



PROVINSI SUMATERA SELATAN  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS  
NOMOR 2 TAHUN 2016  
TENTANG  
PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI MUSI RAWAS,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja lokal belum dimanfaatkan secara optimal oleh Perusahaan dan unit-unit usaha yang beroperasi di wilayah Kabupaten Musi Rawas, untuk itu 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 huruf a dan huruf b, perlu menetapkan 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 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
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 beberapa kali diubah 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);
5. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporkan Lowongan Pekerjaan di Perusahaan;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.07/Men/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN MUSI RAWAS  
dan  
BUPATI MUSI RAWAS

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. Kabupaten adalah Kabupaten Musi Rawas;
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas;
3. Bupati adalah Bupati Musi Rawas;

4. Instansi pelaksana adalah satuan kerja perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan;
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 Peseorangan, persekutuan atau Badan Hukum yang berada di Kabupaten Musi Rawas mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf 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 antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
10. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta yang berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
11. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.

12. 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 dan 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.
13. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Musi Rawas dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Musi Rawas yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Musi Rawas minimal 6 (enam) bulan.
14. Penempatan Tenaga 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.
15. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam satu Provinsi.
16. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah salah satu bentuk mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dari satu Provinsi untuk dipekerjakan di Provinsi lain.
17. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah Surat persetujuan dalam rangka penempatan tenaga kerja AKAD;
18. Pencari Kerja adalah tenaga kerja baik yang menganggur maupun yang masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang harus mendaftarkan diri pada Instansi Pelaksana.
19. Kartu AK/I adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Instansi Pelaksana.
20. Lembaga Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat LLK adalah fasilitas milik Pemerintah Kabupaten untuk melaksanakan pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.

21. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga pelatihan kerja yang berbadan hukum yang memiliki izin serta terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas.
22. Pemberi Kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.
23. Sertifikat Lembaga Latihan Kerja dan Sertifikat Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.

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. pendayagunaan.
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL.

Pasal 4

Pemberdayaan dan penempatan TKL, bertujuan :

- a. mewujudkan Sumber Daya Manusia yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;

- b. memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap TKL;
- c. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya;
- d. membina, mengawasi dan menata sistem ketenagakerjaan lokal; dan
- e. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah.

#### BAB IV TANGGUNGJAWAB PEMERINTAH DAERAH

##### Pasal 5

- (1) Bupati bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pemberdayaan dan penempatan TKL.
- (2) Tanggungjawab Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Instansi pelaksana.

#### BAB V TENAGA KERJA LOKAL

##### Pasal 6

- (1) TKL, pencari kerja dan/atau angkatan kerja yang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja;
- (2) TKL adalah mereka yang memenuhi persyaratan :
  - a. Usia sekurang-kurangnya 15 (lima belas) tahun untuk tenaga kerja anak dan sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun untuk tenaga kerja dewasa;
  - b. Penduduk Kabupaten yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) berdomisili minimal 6 (enam) bulan.
  - c. Pengaturan lebih lanjut persyaratan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati;

BAB VI  
KEWAJIBAN PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN  
Pasal 7

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan lowongan pekerjaannya secara tertulis kepada Instansi pelaksana tenaga kerja dan wajib mempublikasikannya secara langsung melalui media cetak lokal dan kantor instansi desa/kecamatan setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan di perusahaannya, baik perusahaan yang baru berdiri maupun bagi perusahaan lama.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan, disampaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi dengan menggunakan Formulir WLL/I (Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan).
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat :
  - a. nama dan alamat perusahaan dan/atau nama perorangan berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
  - b. nama dan jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
  - c. uraian pekerjaan;
  - d. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam tiap-tiap jabatan laki-laki/wanita;
  - e. keterampilan/keahlian khusus; dan
  - f. gaji/upah.
- (4) Laporan Penempatan Tenaga Kerja menggunakan formulir WLL/2 (Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan yang Telah Terisi).

Pasal 8

- (1) Setiap pemberi kerja wajib menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka di perusahaannya 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 dalam upaya pengisian lowongan TKL tidak terpenuhi, Pemberi Kerja diperbolehkan mencari tenaga kerja melalui mekanisme AKAD, setelah mendapat izin dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

- (3) Pengaturan lebih lanjut pengisian lowongan TKL tidak terpenuhi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 9

- (1) Setiap lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan wajib dilaporkan oleh pemberi kerja kepada Instansi pelaksana.
- (2) Laporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah lowongan tersebut terisi.

### BAB VII

#### PEMBERDAYAAN, PENDAFTARAN, PENEMPATAN, TENAGA KERJA LOKAL

##### Bagian Kesatu

##### Pemberdayaan

##### Paragraf 1

##### Kewajiban Instansi Pelaksana

#### Pasal 10

- (1) Instansi Pelaksana 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 :
- jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
  - usia tenaga kerja;
  - potensi tenaga kerja;
  - kesempatan kerja; dan
  - permasalahan perselisihan hubungan industrial ketenagakerjaan.

#### Pasal 11

Pemberdayaan TKL dilakukan oleh Instansi Pelaksana Tenaga Kerja.

#### Pasal 12

- (1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan Instansi Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 meliputi :

- a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
  - b. pendidikan dan pelatihan melalui LLK;
  - c. pemagangan/praktek kerja lapangan;
  - d. kemudahan pelayanan administrasi; dan
  - e. 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 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 LLK untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada perusahaan-perusahaan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
  - (5) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil Instansi Pelaksana yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek ketenagakerjaan.
  - (6) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan TKL, pemeriksaan, pelaporan dan penindakan.
  - (7) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan secara koordinatif.

