



BUPATI SUMBAWA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA
NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI SUMBAWA,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai bagian dari pembangunan Daerah;
- b. bahwa pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di wilayah Kabupaten Sumbawa belum diselenggarakan secara optimal oleh berbagai perusahaan dan/atau unit-unit usaha yang beroperasi di lingkungan wilayah Kabupaten Sumbawa;
- c. bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- d. bahwa untuk memberikan arah dan landasan kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, diperlukan suatu pengaturan yang dapat menjamin kepastian hukum yang efektif dan berdaya guna;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SUMBAWA

dan

BUPATI SUMBAWA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BABI

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Sumbawa.
2. Bupati adalah Bupati Sumbawa.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa.
6. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
7. Pengusaha adalah Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan; Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya; dan/atau Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Kabupaten Sumbawa mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.
9. 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 dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa.
10. Pemberi Kerja adalah setiap pihak atas nama perusahaan dan/atau pribadi yang membutuhkan Tenaga Kerja.
 11. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah setiap penduduk Kabupaten Sumbawa dalam usia produktif baik merupakan pencari kerja ataupun yang sudah bekerja.
 12. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan TKL dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
 13. Antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik untuk sementara waktu maupun tetap dan baik dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
 14. Pengantar kerja adalah petugas fungsional yang melaksanakan kegiatan antar kerja.
 15. 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 wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa.
 16. 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 di wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa.
 17. Asosiasi Pengusaha Indonesia yang selanjutnya disebut APINDO adalah serikat berkumpul para pengusaha di Indonesia yang dalam Peraturan Daerah ini dimaksud sebagai Apindo Kabupaten Sumbawa.
 18. Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
 19. Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang bergerak di bidang penyaluran dan/atau penempatan tenaga kerja.
 20. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga berbadan hukum yang yang bergerak di bidang penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja.
 21. Produktivitas Tenaga Kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.
 22. Wajib belajar Pendidikan Dasar adalah kebijakan Pemerintah dalam bentuk program wajib belajar pendidikan dasar (wajib dikdas) selama 9 (sembilan) tahun bagi setiap warga negara Indonesia untuk sekurang-kurangnya menempuh pendidikan sampai dengan tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP)/sedera jat.

Pasal 2

- (1) Perlindungan TKL diselenggarakan berdasarkan asas:
 - a. keterbukaan;

- b. keadilan;
 - c. manfaat;
 - d. kemitraan; dan
 - e. pendayagunaan.
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 3

Perlindungan 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;
- d. menata sistem ketenagakerjaan lokal; dan
- e. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di Daerah.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tanggung jawab Pemerintah Daerah;
- b. TKL;
- c. pemberdayaan dan perlindungan TKL;
- d. sarana prasarana; dan
- e. pendanaan.

BAB II TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab dalam menyelenggarakan Perlindungan dan Pemberdayaan TKL.
- (2) Tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Dinas.

BAB III TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu Kriteria TKL

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 paling kurang 18 (delapan belas) tahun;

- b. penduduk daerah yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK); dan
- c. telah menyelesaikan jenjang pendidikan dasar 9 (sembilan) tahun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pengecualian

Pasal 7

Dikecualikan bagi TKL berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan paling kurang genap berusia 15 (lima belas) tahun dan telah menikah dapat memperoleh Pelatihan TKL.

BAB IV
PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN TKL

Bagian Kesatu
Pemberdayaan TKL

Paragraf 1
Kewajiban Dinas

Pasal 8

- (1) Dinas melakukan analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Analisis proyeksi ketenagakerjaan dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun berdasarkan pada:
 - a. jumlah penduduk angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. usia tenaga kerja;
 - c. potensi tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - i. permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan

Pasal 9

- (1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), meliputi:
 - a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. pengukuran produktivitas tenaga kerja;
 - c. pendidikan dan Pelatihan melalui BLK;
 - d. pemagangan/Praktik Kerja Lapangan;
 - e. kemudahan dan ketertiban pelayanan administrasi; dan
 - f. konseling.

- (2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan secara elektronik dan/atau non elektronik.
- (3) Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi :
 - a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran produktivitas makro.
- (4) Pendidikan dan Pelatihan melalui BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang merupakan anggota dari keluarga kurang mampu yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Tidak Mampu dari kelurahan domisili pencari kerja.
- (5) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan BLK untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada perusahaan-perusahaan dengan waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
- (6) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek ketenagakerjaan.

Paragraf 2 Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 10

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan BLK terdiri atas pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktik 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;
 - c. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya; dan
 - d. teknis pekerjaan.
- (3) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan bidang-bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan.

