



BUPATI GRESIK
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 71 TAHUN 2024

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL DI DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja yang adil bagi masyarakat Gresik untuk mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan serta mewujudkan kesejahteraan secara umum, diperlukan upaya strategis untuk memperkuat perlindungan tenaga kerja lokal melalui kebijakan yang mendukung penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 24, Pasal 25, dan Pasal 31 Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, diperlukan pengaturan lebih lanjut tentang perlindungan tenaga kerja lokal di Kabupaten Gresik;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Di Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah

Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor

- 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
 10. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6914);
 11. 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 beberap 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);
 12. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 13. 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);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 263, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5960);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
22. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 12);

27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1190);
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247);
29. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2022 Nomor 7);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL DI DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
4. Pemerintah Desa adalah Kepala desa dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa.
5. Bupati adalah Bupati Gresik.
6. Desa adalah desa dan desa adat atau disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa adalah kesatuan Masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan Masyarakat setempat berdasarkan Prakarsa Masyarakat, hak asal usul dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia.

7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
9. Dinas Sosial adalah Dinas Sosial Kabupaten Gresik.
10. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.
11. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gresik.
12. Dinas Komunikasi dan Informatika adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik.
13. Satuan Polisi Pamong Praja adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
14. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
15. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
16. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Tenaga Kerja Lokal adalah Pencari Kerja dan Tenaga Kerja yang memiliki identitas kependudukan Kabupaten Gresik yang dibuktikan dengan dokumen kartu tanda penduduk dan/atau kartu keluarga termutakhir.

19. Lembaga Kemasyarakatan Desa yang selanjutnya disingkat LKD adalah wadah partisipasi masyarakat, sebagai mitra Pemerintah Desa, ikut serta dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan, serta meningkatkan pelayanan masyarakat Desa.
20. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah APBD Kabupaten Gresik.
21. Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa yang selanjutnya disebut APBDesa adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan Desa.
22. 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; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
23. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
24. Badan Usaha adalah Perusahaan berbentuk badan hukum yang menjalankan jenis usaha bersifat tetap, terus-menerus, dan didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dapat berupa Badan Usaha milik negara, Badan Usaha milik daerah, koperasi, dan Badan Usaha swasta yang berbadan hukum Indonesia.

25. Rencana Perekrutan Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat dengan RPTKL adalah dokumen perencanaan yang disusun oleh Perusahaan atau Badan Usaha swasta yang beroperasi di wilayah Daerah untuk merencanakan dan melaksanakan proses perekrutan Tenaga Kerja Lokal.
26. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat JPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
27. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
28. Gresikerja adalah Aplikasi yang disediakan dan dikelola Dinas Tenaga Kerja dalam rangka penyelenggaraan tata kelola Ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik.
29. Kartu Pencari Kerja yang selanjutnya disebut Kartu AK-1 adalah dokumen informasi ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai bukti pencari kerja resmi dan sah di bawah pengawasan pemerintah
30. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
31. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah atau badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
32. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah sebuah tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan khusus atau yang ingin mendalami keahlian di bidangnya masing-masing.
33. Tanggung Jawab Sosial Lingkungan Perusahaan yang selanjutnya disingkat TJSLP adalah bentuk komitmen dan kepedulian perusahaan, baik di bidang sosial maupun lingkungan, dalam rangka mendukung peningkatan kesejahteraan Masyarakat.
34. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

35. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
36. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
37. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
38. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak
39. Perusahaan Alih Daya adalah Badan Usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
40. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
41. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
42. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

43. Organisasi Masyarakat Sipil adalah entitas mandiri yang menjalankan peranan penting untuk mengingatkan penguasa terhadap kewajibannya untuk melindungi, menjamin, dan memenuhi hak warga negaranya.
44. Pengawasan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
45. Tenaga terampil adalah tenaga kerja yang membutuhkan keahlian di bidang tertentu dengan melalui Pendidikan pelatihan, atau pengalaman kerja.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dan Desa, Perusahaan, Organisasi Masyarakat Sipil, dan masyarakat dalam melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Daerah.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan kualitas, keberlanjutan, dan keterlibatan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Lokal;
 - b. meningkatkan kesejahteraan dan mendorong penyerapan Tenaga Kerja Lokal secara adil dan merata;
 - c. meningkatkan keterampilan dan daya saing Tenaga Kerja Lokal;
 - d. mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara inklusif dengan memanfaatkan sumber daya manusia lokal secara optimal dalam berbagai sektor usaha; dan
 - e. membangun sinergi antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang mendukung penyerapan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal secara berkelanjutan.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan perlindungan Tenaga Kerja Lokal terdiri atas:

- a. subyek dan obyek perlindungan tenaga kerja lokal;
- b. perencanaan perekrutan tenaga kerja lokal;
- c. *big data* ketenagakerjaan lokal;
- d. kerjasama peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja;
- e. perlindungan afirmasi ketenagakerjaan lokal; dan
- f. pembinaan dan evaluasi.

BAB III

SUBYEK DAN OBYEK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 4

- (1) Subyek perlindungan yang berhak mendapat perlindungan Tenaga Kerja Lokal meliputi :
 - a. Tenaga Kerja lokal;
 - b. Pencari Kerja lokal; dan
 - c. calon Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja penyandang disabilitas.
- (2) Subyek perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki kriteria umum:
 - a. memiliki identitas kependudukan Daerah yang dibuktikan dengan dokumen kartu tanda penduduk dan/atau kartu keluarga termutakhir; dan
 - b. bekerja di Perusahaan dan Badan Usaha swasta yang beroperasi di wilayah Daerah.
- (3) Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a memiliki kriteria tambahan yaitu melakukan pelaporan telah bekerja kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (4) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memiliki kriteria tambahan:
 - a. terdaftar dalam Gresikkerja; dan
 - b. memiliki kartu pencari kerja yang masih aktif dan dilaporkan secara berkala kepada Dinas Tenaga Kerja.

