas spesialis K3 sesuai kewenangannya atau Ahli K3 pada perusahaan/badan usaha dan/atau pada Perusahaan Jasa K3 Bidang Pemeriksaan dan Pengujian K3.
41. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
42. Penyedia jasa adalah orang atau badan hukum yang kegaitan usahanya memberikan layanan jasa sesuai bidang Pekerjaan.
43. Penyelenggara Pelatihan Kerja adalah instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah, bada hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

## Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk menyusun dan melaksanakan:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem Pelatihan Kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;
- c. kebijakan peningkatan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas Daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- f. pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian dan keadilan hukum untuk Pekerja dan Pengusaha.

## BAB II

### HAK KESEMPATAN DAN PERLAKUAN BAGI TENAGA KERJA OAP DAN TENAGA KERJA LOKAL

## Pasal 3

Setiap Tenaga Kerja OAP baik yang memiliki atau tidak memiliki kompetensi berhak untuk:

- a. memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh Pekerjaan di Provinsi Papua Barat; dan
- b. memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha.

## Pasal 4

- (1) Semua bidang Pekerjaan di wilayah Provinsi Papua Barat harus mengutamakan OAP dengan komposisi sebagai berikut:
  - a. Tenaga Kerja OAP sebesar 80% (delapan puluh persen);
  - b. Tenaga Kerja Lokal sebesar 20% (dua puluh persen);
- (2) Orang Asli Papua berhak memperoleh kesempatan yang sama dan diutamakan untuk mendapatkan Pekerjaan dalam semua bidang

Pekerjaan di wilayah Provinsi Papua Barat berdasarkan pendidikan dan keahliannya.

#### Pasal 5

Setiap Perusahaan yang berskala besar dan strategis menempatkan Tenaga Kerja OAP dan Lokal yang mempunyai kompetensi dalam jabatan struktur/organisasi perusahaan.

### BAB III

#### PERENCANAAN TENAGA KERJA OAP DAN TENAGA KERJA LOKAL

#### Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan perencanaan Tenaga Kerja Nasional.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan Daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

#### Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal disusun berdasarkan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. Hubungan Industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
  - h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Ketentuan mengenai sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

## BAB IV

### PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS OAP DAN TENAGA KERJA LOKAL

#### Bagian Kesatu Pelatihan Kerja

##### Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah menyiapkan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam negeri.

##### Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

##### Pasal 10

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal yang belum memperoleh Pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.
- (3) Pemerintah Daerah menyiapkan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam negeri.

##### Pasal 11

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.

- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

#### Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal yang belum memperoleh Pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

#### Pasal 13

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
  - a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah;
  - b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta; dan
  - c. Lembaga Pelatihan Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau Tempat Kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

#### Pasal 14

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a dan huruf c, sebelum menyelenggarakan pelatihan kerja melakukan pendaftaran pada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memperoleh perizinan berusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Perusahaan yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang telah mendaftar dan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memperoleh akreditasi.

#### Pasal 15

- (1) Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan, atau pelatihan di Tempat Kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.

#### Pasal 16

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitasnya, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

#### Pasal 17

Tata cara Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 13 sampai dengan Pasal 16 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

### BAB V

#### PENYELENGARAAN PEMAGANGAN

#### Pasal 18

- (1) Penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan di dalam dan luar negeri dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.
- (3) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (5) Persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur sesuai kewenangannya.

- (6) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 19

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (4) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
- (5) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tata kerja ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 20

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), dan Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (5), dilakukan akreditasi secara berkala oleh Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja.
- (2) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 21

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan atau pemagangan berhak memperoleh:
  - a. sertifikat pelatihan kerja; dan
  - b. Pengakuan kompetensi dan/atau kualifikasi keterampilan/keahlian kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi.
- (2) sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Dinas.

- (3) sertifikat kompetensi diberikan setelah dilaksanakan uji kompetensi dan diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diselenggarakan di Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh lisensi sebagai Tempat Uji Kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (5) Pembentukan keanggotaan dan tata kerja Lembaga Sertifikasi Profesi ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.

