



WALIKOTA LUBUKLINGGAU  
PROVINSI SUMATERA SELATAN

SALINAN

PERATURAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU  
NOMOR 4 TAHUN 2015

TENTANG

PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

- Menimbang : a. bahwa Tenaga Kerja Lokal Kota Lubuklinggau belum dimanfaatkan secara optimal oleh Perusahaan dan Unit – Unit Usaha yang beroperasi di Kota Lubuklinggau, maka dipandang perlu mengatur pemberdayaan, dan penempatan tenaga kerja lokal secara optimal;
- b. bahwa dengan pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja Lokal secara optimal diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk lokal secara luas dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi dalam masyarakat;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b serta dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 20 Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, perlu ditetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuklinggau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4114);
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 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);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754)

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA  
LUBUKLINGGAU

Dan

WALIKOTA LUBUKLINGGAU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Lubuklinggau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Lubuklinggau.
3. Walikota adalah Walikota Lubuklinggau.
4. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Lubuklinggau selaku Penanggung Jawab Masalah Ketenagakerjaan di Kota Lubuklinggau.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Perusahaan adalah :
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
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 miliknya;
  - c. Orang perseorangan, persekutuan atau Badan Hukum yang berada di Kota Lubuklinggau mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b diatas.

8. Pelayanan Pemberdayaan dan Penempatan tenaga Kerja Lokal adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuannya.
9. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
10. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
11. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja disatuan pendidikan Menengah, di satuan pendidikan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja.
12. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.
13. Badan adalah sekumpulan orang dan atau modal yang merupakan kesatuan, baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi Perseroan Terbatas, Perseroan Komanditer, Perseroan Lainnya, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan nama dan bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi lainnya, lembaga dan bentuk Badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap.
14. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang berasal dari Kota Lubuklinggau dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kota Lubuklinggau yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kota Lubuklinggau minimal 12 (dua belas) bulan.
15. Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, baik untuk sementara waktu maupun tetap dalam suatu hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
16. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili dalam daerah kerja Dinas Penanggungjawab masalah Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau.
17. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili didaerah kerja antar Dinas Penanggungjawab masalah Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota antar Provinsi.

18. Pencari Kerja adalah tenaga kerja baik yang menganggur maupun yang masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang harus mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja Kota Lubuklinggau.
19. Kartu AK/I adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja.
20. Lembaga Latihan Kerja (LLK) adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
21. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) adalah lembaga pelatihan kerja yang berbadan hukum yang memiliki izin serta terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Lubuklinggau.
22. Pemberi Kerja adalah setiap pihak atas nama perusahaan dan/atau pribadi yang membutuhkan tenaga kerja.
23. Asosiasi pemberi kerja adalah serikat perkumpulan para pengusaha yang berbadan hukum di Kota Lubuklinggau.
24. Sertifikat Lembaga Latihan Kerja (LLK) dan sertifikat Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) adalah sertifikat pelatihan yang di terbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

## BAB II RUANG LINGKUP

### Pasal 2

Lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini adalah pemberdayaan dan penempatan TKL untuk mendapatkan mengisi dan/atau memenuhi kebutuhan pekerjaan yang terdapat di daerah.

## BAB III AZAS DAN TUJUAN

### Pasal 3

- (1) Pemberdayaan dan penempatan TKL diselenggarakan dengan berdasarkan pada azas :
  - a. Keterbukaan;
  - b. Keadilan;
  - c. Manfaat;
  - d. Kemitraan; dan
  - e. Kedayagunaan.
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam penyelenggaraan Pemberdayaan dan Penempatan TKL.

### Pasal 4

Pemberdayaan dan penempatan TKL diselenggarakan dengan tujuan:

- a. mewujudkan Sumber Daya Manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- b. memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan TKL;
- c. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya; dan

- d. membina, mengawasi dan menata sistem ketenagakerjaan lokal; serta
- e. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah.

#### BAB IV TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

##### Pasal 5

- (1) Walikota bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pemberdayaan dan penempatan TKL.
- (2) Tanggung Jawab Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja.

#### BAB V TENAGA KERJA LOKAL

##### Bagian keSatu Kriteria Tenaga Kerja Lokal

##### Pasal 6

- 1) TKL terdiri atas :
  - a. TKL Pencari Kerja; dan
  - b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.
- 2) TKL adalah mereka yang memenuhi persyaratan :
  - a. Usia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun;
  - b. Penduduk Kota Lubuklinggau yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) berdomisili minimal 12 (dua belas) bulan.

##### Bagian Kedua Pengecualian

##### Pasal 7

TKL usia di bawah 18 (delapan belas tahun) dan sekurang-kurangnya genap 15 (lima belas) tahun dan telah menikah dapat memperoleh pemberdayaan dan penempatan TKL.