- (5) Calon Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c memiliki kriteria tambahan teridentifikasi sebagai penyandang disabilitas yang dibuktikan dengan surat keterangan penyandang disabilitas dari fasilitas kesehatan atau bukti dokumen lain.

Pasal 5

Obyek perlindungan wajib mematuhi perlindungan Tenaga Kerja Lokal meliputi seluruh Perusahaan dan Badan Usaha swasta yang beroperasi di Daerah dan terlibat dalam perekrutan Tenaga Kerja.

BAB IV

PERENCANAAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu

Penyusunan RPTKL

Pasal 6

- (1) Setiap Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta yang beroperasi di Daerah berkewajiban untuk melakukan perekrutan Tenaga Kerja Lokal dengan kriteria dan proporsi sebagai berikut:
 - a. proporsi pengisian lowongan pekerjaan paling sedikit 60% (enam puluh persen) berasal dari Tenaga Kerja Lokal;
 - b. proporsi pengisian jabatan dengan kriteria tenaga terampil paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dari jumlah posisi jabatan terampil berasal Tenaga Kerja Lokal; dan
 - c. proporsi pengisian lowongan pekerjaan dengan kriteria penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen).
- (2) Kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dipenuhi secara terpisah.
- (3) Proporsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dipenuhi secara akumulatif menjadi bagian dari proporsi pengisian lowongan pekerjaan secara keseluruhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.

- (4) Perekrutan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) direncanakan melalui penyusunan RPTKL.
- (5) RPTKL sebagaimana dimaksud pada ayat (4) memuat substansi pokok paling sedikit terdiri atas:
 - a. analisis kebutuhan Tenaga Kerja meliputi identifikasi posisi dan kualifikasi yang dibutuhkan, jumlah Tenaga Kerja yang direkrut, dan muatan lain yang dibutuhkan;
 - b. proporsi dan target penyerapan Tenaga Kerja Lokal;
 - c. kebijakan afirmasi untuk kelompok rentan penyandang disabilitas, Tenaga Kerja perempuan, dan masyarakat yang terdampak langsung oleh Perusahaan, dan kelompok rentan lainnya;
 - d. rencana peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja Tenaga Kerja Lokal; dan
 - e. mekanisme dan rekrutmen Tenaga Kerja Lokal.

Pasal 7

- (1) Penyusunan RPTKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) dapat disusun untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta.
- (2) RPTKL jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat disusun untuk:
 - a. periode perekrutan Tenaga Kerja jangka pendek tahunan;
 - b. periode perekrutan Tenaga Kerja jangka menengah menengah selama 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun; atau
 - c. periode perekrutan Tenaga Kerja jangka panjang panjang lebih dari 5 (lima) tahun.
- (3) RPTKL jangka waktu tertentu dapat disusun dengan mengkombinasikan periode perekrutan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf c dengan batas proporsi Tenaga Kerja Lokal minimal dan setiap kriteria berlaku akumulatif untuk batas proporsi minimal setiap kriteria.
- (4) Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta dapat melakukan perubahan RPTKL apabila terjadi kondisi terdiri atas:
 - a. perubahan kebutuhan tenaga kerja;

- b. perubahan kebutuhan operasional atau strategi bisnis usaha;
- c. perubahan ekonomi makro dan kondisi sosial budaya;
- d. perubahan perkembangan teknologi yang mempengaruhi usaha;
- e. kondisi kahar; dan/atau
- f. keadaan strategis lain yang mempengaruhi usaha.

Bagian Kedua

Verifikasi dan Validasi RPTKL

Pasal 8

- (1) RPTKL disusun oleh Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta yang akan atau sedang beroperasi di Daerah sebelum :
 - a. memulai kegiatan operasional Perusahaan baru atau lanjutan; atau
 - b. perekrutan Tenaga Kerja baru atau lanjutan.
- (2) Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta mengirimkan RPTKL yang telah disusun kepada Dinas Tenaga Kerja untuk dilakukan verifikasi dan validasi oleh untuk mendapatkan persetujuan.

Pasal 9

- (1) Proses verifikasi dan validasi RPTKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dilaksanakan oleh Tim perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang bersifat *ad hoc*.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati dengan unsur terdiri atas:
 - a. Dinas Tenaga Kerja;
 - b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - c. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - d. Dinas Sosial; dan
 - e. Unsur lain yang dibutuhkan.
- (3) Tim melaksanakan proses verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan waktu sebagai berikut:
 - a. paling lambat 14 (empat belas) hari kerja; dan
 - b. apabila lebih dari 14 (empat belas) hari kerja maka Dinas Tenaga Kerja mengirimkan pemberitahuan perpanjangan proses verifikasi dan validasi kepada Perusahaan atau Badan Usaha swasta penyusun RPTKL.

