



**BUPATI ROKAN HULU  
PROVINSI RIAU**

---

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU  
NOMOR 9 TAHUN 2017**

**TENTANG**

**PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI ROKAN HULU,**

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian baik pada tingkat nasional maupun daerah perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual;
  - b. bahwa di tengah perkembangan kegiatan perekonomian yang ditandai dengan hadirnya sejumlah perusahaan, pada sisi yang lain masih belum mampu menyerap semua angkatan kerja yang ada di daerah, yang jika tidak dikelola akan dapat menimbulkan dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi dan kecemburuan sosial di antara pekerja, perusahaan dan masyarakat pencari kerja di daerah;
  - c. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum kepada semua pihak yang terlibat dalam Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal, maka diperlukan pengaturan tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal;
  - d. bahwa sehubungan dengan telah dieksekusinya Bupati Rokan Hulu berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka berdasarkan Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa dalam hal pengisian jabatan bupati/wali kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) belum dilakukan, wakil bupati/wakil wali kota melaksanakan tugas sehari-hari bupati/wali kota sampai dengan dilantiknya wakil bupati/wakil wali kota sebagai bupati/wali kota;
  - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d 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 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 53 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU  
DAN  
BUPATI ROKAN HULU**

**MEMUTUSKAN:**

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

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Bupati adalah Bupati Rokan Hulu.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

7. Perusahaan adalah 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 usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau Badan Hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri yang dijalankan sendiri atau menjalankan perusahaan milik orang lain.
9. 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.
10. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
11. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
12. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja disatukan pendidikan Menengah, di satuan pendidikan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja.
13. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.
14. Badan adalah sekumpulan orang dan atau modal yang merupakan kesatuan, baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi Perseroan Terbatas, Perseroan Komanditer, Perseroan Lainnya, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan nama dan bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi lainnya, lembaga dan bentuk Badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap.
15. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Rokan Hulu dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Rokan Hulu yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Rokan Hulu minimal 12 (dua belas) bulan.
16. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
17. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kotadalam 1 (satu) provinsi.
18. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
19. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah surat persetujuan dalam rangka penempatan tenaga kerja AKAD yang dikeluarkan Dinas.
20. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada Dinas atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
21. Kartu AK/I adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Dinas.

22. Lembaga Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat LLK adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
23. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga pelatihan kerja yang berbadan hukum yang memiliki izin serta terdaftar pada Dinas.
24. Pemberi Kerja adalah setiap pihak atas nama perusahaan dan/atau pribadi yang membutuhkan tenaga kerja.
25. Asosiasi Pemberi Kerja adalah serikat perkumpulan para pengusaha yang berbadan hukum di Kabupaten Rokan Hulu.
26. Sertifikat Lembaga Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat LLK adalah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Dinas.
27. Sertifikat Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah sertifikat pelatihan yang diterbitkan oleh Dinas.
28. Keluarga Miskin adalah anggota keluarga yang berasal dari keluarga miskin dibuktikan dengan surat keterangan miskin dari RT, RW dan Lurah setempat.
29. Sistem Informasi adalah pangkalan data yang memuat data TKL.

## **BAB II TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH**

### **Pasal 2**

- (1) Bupati bertanggung jawab dalam menyelenggarakan Pemberdayaan dan Penempatan TKL.
- (2) Tanggung Jawab dalam menyelenggarakan Pemberdayaan dan Penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

## **BAB III TENAGA KERJA LOKAL**

### **Pasal 3**

- (1) TKL terdiri atas:
  - a. TKL Pencari Kerja; dan
  - b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.
- (2) TKL adalah mereka yang memenuhi persyaratan:
  - a. Usia paling sedikit 18 (delapan belas) tahun;
  - b. Penduduk Daerah yang dibuktikan dengan kepemilikan kartu tanda penduduk dan kartukeluarga berdomisili minimal 12 (dua belas) bulan; dan
  - c. telah menyelesaikan jenjang pendidikan wajib sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

### **Pasal 4**

- (1) TKL usia di bawah 18 (delapan belas tahun) dan paling sedikit genap 15 (lima belas) tahun dan telah menikah dapat memperoleh Pelayanan Pemberdayaan dan Penempatan TKL.
- (2) Anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **BAB IV**

### **KEWAJIBAN PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN**

#### **Pasal 5**

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas dan mempublikasikan lowongan pekerjaan pada Perusahaan
- (2) Laporan lowongan pekerjaan, disampaikan paling lama 90 hari (sembilan puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (3) Laporan sebagaimana tersebut pada ayat (1) diatas paling sedikit memuat:
  - a. nama Perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum, sebagai pihak Pemberi Kerja;
  - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
  - c. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - d. syarat pengisian jabatan; dan
  - e. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja,sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
- (4) Setelah menerima laporan lowongan dari Pemberi Kerja,maka Dinas menerbitkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - h. pencabutan izin.