## BAB VI

### PENEMPATAN TENAGA KERJA OAP DAN TENAGA KERJA LOKAL

#### Pasal 22

Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja atau Pemberi Kerja memberikan kesempatan pertama terhadap Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan Pemberi Kerja.

#### Pasal 23

- (1) Pemberi Kerja mengupayakan pengisian lowongan Pekerjaan bagi Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Dalam hal kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, Pemberi Kerja dapat mempekerjakan Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berkoordinasi dengan Dinas dalam melaksanakan perekrutan dan seleksi Tenaga Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perekrutan dan seleksi Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 24

Pemberi Kerja berkoordinasi dengan Dinas dalam penyusunan perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan tertentu di perusahaan dengan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota mengatur penyediaan dan penempatan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja.
- (2) Dalam penyediaan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses antar kerja lokal.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja OAP dan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis Pekerjaan sesuai bidangnya.

#### Pasal 26

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan oleh:
  - a. Dinas; dan
  - b. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja OAP/Tenaga Kerja Lokal atau Pekerja/Buruh OAP/lokal oleh lembaga penempatan tenaga kerja swasta, diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 27

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1).
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.

#### Pasal 28

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
  - a. pencari kerja;
  - b. lowongan Pekerjaan;
  - c. informasi pasar kerja;
  - d. mekanisme antar kerja; dan
  - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

#### Pasal 29

- (1) Dinas melakukan penyebarluasan informasi lowongan Pekerjaan kepada masyarakat melalui media *online*, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.
- (2) Informasi lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan oleh Pemberi Kerja kepada Dinas dengan terintegrasi melalui sistem informasi Ketenagakerjaan yang dikelola oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Informasi lowonagan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. identitas Pemberi Kerja;
  - b. nama jabatan dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - c. Masa berlaku lowongan Pekerjaan; dan
  - d. Informasi jabatan, meliputi:
    1. usia;
    2. jenis kelamin;
    3. pendidikan;
    4. ketrampilan atau kompetensi;
    5. pengalaman kerja;
    6. upah atau gaji;
    7. domisili wilayah kerja; dan
    8. informasi lain terkait jabatan yang diperlukan.

- (4) Dalam hal Pemberi Kerja mempunyai kantor cabang atau bagian di Daerah, lowongan Pekerjaan wajib disampaikan kepada Dinas melalui sistem informasi Ketenagakerjaan.

#### Pasal 30

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan Pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang Pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Gubernur melalui Dinas.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VII

#### PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### Pasal 31

- (1) Penggunaan TKA wajib dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap Pemberi Kerja TKA yang akan memperpanjang Pengesahan RPTKA yang lokasi kerja lintas Kabupaten/Kota mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA Online sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 32

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (2) Kewajiban memiliki pengesahan RPTKA perpanjangan tidak berlaku bagi:

- a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
  - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (3) TKA dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

#### Pasal 33

Perpanjangan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:

- a. alasan penggunaan TKA;
- b. jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- c. jangka waktu penggunaan TKA; dan
- d. penunjukan Tenaga Kerja warga Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

#### Pasal 34

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
- a. melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA sesuai dengan pengesahan RPTKA yang diterbitkan;
  - b. melaporkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping;
  - c. melaporkan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
  - d. melaporkan perjanjian kerja TKA yang telah berakhir atau diakhiri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
- a. direksi dan/atau komisaris;
  - b. kepala kantor perwakilan;
  - c. pembina, pengurus, dan pengawasan yayasan; dan
  - d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara.

### Pasal 35

TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 36

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA di Daerah wajib membayar kompensasi kepada negara atas setiap TKA yang dipekerjakan.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Besarnya kompensasi, prosedur, tata cara pembayaran dan penggunaan kompensasi ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII

### PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Pasal 37

- (1) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja terdiri atas:
  - a. perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
  - b. perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja;
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (4) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, teknologi tepat guna, dan pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

### Pasal 38

- (1) Dalam rangka pelaksanaan koordinasi perluasan kesempatan kerja Gubernur dapat membentuk forum koordinasi perluasan kesempatan kerja.
- (2) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk:
  - a. Memberi masukan, saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dan Pemerintah Daerah sebagai bahan dalam menetapkan kebijakan di bidang Perluasan Kesempatan Kerja; dan
  - b. Melakukan mediasi, motivasi, dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah di bidang Perluasan Kesempatan Kerja.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan forum koordinasi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB IX HUBUNGAN KERJA