- (4) Pelaksanaan proses verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilaksanakan melalui audiensi terhadap penyusun RPTKL dan/atau tenaga ahli.
- (5) Hasil proses verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dituangkan dalam berita acara rekomendasi.
- (6) Kepala Dinas menetapkan persetujuan atas RPTKL dengan Keputusan Kepala Dinas apabila hasil proses verifikasi dan validasi dalam berita acara rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disetujui.
- (7) Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta dapat melakukan perbaikan dalam hal hasil verifikasi dan validasi dalam berita acara rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disetujui dengan catatan perbaikan atau ditolak.
- (8) Perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan dengan ketentuan waktu sebagai berikut :
 - a. paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dan dapat diajukan kembali untuk mendapatkan persetujuan; dan
 - b. apabila lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja maka Perusahaan atau Badan Usaha swasta penyusun RPTKL memberikan pemberitahuan kepada Dinas Tenaga Kerja perihal perpanjangan proses perbaikan dan dapat diajukan kembali untuk mendapatkan persetujuan.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan dan Pengendalian RPTKL

Pasal 10

- (1) Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta melaksanakan kegiatan operasional atau perekrutan Tenaga Kerja setelah mendapatkan keputusan persetujuan RKTPL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (6).
- (2) Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta melaksanakan pelaporan perekrutan Tenaga Kerja kepada Dinas Tenaga Kerja secara berkala minimal tiap bulan selama proses perekrutan hingga proses perekrutan selesai.
- (3) Dinas Tenaga Kerja melaksanakan pengawasan secara berkala dalam pelaksanaan RPTKL.

- (4) Sistematika penyusunan RPTKL terdiri atas:
- a. Lembar Pengesahan dan Keputusan Direksi;
 - b. Bab 1 Pendahuluan dan Profil Perusahaan;
 - c. Bab 2 Analisis kebutuhan Tenaga Kerja;
 - d. Bab 3 Pemetaan Kebutuhan Target dan proporsi Tenaga Kerja;
 - e. Bab 4 Kebijakan Afirmasi;
 - f. Bab 5 Rencana peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja;
 - g. Bab 6 Mekanisme dan rekrutmen Tenaga Kerja; dan
 - h. Bab 7 Penutup.

Pasal 11

- (1) Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta wajib memberikan laporan tertulis yang disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja apabila dalam proses perekrutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) berpotensi tidak sesuai dengan RPTKL dengan pertimbangan terdiri atas:
- a. Tenaga Kerja Lokal tidak memenuhi kualifikasi sedangkan proses perekrutan dalam posisi tersebut tidak dapat ditunda untuk kepentingan operasional usaha;
 - b. hambatan finansial, hambatan kondusifitas, dan/atau keadaan kahar yang menghambat, mengubah, atau menghentikan proses rekrutmen; dan
 - c. keadaan strategis lain yang perlu dikonsultasikan kepada Dinas Tenaga Kerja yang berpotensi menghambat, mengubah atau menghentikan proses rekrutmen.
- (2) Dinas Tenaga Kerja menetapkan laporan pengawasan perekrutan Tenaga Kerja Lokal apabila tidak ada laporan dari Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pelaksanaan pengawasan perekrutan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh tim pengantar kerja dan mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan dapat melibatkan unsur Satuan Polisi Pamong Praja, Pengawas Ketenagakerjaan dari Pemerintah Provinsi, dan/atau profesional lainnya.

Pasal 12

- (1) Dinas Tenaga Kerja melakukan penelaahan dan memberikan penilaian profesional atas laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) atau laporan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1).
- (2) Hasil penelahaahan dan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam keputusan hasil pengawasan perlindungan Tenaga Kerja Lokal, terdiri atas:
 - a. melanjutkan proses rekrutmen berdasarkan kondisi yang nyata di lapangan;
 - b. menunda atau menghentikan proses rekrutmen untuk dilaksanakan perbaikan mekanisme oleh Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta; atau
 - c. memberikan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda administratif, pembatasan perizinan, dan rekomendasi pelaporan pelanggaran lebih lanjut kepada Pengawas Ketenagakerjaan dari Pemerintah Provinsi.
- (3) Keputusan hasil pengawasan perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) selanjutnya ditetapkan dalam Keputusan Kepala Dinas.

BAB V

BIG DATA KETENAGAKERJAAN LOKAL

Bagian Kesatu

Pengelolaan Data dan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 13

- (1) Pengembangan *Big Data* Ketenagakerjaan Lokal dilaksanakan untuk pengelolaan data dan informasi calon Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengelolaan data dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Gresikkerja didukung pendataan partisipatif.

Pasal 14

- (1) Pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 meliputi kegiatan:

- a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisaan;
 - d. penyimpanan;
 - e. penyajian; dan
 - f. penyebaran informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan.
- (2) Informasi ketenagakerjaan dipublikasikan melalui media cetak dan/atau media elektronik dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi yang mudah diakses oleh masyarakat.
- (3) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
- a. informasi ketenagakerjaan secara umum;
 - b. informasi pencari kerja dan Tenaga Kerja;
 - c. informasi pelatihan dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja;
 - d. informasi penempatan kerja dalam dan luar negeri;
 - e. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja;
 - f. informasi hubungan industrial;
 - g. informasi perlindungan Tenaga Kerja; dan
 - h. informasi Pengaduan tenaga kerja.

Pasal 15

- (1) Pengelola data dan informasi ketenagakerjaan dalam Gresikkerja terdiri atas:
- a. Administrator Utama;
 - b. Administrator Teknis, Aplikasi, Jaringan, dan Keamanan; dan
 - c. Administrator Data.
- (2) Dinas Tenaga Kerja sebagai Administrator Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a memiliki tugas dan fungsi terdiri atas:
- a. merumuskan dan mengevaluasi kebijakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan dan pengembangan sistem informasi;
 - b. melaksanakan pengendalian dan evaluasi pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;
 - c. memanfaatkan kebijakan ketenagakerjaan berbasis bukti (*evidence-based policy*) berdasarkan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan; dan
 - d. menetapkan dan mengendalikan akses seluruh administrator.