Pasal 11

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan BLK dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan BLK dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan:
 - a. pencari kerja baru;
 - b. lulusan baru Sekolah Menengah Atas/ sederajat, 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 BLK diberikan Kartu Tanda Pencari Kerja, sertifikat, serta masuk ke dalam database TKL pencari kerja yang didistribusikan oleh Dinas kepada perusahaan-perusahaan.
 - (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatihkan agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.

Pasal 12

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL dapat dilakukan oleh LPKS berbadan hukum yang memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh LPKS wajib dilaporkan kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) LPKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.
- (4) LPKS yang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan peringatan tertulis.
- (5) Apabila peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) telah diberikan sebanyak 2 (dua) kali dan tetap tidak diindahkan, maka LPKS diberikan sanksi pencabutan izin.

Bagian Kedua Penempatan TKL

Pasal 13

- (1) Dinas 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 dalam rangka memfasilitasi penempatan TKL.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia 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 14

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

Pasal 15

- (1) Kegiatan penempatan TKL dapat dilakukan oleh LPTKS, BLK, penyelenggara pameran kesempatan kerja, dan badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara wajib

mendapatkan rekomendasi dari Dinas 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.
- (3) Pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan sanksi berupa peringatan tertulis.

Pasal 16

- (1) LPTKS, BLK dan perusahaan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan setiap awal penempatan, perubahan penempatan dan pemberhentian tenaga kerja.
- (3) Pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan sanksi berupa peringatan tertulis.

Bagian Ketiga Kemitraan

Pasal 17

Pemerintah Daerah menjalin kemitraan dengan asosiasi pengusaha, serikat pekerja, LPTKS dan/atau perusahaan pemberi kerja dalam penyelenggaraan Perlindungan, pemberdayaan dan penempatan TKL.

Bagian Keempat Kewajiban Perusahaan

Pasal 18

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang, wajib:
 - a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Dinas selambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media elektronik maupun non-elektronik;
 - b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap masyarakat di sekitar domisili perusahaan;
 - c. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di perusahaan;
 - d. mengangkat TKL yang sudah memenuhi persyaratan masa kerja sebagai tenaga kerja tetap diperusahaan.
- (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 BLK;
 - b. TKL warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan perusahaan;
 - c. TKL dengan sertifikasi LPKS;
 - d. TKL umum; dan

e. TKL Daerah yang berpengalaman.

- (3) Dalam penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan wajib menyerap TKL minimal 40% (empat puluh persen) dari jumlah tenaga kerja sesuai dengan keterampilannya dan TKL penyandang disabilitas fisik minimal 1% (satu persen) 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan dengan mengutamakan mereka yang berasal dari masyarakat di sekitar perusahaan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (6) Apabila peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah diberikan sebanyak 2 (dua) kali dan tetap tidak diindahkan, maka dikenakan sanksi administratif berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

Pasal 19

- (1) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a, paling kurang memuat:
 - a. nama perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. syarat-syarat pengisian jabatan; dan
 - d. upah yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja paling sedikit sesuai UMK.
- (2) Setelah menerima informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas menerbitkan Surat Bukti Laporan Informasi Lowongan Pekerjaan.
- (3) Dalam hal terdapat lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh TKL akibat tidak terpenuhinya persyaratan yang ditentukan sesuai kebutuhan, perusahaan dapat mengisinya dengan tenaga kerja dari wilayah lain baik dalam provinsi, antar provinsi maupun antar negara.

Pasal 20

Penempatan tenaga kerja dari wilayah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3), terdiri atas:

- a. antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
- b. antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Pasal 21

- (1) Setiap Pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a, wajib memiliki surat Persetujuan Pengerahan AKAD yang dikeluarkan oleh Dinas.
- (2) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati melalui Kepala Dinas 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.
- (3) Sebelum menerbitkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas melakukan pemeriksaan terhadap:
- a. kemampuan pemberi kerja dalam memberikan fasilitas bagi tenaga kerja AKAD;
 - b. kelayakan rencana kebutuhan tenaga kerja; dan
 - c. isi rancangan perjanjian kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku untuk 1 (satu) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk 1 (satu) tahun berikutnya.
- (5) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (7) Apabila peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (6) telah diberikan sebanyak 2 (dua) kali dan tetap tidak diindahkan, maka dikenakan sanksi administratif berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

Pasal 22

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing melalui mekanisme AKAN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b, wajib:
- a. menunjuk TKL sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKL sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA;
 - c. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan Izin Kerja/Izin perpanjangan; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Apabila peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) telah diberikan sebanyak 2 (dua) kali dan tetap tidak diindahkan, maka dikenakan sanksi administratif berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 23

- (1) Perusahaan dapat menerima TKL yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dan huruf c untuk dipekerjakan sebagai pekerja pada jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan/keahlian khusus yang meliputi:
 - a. tukang kebun;
 - b. petugas kebersihan;
 - c. penjaga malam;
 - d. pembantu rumah tangga pada rumah dinas pegawai; dan
 - e. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.
- (2) TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan.