### Pasal 39

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Persyaratan perjanjian kerja meliputi:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya Pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

#### Pasal 40

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu Pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk Pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan Pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk Pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat diperpanjang dengan akumulasi tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dengan Peraturan Gubernur.
- (8) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### Pasal 41

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi bagi Pekerja/Buruh Perjanjian kerja waktu tertentu minimal masa kerja 1 bulan terus menerus dengan ketentuan:
  - a. kompensasi diberikan pada saat berakhirnya perjanjian kerja tertentu;

- b. dalam hal perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, maka kompensasi diberikan pada saat sebelum perpanjangan perjanjian waktu kerja tertentu;
  - c. kompensasi perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu karena berakhir maka diberikan saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
  - d. perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing tidak berhak mendapatkan kompensasi; dan
  - e. besaran uang kompensasi Pekerja waktu tertentu pada usaha mikro dan kecil berdasarkan kesepakatan.
- (2) Besaran perhitungan uang kompensasi pada saat berakhirnya perjanjian kerja tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan:
- a. perjanjian kerja waktu tertentu 12 (dua belas) bulan secara terus menerus sebesar 1 (satu) bulan upah;
  - b. perjanjian kerja waktu tertentu 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan dibayarkan secara proporsional; dan
  - c. perjanjian kerja waktu tertentu lebih dari 12 (dua belas) bulan kompensasi sebesar masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikali 1 (satu) bulan upah.

## BAB X

### FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR BAGI PEKERJA/BURUH

#### Bagian Kesatu

#### Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

#### Pasal 42

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. fasilitas beribadah;
  - b. fasilitas kesehatan;
  - c. fasilitas istirahat;
  - d. fasilitas olahraga;
  - e. fasilitas kantin;

- f. fasilitas angkutan;
  - g. koperasi karyawan;
  - h. tempat penitipan bayi;
  - i. pelayanan keluarga berencana; dan/atau
  - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Bagian Kedua Tunjangan Hari Raya

#### Pasal 44

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

#### Pasal 45

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau
  - b. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.

- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XI

### PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN PEKERJA RUMAH TANGGA

#### Bagian Kesatu

##### Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga

#### Pasal 46

- (1) LPPRT dapat melakukan penyediaan tenaga kerja Pekerja Rumah Tangga yang berasal dari dalam dan/atau luar Daerah.
- (2) LPPRT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib menyediakan tempat penampungan dan fasilitas kesejahteraan calon PRT.
- (3) LPPRT yang berasal dari Luar Daerah yang akan menempatkan PRT di Daerah wajib mendapat SIULPPRT.
- (4) Pembinaan terhadap LPPRT dilakukan oleh Pemerintah Provinsi.
- (5) Prosedur dan tata cara penyediaan tempat penampungan fasilitas kesejahteraan, dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

##### Pengguna Jasa Pekerja Rumah Tangga

#### Pasal 47

- (1) Pengguna jasa PRT wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan PRT dan dilaporkan kepada Dinas.
- (2) Dalam perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- (3) Bentuk dan isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

## BAB XII PELINDUNGAN TENAGA KERJA

### Bagian Kesatu Perlindungan Tenaga Kerja

#### Pasal 48

- (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk mendapat perlindungan atas:
- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
- a. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. norma kerja;
  - c. norma kerja anak dan perempuan;
  - d. norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
  - e. moral dan kesusilaan; dan
  - f. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 49

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- (2) Pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Gubernur dapat mengatur lebih lanjut pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan kebutuhan Daerah dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 50

- (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 harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higinitas perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higinitas perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap Pekerjaan perancangan, pembuatan, Pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta Pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan Pemeriksaan dan Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan izin dan/atau Pengesahan oleh Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara Pemeriksaan dan Pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Bagian Kedua

##### Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

#### Pasal 51

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;