#### BAB VI KEWAJIBAN PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN

##### Pasal 8

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja dan wajib mempublikasikannya secara langsung setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan di perusahaannya, baik perusahaan yang baru berdiri maupun bagi perusahaan lama.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan, disampaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (3) Laporan sebagaimana tersebut pada ayat (1) diatas sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama Perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;

- b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
  - c. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - d. syarat-syarat pengisian jabatan; dan
  - e. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Setelah menerima laporan lowongan dari pemberi kerja, maka Dinas Tenaga Kerja menerbitkan surat Bukti Laporan Lowongan Pekerjaan.

#### Pasal 9

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka diperusahaannya sekurang kurangnya 40 % (empat puluh) persen dari lowongan yang ada dan pada 5 (lima) tahun berikutnya minimal menjadi 75 % (tujuh puluh lima) persen sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.
- (2) Jika upaya dalam pengisian lowongan TKL tidak terpenuhi, Pemberi Kerja diperbolehkan mencari tenaga kerja melalui mekanisme AKAD, setelah mendapat izin dari Kepala Daerah atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Pengaturan lebih lanjut dari ayat (2) Pasal ini akan ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 10

- (1) Setiap lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan, wajib dilaporkan oleh pengusaha atau pengurus perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja
- (2) Laporan Penempatan tenaga kerja, disampaikan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah lowongan tersebut terisi.

### BAB VII PEMBERDAYAAN, PENDAFTARAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

#### Bagian Pertama Pemberdayaan

#### Paragraf satu Kewajiban Dinas

#### Pasal 11

- (1) Dinas Tenaga Kerja menganalisis dan memproyeksikan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar bagi dilakukannya pemberdayaan TKL.
- (2) Analisis dan proyeksi informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada :
- a. Jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
  - b. Usia tenaga kerja;

- c. Potensi tenaga kerja;
- d. Kesempatan kerja; dan
- e. Permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan.

#### Pasal 12

Pemberdayaan TKL dilakukan Dinas Tenaga Kerja.

#### Pasal 13

- (1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 meliputi :
  - a. Penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
  - b. Pendidikan dan Pelatihan melalui LLK ;
  - c. Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan;
  - d. Kemudahan pelayanan administrasi;
  - e. Konseling; serta
  - f. Pembinaan dan pengawasan.
- (2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan secara elektronik dan/atau non-elektronik.
- (3) Pendidikan dan Pelatihan melalui Lembaga Latihan Kerja (LLK) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang berasal dari keluarga kurang mampu.
- (4) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan Lembaga Latihan Kerja (LLK) untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada perusahaan-perusahaan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
- (5) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek ketenagakerjaan.
- (6) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilaksanakan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan kerja TKL, inspeksi, pelaporan dan penindakan.
- (7) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan secara koordinatif.

#### Paragraf dua Pendidikan Dan Pelatihan

#### Pasal 14

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan Lembaga Latihan Kerja (LLK) terdiri atas pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktek kerja.

- (2) Materi pendidikan dan pengetahuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi :
  - a. hak dan kewajiban tenaga kerja;
  - b. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - c. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (3) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyesuaikan dengan bidang-bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan.

#### Pasal 15

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Lembaga Latihan Kerja (LLK) dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan Lembaga Latihan Kerja (LLK) dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan :
  - a. Pencari kerja baru;
  - b. Lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
  - c. Anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga tidak mampu; dan
  - d. Penyandang disabilitas fisik.
- (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja di Lembaga Latihan Kerja (LLK) diberikan Kartu Tanda Pencari Kerja (AK/1), sertifikat, serta masuk ke dalam database TKL pencari kerja yang didistribusikan Dinas Tenaga Kerja kepada perusahaan-perusahaan.
- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatih agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja

#### Pasal 16

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL dapat dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) berbadan hukum yang memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Setiap pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) wajib dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja untuk mendapat pengawasan.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.



Bagian Kedua  
Pendaftaran Pencari Kerja

Pasal 17

- (1) Pencari kerja yang akan mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan harus terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Pendaftaran Pencari Kerja dimaksudkan untuk memudahkan Dinas Tenaga Kerja menyusun perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja.
- (3) Tanda bukti pendaftaran pencari kerja, yakni dengan dikeluarkannya Kartu AK/I oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 18

Perusahaan wajib mencantumkan persyaratan administratif yakni Kartu AK/I pada setiap persyaratan administratif formasi jabatan yang dibutuhkan.

Bagian ketiga  
Penempatan TKL

Pasal 19

- (1) Dinas Tenaga Kerja menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun *database* TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) *Database* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yangtersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL.
- (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

Pasal 20

TKL yang dapat difasilitasi penempatan kerjanya adalah TKL yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 21

- (1) Kegiatan penempatan TKL dapat dilakukan oleh LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja.
- (2) LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki izin tertulis dari Dinas Tenaga Kerja.