## Paragraf 2

### Pendidikan dan Pelatihan

## Pasal 13

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan LLK terdiri atas pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktek kerja.
- (2) Materi pendidikan dan pengetahuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari :
  - 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 14

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan LLK dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan LLK dengan peserta TKL yang merupakan :
- a. pencari kerja baru;
  - b. lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.
  - c. 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 LLK diberikan Kartu AK/1, sertifikat, serta masuk ke dalam *database* TKL pencari kerja yang didistribusikan Instansi Pelaksana.
- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatih agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.

#### Pasal 15

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL dapat dilakukan oleh LPKS berbadan hukum yang memiliki izin penyelenggaraan pelatihan dari Instansi Pelaksana.
- (2) Setiap pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh LPKS wajib dilaporkan kepada Instansi Pelaksana untuk mendapat pengawasan.
- (3) LPKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.

Bagian Kedua  
Pendaftaran Pencari Kerja  
Pasal 16

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

Pasal 17

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

Bagian ketiga  
Penempatan Tenaga Kerja Lokal  
Pasal 18

- (1) Instansi Pelaksana 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 mendapatkan 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 19

TKL yang dapat difasilitasi penempatan adalah TKL yang terdaftar pada Instansi Pelaksana.

## Pasal 20

- (1) Kegiatan penempatan TKL dapat dilakukan oleh LPTKS, dan penyelenggara pameran kesempatan kerja.
- (2) LPTKS, dan penyelenggaraan pameran kesempatan kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki izin tertulis dari Instansi Pelaksana.
- (3) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penyelenggara wajib mendapatkan izin dari Instansi Pelaksana 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 21

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

## Bagian Keempat

### Kemitraan

## Pasal 22

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

## Bagian Kelima

### Kewajiban Perusahaan

## Pasal 23

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, perusahaan wajib:
  - a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Instansi Pelaksana sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak lokal maupun 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.
- (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 memperkejakan tenaga kerja diatas 100 (seratus), wajib menyerap minimal satu (1) orang TKL penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang-bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak 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 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 7, Pasal 8, Pasal 17, dan Pasal 20, dengan mengembalikan kartu AK/I pencari kerja serta melaporkan dalam bentuk laporan penerimaan tenaga kerja dengan format yang dikeluarkan oleh Instansi Pelaksana.

## Bagian Keenam

### Mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

#### Pasal 24

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 daerah lain baik dalam provinsi maupun antar provinsi.

## Pasal 25

- (1) Penempatan tenaga kerja dari daerah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dilakukan melalui mekanisme AKAD.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki surat Persetujuan Penempatan AKAD yang dikeluarkan Instansi Pelaksana.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Penempatan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati melalui Instansi Pelaksana 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 Penempatan AKAD, Kepala Instansi Pelaksana 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 Penempatan 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 Penempatan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.

## Pasal 26

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial pada masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan, perusahaan dapat menerima TKL 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 27

Instansi Pelaksana melakukan penataan dan pengelolaan administrasi TKL yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah dalam rangka mengoptimalkan pemberdayaan dan penempatan TKL.

### Pasal 28

- (1) Setiap TKL wajib mendaftarkan diri kepada Instansi Pelaksana untuk mendapatkan kartu tanda bukti Kartu AK/I.
- (2) Kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku untuk 2 (dua) tahun.
- (3) Pencari kerja pemegang kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melakukan pendaftaran ulang setiap 6 (enam) 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, kecuali dalam hal Kartu AK/I yang dipegangnya telah habis masa berlakunya.
- (5) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### Pasal 29

Setiap TKL, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) wajib melaporkan diri kepada Instansi Pelaksana apabila telah mendapatkan pekerjaan.

## Pasal 30

- (1) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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 31

Sarana Instansi Pelaksana 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 32

- (1) Prasarana Instansi Pelaksana 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 Standar Operasi Prosedur; 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 Instansi Pelaksana.

BAB X  
PENDANAAN  
Pasal 33

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL meliputi :

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- c. Bagian dari dana tanggungjawab sosial (*Corporate Social Responsibility/CSR*) perusahaan; dan
- d. Sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

BAB XI  
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 34

- (1) Pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL dilakukan oleh Instansi Pelaksana 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 pemeriksaan kepada :
  - a. perusahaan penerima kerja; dan
  - b. perusahaan penyalur dan/ atau pemberi pelatihan kerja swasta.
- (3) Pemeriksaan ke 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;
  - d. terpenuhinya setiap hak dan kewajiban TKL lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemeriksaan 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) Pemeriksaan 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.

Pasal 35

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) wajib melaporkan hasil kerja pembinaan dan pengawasan yang dilakukannya secara tertulis kepada Kepala Instansi Pelaksana.

BAB XII  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 36

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), Pasal 8 ayat (1), Pasal 9, Pasal 15 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 17, Pasal 23 ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 25 ayat (2), dan Pasal 30 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;
  - h. Pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB XIII  
PENYIDIKAN

Pasal 37

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Kabupaten diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Kabupaten yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Wewenang Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
  - a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lebih lengkap dan jelas;

- b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
  - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
  - 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;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

## BAB XIV KETENTUAN PIDANA

### Pasal 38

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), Pasal 15 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), dan Pasal 23 ayat (3) diancam dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Pasal 39

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

BAB XV  
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 Kabupaten Musi Rawas.

Ditetapkan di Lubuklinggau.  
pada tanggal, 20 Juli 2016

BUPATI MUSI RAWAS,

dto

H. HENDRA GUNAWAN

Diundangkan di Lubuklinggau  
pada tanggal, 22 Juli 2016

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN MUSI RAWAS,

dto

H. ISBANDI ARSYAD

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS TAHUN 2016 NOMOR 2

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS PROVINSI  
SUMATERA SELATAN ( 2 /MURA/2016)