Bagian Kelima Administrasi TKL

Pasal 24

Dinas melakukan penataan dan pengelolaan administrasi TKL yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah dalam rangka mengoptimalisasi Perlindungan TKL.

Pasal 25

- (1) Setiap TKL wajib mendaftarkan diri kepada Dinas untuk diberikan tanda bukti Kartu Pendaftaran.
- (2) Kartu Tanda Pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku untuk 2(dua) tahun.
- (3) Pencari kerja Pemegang Kartu Tanda Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melakukan pendaftaran ulang 1 (satu) kali setiap 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pendaftaran, apabila yang bersangkutan belum dapat pekerjaan.

Pasal 26

Setiap TKL, termasuk TKL peserta pendidikan dan pelatihan BLK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 wajib melaporkan diri kepada Dinas apabila telah mendapatkan pekerjaan.

Pasal 27

- (1) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a, perusahaan wajib melaporkan data yang meliputi:
 - a. kadaluwarsa 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 kadaluwarsa 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.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

BAB V SARANA PRASARANA

Pasal 28

Sarana Dinas dalam penyelenggaraan Perlindungan TKL, meliputi:

- a. ruang BLK;
- b. peralatan latih kerja tehnik;
- c. peralatan laboratorium;
- d. peralatan belajar mengajar;
- e. ruang konseling;
- f. ruang layanan informasi dan pelaporan data;
- g. ruang administrasi dan pendaftaran; dan
- h. peralatan komputasi.

Pasal 29

- (1) Prasarana Dinas dalam penyelenggaraan Perlindungan 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. tenaga administrasi ketenagakerjaan;
 - c. tenaga konseling;
 - d. tenaga IT (Information Technology); dan
 - e. tenaga operator komputer.
- (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 komputerisasi 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.

**BAB VI
PENDANAAN**

Pasal 30

Sumber pendanaan dalam penyelenggaraan Perlindungan TKL meliputi:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah); dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**BAB VII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 31

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa.

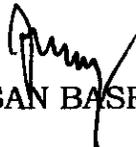
Ditetapkan di Sumbawa Besar
pada tanggal 14 Juni 2023
BUPATISUMBAWA,



MAHMUD ABDULLAH

Diundangkan di Sumbawa Besar
pada tanggal 14 Juni 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUMBAWA,



HASAN BASRI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA TAHUN 2023 NOMOR 4
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA, 20
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT NOMOR 20 TAHUN 2023

PENJELASAN
ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA
NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya menjadi permasalahan Daerah, namun juga telah menjadi permasalahan Nasional. Sehingga harus diselesaikan secara sistematis, sinergis, terpadu dan berkesinambungan. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud antara lain tingginya tenaga kerja yang menganggur dan masih rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dan belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dimaksud, Pemerintah Kabupaten Sumbawa berupaya untuk menetapkan beberapa langkah untuk mengurangi jumlah pengangguran di daerah antara lain melalui perencanaan pemberdayaan ketenagakerjaan, pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Dalam rangka pelaksanaan berbagai program pembangunan bidang ketenagakerjaan tersebut, dalam hal penyelenggaraan penempatan tenaga kerja, perlu ditetapkan pedoman bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan penempatan tenaga kerja. Pedoman tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan serta upaya-upaya pencegahan bagi tenaga kerja dari daerah, terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja.

Hal tersebut merupakan kewajiban Pemerintah Daerah sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan berbagai pertimbangan tersebut diatas, maka perlu ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, yang harus ditaati bagi setiap penyelenggara penempatan tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa serta semua pihak yang bergerak di bidang ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Secara elektronik diantaranya adalah melalui media massa elektronik seperti radio dan televisi, termasuk penyebaran informasi melalui internet (media sosial, situs resmi pemerintah daerah, maupun situs lainnya).

Sedangkan non elektronik diantaranya adalah melalui media massa non-elektronik seperti surat kabar, tabloid, termasuk penyebaran informasi melalui selebaran dan/atau pengumuman yang ditempel di tempat-tempat strategis.

Ayat (3)

Hurufa

Pengukuran produktivitas individu dilakukan pada orang perorang yang bekerja di perusahaan, orang dan/atau badan hukum lainnya.

Hurufb

Pengukuran produktivitas mikro dilakukan pada skala perusahaan dan/atau badan hukum lainnya.

Hurufc

Pengukuran produktivitas makro dilakukan pada skala daerah.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Pengumuman rekrutmen tenaga kerja yang tidak memerlukan keahlian khusus ini dilakukan melalui media elektronik maupun non-elektronik dan dengan menempelkan pengumuman di sarana-sarana umum di wilayah sekitar perusahaan seperti tempat ibadah dan balai desa.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA NOMOR 715