- (3) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penyelenggara wajib mendapatkan izin dari Dinas Tenaga Kerja dengan persyaratan sebagai berikut:
  - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
  - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
  - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
  - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

#### Pasal 22

- (1) LPTKS, BKK, penyelenggara pameran kesempatan kerja dan perusahaan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

#### Bagian Keempat Kemitraan

#### Pasal 23

Pemerintah Daerah menjalin kemitraan dengan pihak pemberi kerja dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL.

#### Bagian Kelima Kewajiban Perusahaan

#### Pasal 24

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal, perusahaan wajib :
  - a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Dinas Tenaga Kerja sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun elektronik;
  - b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap masyarakat di sekitar domisili perusahaan; dan
  - c. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di perusahaan.
- (2) Peran serta perusahaan dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut meliputi:
  - a. TKL dengan sertifikasi LLK;
  - b. TKL warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan perusahaan;
  - c. TKL dengan sertifikasi LPKS; dan
  - d. TKL umum

- (3) Jika dalam proses penempatan TKL terdapat penyandang disabilitas fisik, sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bagi setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang, wajib menyerap minimal satu (1) orang Tenaga Kerja Lokal penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang-bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.
- (4) Pemberdayaan TKL oleh perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b serta penempatan TKL Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan tanpa adanya diskriminasi dengan mengutamakan mereka yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
- (5) LPTKS dan/atau pemberi kerja, wajib melaporkan penerimaan tenaga kerja setelah melalui mekanisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pasal 9, Pasal 18, dan pasal 21. Dengan mengembalikan kartu AK/I pencaker serta melaporkan dalam bentuk laporan penerimaan tenaga kerja dengan format yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Bagian keenam  
Mekanisme AKAD

Pasal 25

Dalam hal terdapat lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja Lokal akibat tidak terpenuhinya persyaratan yang ditentukan sesuai kebutuhan, perusahaan dapat mengisinya dengan tenaga kerja dari daerah lain baik dalam provinsi maupun antar provinsi.

Pasal 26

- (1) Penempatan tenaga kerja dari daerah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan melalui mekanisme AKAD.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1), wajib memiliki surat Persetujuan Pengerahan AKAD yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pengusaha mengajukan permohonan kepada Walikota melalui Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan:
  - a. Rencana kebutuhan tenaga kerja AKAD;
  - b. Bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
  - c. Rancangan perjanjian kerja; dan
  - d. Fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.
- (4) Sebelum menerbitkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD, Kepala Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap:
  - a. kemampuan pemberi kerja memberikan fasilitas bagi tenaga kerja AKAD.

- b. kelayakan rencana kebutuhan tenaga kerja.
  - c. isi rancangan perjanjian kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
- (5) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku untuk 1 (satu) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali pada 1(satu) tahun berikutnya.
  - (6) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.

#### Pasal 27

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial pada masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan, perusahaan dapat menerima TKL yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat 2, untuk dipekerjakan sebagai pekerja pada jenis pekerjaan tidak memerlukan keterampilan/ keahlian khusus yang meliputi:

- a. tukang kebun;
- b. petugas kebersihan;
- c. penjaga malam;
- d. penatalaksana rumah tangga pada rumah dinas pegawai; dan
- e. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

### BAB VIII ADMINISTRASI TKL

#### Pasal 28

Dinas Tenaga Kerja melakukan penataan dan pengelolaan administrasi TKL yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah dalam rangka mengoptimalkan pemberdayaan dan penempatan TKL.

#### Pasal 29

- (1) Setiap TKL wajib mendaftarkan diri kepada Dinas Tenaga Kerja untuk diberikan kartu tanda bukti Pendaftaran Pencari Kerja (Kartu AK/1)
- (2) Kartu AK/1 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku untuk 2 (dua) tahun.
- (3) Pencari kerja Pemegang kartu AK/1 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melakukan pendaftaran ulang 1 (satu) kali setiap 6 bulan terhitung sejak tanggal pendaftaran, apabila yang bersangkutan belum dapat pekerjaan.
- (4) Kewajiban mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi peserta pendidikan dan pelatihan LLK, terkecuali dalam hal Kartu AK/1 yang dipegangnya telah habis masa berlakunya.

- (5) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 30

Setiap TKL, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat 2 wajib melaporkan diri kepada Dinas Tenaga Kerja apabila telah mendapatkan pekerjaan.