- (3) Dinas Komunikasi dan Informatika dapat bekerjasama dengan professional, bertindak sebagai Administrator Teknis, Aplikasi, Jaringan, dan Keamanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memiliki tugas dan fungsi terdiri atas:
- a. mengelola basis data saat terjadi *trouble shooting*;
 - b. mengelola pembaruan sistem dan pengembangan fitur teknis;
 - c. mengelola pemeliharaan teknis;
 - d. mengelola perlindungan data melalui *firewall*, enkripsi, dan sistem keamanan lainnya;
 - e. mengawasi dan mengeloa akses dan hak pengguna pengguna; dan
 - f. menangani insiden keamanan pelanggaran data atau serangan *cyber*.
- (4) Administrator Data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c memiliki tugas dan fungsi terdiri atas:
- a. melakukan pengisian dan pemutakhiran Data secara lengkap, akurat, dan terbuka untuk seluruh informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3);
 - b. melakukan *back up* dan pemulihan data;
 - c. melaporkan apabila terjadi pemutakhiran petugas administrator; dan
 - d. melakukan pelaporan secara berkala kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (5) Setiap Perusahaan swasta, Badan Usaha swasta dan Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan ketenagakerjaan wajib mendaftar sebagai administrator Data Gresikkerja.
- (6) Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta yang dengan sengaja atau melalaikan kewajiban mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan tidak melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mendapatkan sanksi administratif berupa teguran tertulis dan/atau rekomendasi pelaporan pelanggaran lebih lanjut kepada Pengawas Ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Pendataan Mandiri
Pasal 16

- (1) Calon Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Lokal memanfaatkan Gresikkerja untuk melakukan pendataan mandiri meliputi:
 - a. pendaftaran sebagai pencari kerja;
 - b. pemutakhiran data sebagai pencari kerja;
 - c. pemutakhiran data sebagai pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan atau sudah bekerja;
 - d. pemutakhiran data pekerja yang pensiun atau diberhentikan dan kembali menjadi pencari kerja;
 - e. pendaftaran dan pemutakhiran pencari kerja atau Tenaga Kerja yang mengikuti pengembangan keterampilan dan kompetensi; dan
 - f. pengaduan ketengakerjaan.
- (2) Kepala Dinas menetapkan teknis tata cara pendataan mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan Keputusan Kepala Dinas.

Pasal 17

- (1) Pendaftaran sebagai pencari kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 huruf a dilaksanakan dengan identifikasi data paling sedikit terdiri atas:
 - a. Nama;
 - b. usia dengan kriteria minimal 18 (delapan belas) tahun;
 - c. jenis kelamin;
 - d. status pekerjaan terakhir;
 - e. Nomor Induk Kependudukan;
 - f. pendidikan terakhir;
 - g. jenis disabilitas dan kebutuhan alat bantu;
 - h. kepemilikan sertifikasi kompetensi/non kompetensi; dan
 - i. informasi lain yang dibutuhkan yang diatur dalam Standar Operasional Prosedur.
- (2) Kebutuhan data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilengkapi dengan dokumen pendukung yang berlaku.
- (3) Dinas Tenaga Kerja melakukan verifikasi dan validasi terhadap pendaftaran calon pencari kerja.

- (4) Calon pencari kerja yang telah memenuhi verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mendapatkan kartu AK-1 yang berlaku selama 2 (dua) tahun.

Pasal 18

- (1) Pencari kerja memiliki kewajiban memperbarui data setiap 6 (enam) bulan sekali sebagai pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b sekali jika belum mendapatkan pekerjaan hingga masa berlaku mendapatkan kartu AK-1 habis.
- (2) Pencari kerja memiliki kewajiban memperbarui data setiap pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan atau sudah bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c apabila telah mendapatkan pekerjaan.
- (3) Tenaga Kerja memiliki kewajiban memperbarui data pekerja yang pensiun atau diberhentikan dan kembali menjadi pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf e apabila:
 - a. berakhir hubungan kerja pada masa pensiun;
 - b. diberhentikan atau berhenti atas keinginannya sendiri sebelum masa pensiun dan memilih pensiun; dan
 - c. diberhentikan sebelum masa pensiun dan kembali menjadi pencari kerja.
- (4) Pendaftaran dan pemutakhiran pencari kerja atau Tenaga Kerja yang mengikuti pengembangan keterampilan dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf d meliputi:
 - a. pendaftaran pengembangan keterampilan dan kompetensi oleh pencari kerja atau Tenaga Kerja terhadap penawaran pelatihan atau sertifikasi kompetensi;
 - b. pelaporan pencari kerja atau Tenaga Kerja yang telah mengikuti pelatihan atau sertifikasi kompetensi dengan menggugah dokumen pendukung pelatihan atau sertifikat kompetensi; dan
 - c. pemutakhiran data.