- b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
  - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
- a. ada persetujuan Pekerja/Buruh;
  - b. paling banyak 4 (empat) jam sehari dan 18 (empat belas) jam seminggu;
  - c. membayar Upah kerja lembur;
  - d. memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh; dan
  - e. memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh:
- a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada hari libur resmi;
  - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
  - e. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
  - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila Pekerja/Buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 52

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:

- a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan Pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
  - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan Pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - c. Anak dapat melakukan Pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
  - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

#### Pasal 53

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
  - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
  - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
  - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 54

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak bekerja di luar Hubungan Kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 55

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
  - c. menyediakan antar jemput bagi Pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

### Bagian Ketiga

#### Pengupahan

#### Pasal 56

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 57

Pengusaha wajib membayar:

- a. Upah minimum berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan; dan
- b. Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah.

## Pasal 58

- (1) Pekerja yang bekerja pada usaha mikro dan kecil upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan dengan ketentuan paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari rata rata konsumsi masyarakat di Provinsi dan nilai upah yang disepakati 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat Provinsi.
- (2) Usaha mikro dan kecil yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib memperhatikan faktor sebagai berikut;
  - a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan
  - b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan padat modal.
- (3) Perusahaan yang dikategorikan sebagai perusahaan usaha mikro dan kecil adalah sesuai ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM.
- (4) Bagi perusahaan yang nilai penjualan tahunan usaha kecil mencapai Rp15.000.000.000,00 (lima belas milyar Rupiah) dikecualikan dari pembayaran upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

## Pasal 59

Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi Daerah.

## Pasal 60

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih

rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (4) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Keempat Jaminan Sosial

##### Pasal 61

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Kesehatan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi, jaminan sosial dalam hubungan kerja dan jaminan sosial di luar hubungan kerja.
- (3) Program Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi program:
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
  - b. Jaminan Kematian;
  - c. Jaminan Hari Tua;
  - d. Jaminan Pensiun; dan
  - e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

##### Pasal 62

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Jaminan Sosial.
- (2) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Jaminan Kesehatan;
  - b. Jaminan Kecelakaan Kerja;
  - c. Jaminan Hari Tua;
  - d. Jaminan Pensiun;
  - e. Jaminan Kematian; dan
  - f. Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- (3) Jaminan Sosial bagi Pekerja waktu tertentu pendaftaran kepesertaannya dilakukan di BPJS Provinsi Papua Barat.
- (4) Pemberian Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII  
DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

Pasal 63

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Gubernur, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Propinsi.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat Pekerja/serikat Buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.
- (4) Dewan Pengupahan Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XIV  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 64

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 65

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 66

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, serikat Pekerja/serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 67

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Ketiga

### Mogok Kerja

#### Pasal 68

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi Pekerja/Buruh 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) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas serta instansi terkait.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat Pekerja/serikat Buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau
  - b. apabila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Bagian Keempat  
Penutupan Perusahaan

Pasal 69

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan, Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan atau serikat Pekerja/serikat Buruh.
- (2) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV

FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Pasal 70

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Gubernur dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 71

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua  
Pengawasan

Pasal 72

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berkedudukan di Provinsi.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII

SANKSI

Pasal 73

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 8 ayat (2), Pasal 14 ayat (2), Pasal 18 ayat (3), Pasal 27 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 29 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 30 ayat (3), Pasal 31 ayat (1), Pasal 34 ayat (1), Pasal 36 ayat (1), Pasal 39 ayat (3), Pasal 40 ayat (6), Pasal 41 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), Pasal 44 ayat (1), Pasal 46 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48 ayat (2), Pasal 49 ayat (1), Pasal 51 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 53 ayat (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 57, Pasal 64 ayat (1), Pasal 66 ayat (3) dan Pasal 68 ayat (3) dapat dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan pendaftaran;
  - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - g. pencabutan izin.