#### Pasal 31

- (1) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 ayat (1) huruf a, perusahaan wajib melaporkan data yang meliputi :
  - a. masa berlaku lowongan pekerjaan dan penyerapan/penempatan tenaga kerja dalam lowongan pekerjaan dimaksud; dan
  - b. data tenaga kerja yang digunakan termasuk di dalamnya TKL dan penyandang disabilitas fisik.
- (2) Pelaporan data masa berlaku lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bersifat segera pada saat pengisian lowongan kerja dimaksud telah selesai dilakukan perusahaan.
- (3) Pelaporan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik sekurang-kurangnya satu kali setiap 3 (tiga) bulan terhitung dari awal tahun.

### BAB IX

#### SARANA DAN PRASARANA

#### Pasal 32

Sarana Dinas Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL meliputi:

- a. ruang Latihan Kerja;
- b. peralatan Latihan Kerja ;
- c. peralatan Belajar Mengajar;
- d. ruang Konseling;
- e. ruang Layanan Informasi dan Pelaporan Data;
- f. ruang Administrasi dan Pendaftaran; dan
- g. peralatan Komputasi.

#### Pasal 33

- (1) Prasarana Dinas Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL meliputi :
  - a. Sumber daya manusia aparatur;
  - b. Sistem kelola administrasi dan informasi; dan
  - c. Sumber dana.
- (2) Sumber daya manusia aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi :
  - a. Instruktur pelatihan;
  - b. Pengantar Kerja
  - c. Pengawas ketenagakerjaan;
  - d. Tenaga IT (*Information Technology*);
  - e. Tenaga Operator Komputer; dan
  - f. Tenaga Perencanaan Tenaga Kerja

- (3) Sistem kelola administrasi dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi :
  - a. penyusunan Prosedur Standar Operasi; dan
  - b. penyediaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagai sistem komputasi yang dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat
- (4) Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b harus dapat diintegrasikan dengan sistem komputasi perusahaan dan/atau sekurang-kurangnya menyediakan fasilitas untuk dilakukannya transfer data dan informasi secara digital yang diwajibkan untuk dilaporkan/ disampaikan oleh perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja.

## BAB X PENDANAAN

### Pasal 34

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL meliputi :

- a. APBN;
- b. APBD;
- c. Bagian dari dana tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility/CSR*) perusahaan;
- d. Hibah dari Pemerintah daerah lain; dan
- e. Sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

## BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

### Pasal 35

- (1) Pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan legitimasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembinaan dan pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk inspeksi kepada :
  - a. perusahaan-perusahaan penerima kerja; dan
  - b. perusahaan-perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta.
- (3) Inspeksi ke perusahaan-perusahaan penerima kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan terhadap:
  - a. terpenuhinya azas keterbukaan dan keadilan dalam proses penerimaan dan penempatan TKL sebagai pekerja pada perusahaan;
  - b. terlindunginya keamanan dan keselamatan TKL di perusahaan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
  - c. terpenuhinya hak pengembangan karir TKL dalam pekerjaan; dan
  - d. terpenuhinya setiap hak dan kewajiban TKL lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

- (4) Inspeksi ke perusahaan-perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan terhadap proses pelatihan kerja dan penyaluran TKL sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Inspeksi yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan baik secara berkala atau mendadak, dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan, dengan menunjukkan Surat Perintah Tugas yang ditandatangani Kepala Dinas Tenaga Kerja.

#### Pasal 36

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) wajib melaporkan hasil kerja pembinaan dan pengawasan yang dilakukannya secara tertulis kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja.

### BAB XII SANKSI ADMINISTRASI

#### Pasal 37

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Ayat (2), Pasal 9 Ayat (1), Pasal 10, Pasal 16 ayat (2), Pasal 16 ayat (3), Pasal 18, Pasal 24 Ayat (1), Pasal 24 Ayat (2), Pasal 24 Ayat (4), Pasal 24 Ayat (5), Pasal 26 Ayat (2), dan Pasal 31 Ayat (1) dikenakan 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 persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
  - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

### BAB XIII KETENTUAN PIDANA

#### Pasal 38

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Ayat (1), Pasal 16 ayat (1), Pasal 21 Ayat (2), dan Pasal 24 Ayat (3) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (Enam) Bulan atau denda paling tinggi Rp 25.000.000,- (Dua Puluh Lima Juta Rupiah).

Pasal 39

Sanksi Pidana Kurungan dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

BAB XIV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lubuklinggau.  
pada tanggal, 20 Agustus 2015  
WALIKOTA LUBUKLINGGAU,

dto

H. S.N PRANA PUTRA SOHE

Diundangkan di Lubuklinggau  
pada tanggal, 20 Agustus 2015

SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU,

dto

H. PARIGAN

LEMBARAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU TAHUN 2015 NOMOR 4

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU, PROVINSI  
SUMATERA SELATAN : 3/LL/2015

Salinan Sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KOTA LUBUKLINGGAU,



*Hendri Hermani*  
Hendri Hermani, SH., M.Hum  
Pembina  
NIP. 19711027 200312 1 002