- (5) Pencari kerja dan Tenaga Kerja dapat melakukan Pengaduan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf f untuk segala bentuk indikasi pelanggaran terhadap kondisi ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pendataan Potensi Ketenagakerjaan Lokal

Pasal 19

- (1) Dukungan pendataan partisipatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) untuk memetakan data potensi ketenagakerjaan lokal dilaksanakan oleh Pemerintah Desa didukung Lembaga Kemasyarakatan Desa.
- (2) Pemerintahan Desa dan Lembaga Kemasyarakatan Desa melaksanakan pendataan terintegrasi dalam pendataan SDG's Desa, pendataan Indeks Desa Membangun, pengkajian keadaan Desa, pelayanan Desa, dan/atau melalui kegiatan pencacahan khusus pendataan potensi ketenagakerjaan lokal di tingkat Desa.
- (3) Kepala Desa mengkoordinasikan pendataan terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melalui Ketua Tim Pelaksana Kegiatan Kasi Pelayanan Desa.
- (4) Pelaksanaan pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui Gresikkerja.
- (5) Pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan secara menyeluruh di setiap Desa paling lambat bulan Desember tahun 2025 dan disebut Data Dasar Potensi Ketenagakerjaan Lokal Desa.
- (6) Pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan dengan kriteria paling sedikit terdiri atas:
 - a. Nama;
 - b. kepemilikan kartu AK-1;
 - c. usia dengan kriteria minimal 18 (delapan belas) tahun sampai dengan 64 (enam puluh empat) tahun;
 - d. jenis kelamin;

- e. status pekerjaan terakhir;
 - f. nomor induk kependudukan;
 - g. pendidikan terakhir;
 - h. jenis disabilitas dan kebutuhan alat bantu;
 - i. kepemilikan sertifikasi kompetensi/non kompetensi;
dan
 - j. informasi lain yang dibutuhkan.
- (7) Kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilengkapi dengan dokumen pendukung yang berlaku.
- (8) Pendataan potensi ketenagakerjaan lokal di tingkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dianggarkan melalui Dana Desa, TLSP, atau sumber APBDesa lainnya yang sah.

Pasal 20

- (1) Pemutakhiran data dasar potensi ketenagakerjaan lokal Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (5) yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Lembaga Kemasyarakatan Desa :
- a. melekat pada saat pelayanan administrasi di Desa;
atau
 - b. dilaksanakan dengan pendataan khusus paling lambat bulan Agustus pada tahun berkenaan.
- (2) Pemutakhiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mengetahui :
- a. status calon Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja; dan
 - b. pengembangan kompetensi dan produktivitas.
- (3) Hasil pemutakhiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disebut Data Pemutakhiran Potensi Ketenagakerjaan Lokal Desa.
- (4) Pelaksanaan pemutakhiran data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dianggarkan melalui Dana Desa, TLSP, atau sumber APBDesa lainnya yang sah.

Pasal 21

Dinas Tenaga Kerja melakukan pelayanan *mobile* dan *hybrid* untuk mendukung pemetaan dan pemutakhiran data potensi ketenagakerjaan lokal di tingkat Desa.

Bagian Keempat
Sinkronisasi Data Calon Tenaga Kerja Lokal
Pasal 22

- (1) Dinas Tenaga Kerja melakukan pemadanan, verifikasi dan validasi Data Dasar Potensi Ketenagakerjaan Lokal Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (5) dan Data Pemutakhiran Potensi Ketenagakerjaan Lokal Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) melalui Gresikerja.
- (2) Hasil pemadanan verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. data potensi calon Tenaga Kerja;
 - b. data Tenaga Kerja;
 - c. data keterampilan dan kompetensi calon Tenaga Kerja atau Tenaga Kerja; dan
 - d. sektor Tenaga Kerja.
- (3) Hasil pemadanan verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diproses lebih lanjut melalui pendataan mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 sesuai dengan kondisi dan persyaratan yang berlaku.

BAB VI
KERJASAMA PENINGKATAN KOMPETENSI DAN
KETERAMPILAN KERJA

Bagian Kesatu
Perencanaan

Pasal 23

Peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja untuk pencari kerja dan Tenaga Kerja Lokal dilaksanakan berdasarkan pertimbangan strategi terdiri atas:

- a. kebutuhan pasar kerja yang ada di dalam dan luar Daerah mencakup sektor-sektor industri yang berkembang dan membutuhkan Tenaga Kerja terampil;
- b. perkembangan teknologi terkini yang berpotensi menggantikan keterampilan lama dan menciptakan kebutuhan baru di sektor Tenaga Kerja;
- c. potensi ekonomi lokal yang dapat dikembangkan, seperti sektor agribisnis, industri kreatif, manufaktur, teknologi informasi, atau pariwisata; dan

- d. tantangan globalisasi, digitalisasi, dan perubahan iklim ekonomi yang dapat memengaruhi sektor Tenaga Kerja Lokal.

Pasal 24

- (1) Dinas Tenaga Kerja menyusun peta jalan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja secara tahunan.
- (2) Penyusunan peta jalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan rencana program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja yang disusun dengan melandasi berbagai pertimbangan strategis terdiri atas:
 - a. hasil pemetaan calon Tenaga Kerja Lokal;
 - b. laporan rencana investasi;
 - c. tren kebutuhan industri;
 - d. kebutuhan eksisting lowongan kerja; dan
 - e. ketersediaan dana pelatihan.
- (3) Rencana program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diklasifikasikan dalam 2 (dua) program utama terdiri atas:
 - a. Pelatihan Dasar (*basic training*) untuk pencari kerja yang tidak memiliki keterampilan dan kompetensi kerja; dan
 - b. Pelatihan Maju (*advanced training*) untuk pencari kerja atau Tenaga Kerja yang telah memiliki keterampilan dan kompetensi kerja namun membutuhkan peningkatan sesuai kebutuhan dunia usaha.
- (4) Rencana program sebagaimana dimaksud ayat (3) memiliki muatan terdiri atas:
 - a. keterampilan teknis (*hard skills*) yang dibutuhkan oleh industri;
 - b. keterampilan non-teknis (*soft skills*); dan
 - c. sertifikasi kompetensi yang relevan dengan bidang kerja tertentu.
- (5) Sistematis Peta Jalan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja secara tahunan terdiri atas:
 - a. Bab 1 Pendahuluan;
 - b. Bab 2 Analisa Pemetaan;

- c. Bab 3 Rencana Program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja;
 - d. Bab 4 Kerangka Pendanaan Program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja; dan
 - e. Bab 5 Rekomendasi.
- (6) Kepala Dinas menetapkan Peta Jalan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja secara tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan Keputusan Kepala Dinas.