BAB XVIII  
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 74

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
  - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - d. memeriksa buku, catatan dan dokumen lain berkenaan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat Pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## BAB XIX KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 75

- (1) Perizinan Ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habisnya masa berlaku izin.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang Ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.
- (3) Untuk melaksanakan Peraturan Daerah ini akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.
- (4) Peraturan Gubernur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

## BAB XX KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 76

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan di Daerah yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Lokal dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 77

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Manokwari  
pada tanggal 17 Mei 2022

Pj. GUBERNUR PAPUA BARAT,

CAP/TTD

PAULUS WATERPAUW

Ditetapkan di Manokwari  
pada tanggal 18 Mei 2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT,

CAP/TTD

NATANIEL D. MANDACAN

LEMBARAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT TAHUN 2022 NOMOR 6

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT: (6-69/2022)

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum,

  
Dr. ROBERT H. K. R. HAMMAR, SH., M.Hum., MM  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19650818 199203 1 022

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT  
NOMOR 6 TAHUN 2022  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI PAPUA BARAT

I. UMUM

Peraturan Daerah Provinsi (Perdasi) tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Provinsi Papua Barat merupakan pelaksanaan dari perintah ketentuan Pasal 62 ayat (4) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2001 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 yang menyatakan bahwa “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Perdasi”.

Pasal 62 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2001, menyatakan bahwa Setiap orang berhak atas Pekerjaan dan penghasilan yang layak serta bebas memilih dan/atau pindah Pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya; dan Orang asli Papua berhak memperoleh kesempatan dan diutamakan untuk mendapatkan Pekerjaan dalam semua bidang Pekerjaan di wilayah Provinsi Papua berdasarkan pendidikan dan keahliannya.

Perdasi tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Provinsi Papua Barat didasarkan pada pemikiran bahwa cita-cita dan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah membangun masyarakat Indonesia yang adil, makmur, dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ini artinya Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, memberikan landasan filosofis mengenai perlunya jaminan atas Pekerjaan yang layak bagi setiap warga negara.

Pembukaan UUD 1945 yang mengamanatkan kepada Negara untuk melindungi segenap warga Negara bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, maka Negara mempunyai posisi sentral dan penting untuk memberikan dan mewujudkan perlindungan bagi setiap warga Negara termasuk warga Negara Indonesia.

Masyarakat di Provinsi Papua Barat sebagai insan ciptaan Tuhan dan bagian dari umat manusia yang beradab, menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia, nilai-nilai agama, demokrasi, hukum, dan nilai-nilai budaya yang hidup dalam masyarakat hukum adat, serta memiliki hak untuk menikmati hasil pembangunan secara wajar. Hak untuk mendapatkan Pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Hak ini merupakan implementasi dari Sila Kedua Pancasila: Kemanusiaan yang adil dan beradab.

Orang Asli Papua (OAP) yang adalah WNI, sudah selayaknya mendapatkan Pekerjaan di daerahnya sendiri, sehingga OAP dapat mengaktualisasikan dirinya dan hidupnya menjadi berharga untuk dirinya, keluarganya, dan lingkungannya.

Keberadaan Perdasi tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Provinsi Papua Barat adalah dalam rangka mengurangi kesenjangan antara Provinsi Papua Barat dan provinsi lainnya, serta meningkatkan taraf hidup masyarakat, dengan cara memberikan kebijakan khusus dan adanya kesempatan kepada orang asli Papua (OAP), dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemberian Otonomi Khusus bagi Papua Barat antara lain dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan, percepatan pembangunan ekonomi, peningkatan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat Papua Barat dalam kesetaraan dan keseimbangan dengan kemajuan Provinsi lain di Indonesia.

Perlunya Perdasi tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Provinsi Papua Barat juga untuk menjawab amanat Pasal 27 ayat (2) Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 28D ayat (2) Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 1

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Ayat 6

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Ayat 6

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 27

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 28

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 29

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 33

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 37

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Ayat 6

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Ayat 6

Cukup jelas.

Ayat 7

Cukup jelas.

Ayat 8

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 45

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 46

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Pasal 47

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 48

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 49

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat 1

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Pasal 53

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 54

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Pasal 58

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 61

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 62

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 63

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 64

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat 5

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Pasal 69

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 70

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Pasal 71

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Pasal 72

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 73

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Pasal 74

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Ayat 5

Cukup jelas.

Pasal 75

Ayat 1

Cukup jelas.

Ayat 2

Cukup jelas.

Ayat 3

Cukup jelas.

Ayat 4

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT NOMOR 114