Pasal 25

- (1) Pengembangan kompetensi dan keterampilan kerja dilaksanakan melalui kerjasama antara Pemerintah Daerah, Pemerintah Desa, Perusahaan, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan kelembagaan lainnya.
- (2) Pengembangan kompetensi dan keterampilan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan melalui satu kanal terpadu Gresikkerja oleh Dinas Tenaga Kerja didukung Perangkat Daerah lain, Perusahaan, LPK, dan lembaga lain yang diakui.

Bagian Kedua

Penganggaran

Pasal 26

- (1) Pembiayaan pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja bersumber dari :
 - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi;
 - c. APBD;
 - d. TLSP;
 - e. APBDesa; dan
 - f. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.
- (2) Perusahaan atau Badan Usaha swasta wajib berkontribusi dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi calon Tenaga Kerja Lokal melalui program TLSP atau bentuk dukungan lainnya.
- (3) Kontribusi Perusahaan atau Badan Usaha melalui TLSP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. pendanaan penyelenggaraan pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja;

- b. fasilitasi program magang atau pelatihan kerja di Perusahaan;
 - c. penyediaan beasiswa pendidikan atau pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja; dan
 - d. kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menciptakan program keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri.
- (4) Pemerintah Desa berperan aktif dalam mendukung pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja lokal di tingkat Desa dengan mengalokasikan anggaran pendukung melalui Dana Desa.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan

Pasal 27

Pelaksanaan program pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dengan:

- a. LPK atau BLK yang diakui oleh pemerintah dan memiliki akreditasi nasional yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang;
- b. Lembaga lain yang diakui secara nasional dan/atau internasional, termasuk lembaga pelatihan swasta, lembaga pelatihan yang diselenggarakan oleh Perusahaan, dan lembaga pelatihan berbasis komunitas, yang telah memenuhi standar akreditasi yang ditetapkan;
- c. Perangkat Daerah lain yang menyelenggaraan pelatihan secara swakelola dan/atau bekerjasama dengan pihak ketiga; dan
- d. Perusahaan melalui pelatihan mandiri yang dilaksanakan oleh divisi pengembangan sumber daya manusia Perusahaan atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan eksternal.

Pasal 28

- (1) LPK, BLK, atau lembaga pelatihan kerja lain yang menyelenggarakan program pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja wajib menunjukkan keabsahan audit akreditasi termutakhir.

- (2) Akreditasi termutakhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung dari penerbitan sertifikasi audit dan rencana pelatihan.
- (3) Dinas Tenaga Kerja mengalihkan pelaksanaan program pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja kepada LPK, BLK, atau lembaga pelatihan kerja lain yang memenuhi syarat apabila LPK, BLK, atau lembaga pelatihan kerja lain tidak memiliki akreditasi termutakhir.
- (4) LPK, BLK, atau lembaga pelatihan kerja lain yang tidak memiliki akreditasi termutakhir dan tetap menyelenggarakan program pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja, dikenakan sanksi administratif terdiri atas:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda Administratif;
 - c. rekomendasi pelaporan pelanggaran lebih lanjut kepada Pengawas Ketenagakerjaan dari Pemerintah Provinsi; dan/atau
 - d. pencabutan izin.
- (5) Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan berkala terhadap pelaksanaan akreditasi dan audit kepada LPK, BLK, atau lembaga pelatihan kerja lain yang menyelenggarakan program pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja.

Pasal 29

- (1) Pelatihan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja dilakukan dalam bentuk:
 - a. pelatihan kelas (*Classroom Training*);
 - b. pelatihan praktik di tempat kerja (*on-the-job training*);
 - c. pelatihan berbasis teknologi (*E-Learning dan Blended Learning*);
 - d. magang atau praktek kerja lapangan (*Internship*); dan
 - e. pelatihan alih pengetahuan dan teknologi dari Tenaga Kerja asing.
- (2) Setiap program pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disertai dengan evaluasi formal terhadap peserta melalui tes teori, praktik, serta penilaian keterampilan.

Pasal 30

- (1) Pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dilaksanakan sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau standar lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Lembaga pelatihan wajib menyediakan fasilitas dan instruktur yang kompeten untuk memastikan efektivitas peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja Pencari kerja atau Tenaga Kerja.
- (3) Pemerintah Daerah, Perusahaan atau Badan Usaha swasta mendukung pelaksanaan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja dengan menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan serta memfasilitasi akses terhadap LPK, BLK, atau lembaga pelatihan kerja lain.

Bagian Ketiga

Sertifikasi Kompetensi

Pasal 31

- (1) Pencari Kerja atau Tenaga Kerja yang telah mengikuti program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja berhak mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.
- (2) Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada calon Tenaga Kerja atau Tenaga Kerja yang memenuhi standar kualifikasi dan keterampilan yang telah ditetapkan.
- (3) Sertifikasi kompetensi yang diperoleh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku secara nasional dan diakui oleh Perusahaan baik di dalam negeri maupun luar negeri.
- (4) Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib diperbaharui sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Peserta yang belum lulus uji kompetensi berhak mengikuti program remedial yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi sebelum dapat mengikuti uji kompetensi ulang dan mendapatkan sertifikat kompetensi jika telah lulus uji kompetensi.

Pasal 32

- (1) Dinas Tenaga Kerja memfasilitasi akses pencari kerja atau Tenaga Kerja Lokal dalam mengikuti sertifikasi kompetensi melalui:
 - a. penyediaan informasi mengenai lembaga sertifikasi terakreditasi yang relevan dengan kebutuhan pasar;
 - b. pemberian bantuan biaya uji kompetensi bagi pencari kerja atau Tenaga Kerja dari keluarga miskin yang dibuktikan dengan hasil verifikasi dan validasi dari Dinas Sosial Kabupaten Gresik bahwa yang bersangkutan terdaftar dalam DTKS, Data Kemiskinan Ekstrem, dan Data Kemiskinan yang ditetapkan Pemerintah Daerah; dan
 - c. kerjasama dengan lembaga sertifikasi untuk menyelenggarakan uji kompetensi di tingkat lokal.
- (2) Dinas Tenaga Kerja dapat bekerjasama dengan Perusahaan atau lembaga swasta untuk mengadakan program sertifikasi berbasis industri di wilayah setempat.

Bagian Keempat

Monitoring dan Evaluasi

Pasal 33

- (1) Dinas Tenaga Kerja melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja.
- (2) Monitoring dan evaluasi dilakukan paling sedikit setiap 6 (enam) bulan sekali atau sesuai dengan kebutuhan program dan dinamika pasar kerja.

Pasal 34

- (1) Keberhasilan pelaksanaan program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja dilakukan melalui evaluasi yang mengukur dampak pelatihan terhadap:
 - a. peningkatan kompetensi meliputi peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis calon Tenaga Kerja Lokal berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau standar lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. kesempatan kerja meliputi jumlah peserta yang berhasil mendapatkan pekerjaan, peningkatan status pekerjaan, atau peningkatan penghasilan setelah mengikuti program pelatihan;

- c. tingkat kepuasan peserta melalui survei yang mengukur pengalaman peserta dalam mengikuti pelatihan, efektivitas instruktur, serta kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan mereka; dan
 - d. kesesuaian program dengan kebutuhan industri yang diukur dari tingkat kepuasan dunia usaha terhadap Tenaga Kerja yang telah mengikuti pelatihan dan sertifikasi, serta masukan dari Perusahaan terkait keterampilan yang diperlukan.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi disampaikan secara terbuka kepada Bupati, LPK, BLK, Dunia Usaha dan Dunia Industri, serta Masyarakat melalui Gresikkerja secara berkala.
- (3) Dinas Tenaga Kerja melakukan penyesuaian program dalam hal hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menunjukkan adanya kekurangan atau ketidaksesuaian program peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri yang terdiri atas:
- a. revisi Kurikulum untuk memastikan bahwa materi pelatihan selalu relevan dengan perubahan pasar kerja dan teknologi baru;
 - b. penambahan modul pelatihan untuk memastikan pengenalan keterampilan baru yang dibutuhkan oleh industri pada sektor tertentu;
 - c. penguatan kerjasama dengan dunia usaha untuk lebih mengintegrasikan pelatihan berbasis industri; dan/atau
 - d. penambahan anggaran dan fasilitas untuk mendukung pelatihan yang memiliki keterbatasan infrastruktur pelatihan dengan dukungan pembiayaan alternatif.

BAB VII

PERLINDUNGAN AFIRMASI KETENAGAKERJAAN LOKAL

Bagian Kesatu

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 35

- (1) Perusahaan dan Badan Usaha swasta yang memperkerjakan Tenaga Kerja dengan status PKWT melaporkan kepada:

- a. Kementerian Ketenagakerjaan dengan tembusan Dinas Tenaga Kerja paling lama 3 (tiga) hari kerja secara daring; atau
 - b. paling lama 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan PKWT melalui :
 - 1. surat pelaporan dan pencatatan PKWT; dan
 - 2. melakukan pengisian data pada Gresikerja.
- (2) Perusahaan dan Badan Usaha swasta yang memperkerjakan Tenaga Kerja dengan status PKWT dan PKWTT memiliki kewajiban melaporkan pemutakhiran secara berkala paling lambat pada bulan Februari dan Juli setiap tahun berkenaan kepada Dinas Tenaga Kerja melalui Gresikerja.

Pasal 36

Perusahaan dan Badan Usaha swasta yang memperkerjakan Tenaga Kerja dengan status PKWT memiliki kewajiban memberikan fasilitasi kepada Tenaga Kerja pada saat berakhirnya PKWT terdiri atas:

- a. pemberian uang kompensasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. diprioritaskan untuk diperpanjang kembali apabila kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu sama untuk Tenaga Kerja Lokal;
- c. rekomendasi kerja yang dapat digunakan oleh Tenaga Kerja yang telah berakhir PKWT-nya dalam mencari pekerjaan baru didukung fasilitasi akses peluang kerja di dalam Perusahaan atau mitra kerja Perusahaan sesuai dengan kompetensi dan keterampilan kerja;
- d. bimbingan karir berupa konsultasi atau layanan pengembangan karir untuk membantu Tenaga Kerja dalam menentukan langkah selanjutnya setelah masa PKWT berakhir; dan
- e. pelaporan mengenai Tenaga Kerja Lokal yang telah berakhir PKWT kepada Dinas Tenaga Kerja melalui Gresikerja sebagai bagian kewajiban pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1).

Pasal 37

- (1) Tenaga Kerja Lokal dengan status PKWT diprioritaskan oleh Perusahaan dan Badan Usaha swasta pemberi kerja untuk mendapatkan perlindungan program jaminan sosial meliputi:

- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan kematian; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (2) Perusahaan dan Badan Usaha swasta wajib melaporkan kepesertaan jaminan sosial yang dimiliki oleh pekerjanya secara berkala kepada Dinas Tenaga Kerja melalui Gresikkerja.
- (3) Tenaga Kerja Lokal dengan kategori keluarga miskin dapat menerima bantuan iuran dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah untuk pembayaran iuran peserta penerima upah yang ditanggung oleh pekerja.
- (4) Kategori keluarga miskin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuktikan dengan terdaftar dalam DTKS atau pendataan lain yang sah sesuai ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan

Alih daya

Pasal 38

- (1) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan operasional dan berlokasi di Daerah wajib berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha.
- (2) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan operasional di Daerah namun berlokasi di luar Daerah selain wajib berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha dipersyaratkan untuk:
- a. mendaftarkan unit kerja atau kantor cabang di Daerah sebagai perwakilan sah yang akan bertindak sebagai entitas lokal dalam melaksanakan operasional di Daerah;
 - b. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak wilayah Daerah;
 - c. memenuhi kewajiban perpajakan, perlindungan jaminan sosial, dan kewajiban lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja; dan
 - d. melaporkan perjanjian kerja antara Perusahaan alih daya dan Perusahaan pemberi kerja kepada Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 39

- (1) Perusahaan Alih Daya memprioritaskan untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Lokal serta wajib mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Tenaga Kerja Lokal apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Tenaga Kerja Lokal yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

Pasal 40

Perusahaan Alih Daya melaporkan dan memutakhirkan data penyediaan Tenaga Kerja Lokal dan pemenuhan hak-haknya kepada Dinas Tenaga Kerja melalui Gresikerja sebagai bagian kewajiban pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1).

Bagian Kedua

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dalam Peraturan
Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 41

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyusun PP atau PKB yang memuat perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Bentuk perlindungan Tenaga Kerja Lokal dalam PP atau PKB terdiri atas:
 - a. Perusahaan akan memprioritaskan perekrutan Tenaga Kerja Lokal untuk posisi yang tersedia sepanjang memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan;
 - b. Tenaga Kerja Lokal berhak atas:
 1. upah yang adil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
 2. lingkungan kerja yang aman dan sehat sesuai dengan standar K3;
 3. peningkatan kompetensi dan pelatihan keterampilan kerja yang berkelanjutan;

4. perlindungan dari diskriminasi, pelecehan, dan eksploitasi; dan
 5. akses terhadap jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan.
- (3) Tata cara penyusunan, pengesahan, perubahan, dan pembaruan PP dan PKB sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 42

Setiap Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memuat atau memutakhirkan pengaturan PP atau PKB terdiri atas:

- a. memberikan kondisi kerja yang adil dan layak bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas;
- b. melindungi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dari perlakuan diskriminatif atau eksploitatif;
- c. menyediakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan kebutuhan khusus Tenaga Kerja penyandang disabilitas;
- d. menyediakan akses terhadap jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku; dan
- e. memberikan akses peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja yang setara bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas.

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi, Pemerintah Desa, Perusahaan, dunia usaha dan dunia industri, organisasi masyarakat sipil dan lembaga pendidikan wajib menyediakan program pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan Tenaga Kerja penyandang disabilitas
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan potensi ekonomi daerah.
- (3) Program pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan secara gratis atau dengan biaya yang terjangkau bagi penyandang disabilitas.

BAB VIII

PEMBINAAN DAN EVALUASI

Pasal 44

Pembinaan perlindungan Tenaga Kerja Lokal bekerjasama dengan Pemerintah Desa, Perusahaan, dunia usaha dan dunia industri, organisasi masyarakat sipil dan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui:

- a. penyuluhan dan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban Tenaga Kerja;
- b. kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan yang diakui dalam meningkatkan kualitas kompetensi dan keterampilan Tenaga Kerja Lokal;
- c. mendukung kolaborasi pendanaan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi Tenaga Kerja Lokal;
- d. melaksanakan pengawasan secara berkelanjutan dan akuntabel;
- e. mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan Gresikkerja secara berkelanjutan; dan
- f. melaksanakan pengukuran penyerapan dan produktivitas Tenaga Kerja.

Pasal 45

- (1) Pelaksanaan evaluasi perlindungan Tenaga Kerja Lokal dilaksanakan Pemerintahan Daerah dengan menerapkan sanksi dan insentif.
- (2) Setiap Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta yang terlibat dalam kerjasama peningkatan kompetensi dan keterampilan Tenaga Kerja Lokal serta melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan RTKPL akan mendapatkan insentif dari Pemerintah Daerah terdiri atas:
 - a. pengurangan pajak/retribusi daerah;
 - b. kemudahan akses perizinan usaha; atau
 - c. bentuk insentif lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

- (3) Setiap Perusahaan swasta atau Badan Usaha swasta melaksanakan yang melakukan pelanggaran terhadap perlindungan Tenaga Kerja Lokal akan mendapatkan sanksi berupa teguran tertulis dan/atau Rekomendasi pelaporan pelanggaran lebih lanjut kepada Pengawas Ketenagakerjaan dari Pemerintah Provinsi.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Gresik.

Ditetapkan di Gresik
pada tanggal 12 Desember 2024

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik
pada tanggal 12 Desember 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GRESIK,

TTD.

ACHMAD WASHIL MIFTAHUL RACHMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2024 NOMOR 72