#### **Pasal 6**

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka di Perusahaan paling sedikit 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) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - b. teguran;
  - c. peringatan tertulis;
  - d. pembatasan kegiatan usaha;
  - e. pembekuan kegiatan usaha;

- f. pembatalan persetujuan;
- g. pembatalan pendaftaran;
- h. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- i. pencabutan izin.

#### **Pasal 7**

- (1) Setiap lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan, wajib dilaporkan oleh pengusaha atau pengurus Perusahaan kepada Dinas.
- (2) Laporan Penempatan tenaga kerja, disampaikan paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah lowongan tersebut terisi.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - h. pencabutan izin.

**BAB V**  
**PEMBERDAYAAN, PENDAFTARAN DAN PENEMPATAN**  
**TENAGA KERJA LOKAL**  
**Bagian Kesatu**  
**Pemberdayaan**  
**Paragraf 1**  
**Kewajiban Dinas**

#### **Pasal 8**

- (1) Dinas menganalisis dan memproyeksikan informasi Ketenagakerjaan sebagai dasar bagi dilakukannya pemberdayaan TKL.
- (2) Analisis dan proyeksi informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada:
  - a. jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
  - b. usia tenaga kerja;
  - c. potensi tenaga kerja;
  - d. kesempatan kerja; dan
  - e. permasalahan dalam hubungan Ketenagakerjaan.

#### **Pasal 9**

Pemberdayaan TKL dilakukan Dinas.

#### **Pasal 10**

- (1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 meliputi:
  - a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
  - b. pendidikan dan pelatihan melalui LLK;
  - c. pemagangan/praktek kerja lapangan;

- d. kemudahan pelayanan administrasi;
  - e. konseling; dan
  - f. pembinaan dan pengawasan.
- (2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan secara elektronik dan/atau non-elektronik.
  - (3) Pendidikan dan pelatihan melalui LLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang berasal dari Keluarga Miskin.
  - (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 berdasarkan pada prinsip kemitraan.
  - (5) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh aparatur sipil negara Dinas yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek Ketenagakerjaan atau dilakukan dengan bekerjasama melalui pihak ketiga.
  - (6) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilaksanakan oleh tenaga pengawas Ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan kerja TKL, inspeksi, pelaporan dan penindakan.
  - (7) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan secara koordinatif.

## **Paragraf 2**

### **Pendidikan Dan Pelatihan**

#### **Pasal 11**

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

#### **Pasal 12**

- (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 dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan LLK dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan:
  - a. pencari kerja baru;
  - b. lulusan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan 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 Miskin; dan
  - d. penyandang disabilitas fisik.

- (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja di LLK diberikan Kartu Tanda Pencari Kerja (AK/1), sertifikat, serta masuk ke dalam sistem informasi TKL Pencari Kerja yang didistribusikan Dinas kepada Perusahaan.
- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatih agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.

### **Pasal 13**

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL dapat dilakukan oleh LPKS berbadan hukum yang memiliki izin penyelenggaraan pelatihan dari Dinas.
- (2) Setiap pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh LPKS wajib dilaporkan kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) LPKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - h. pencabutan izin.

## **Bagian Kedua Pendaftaran Pencari Kerja**

### **Pasal 14**

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

### **Pasal 15**

- (1) Perusahaan wajib mencantumkan persyaratan administratif yakni Kartu AK/I pada setiap persyaratan administratif formasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;

- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- h. pencabutan izin.

### **Bagian Ketiga Penempatan TKL**

#### **Pasal 16**

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun Sistem Informasi TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) Sistem Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan kualifikasi kepada Perusahaan yang membutuhkan.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL.
- (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh Perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkan.

#### **Pasal 17**

Dinas memfasilitasi penempatan kerja TKL yang terdaftar pada Dinas.

#### **Pasal 18**

- (1) Kegiatan penempatan TKL dapat dilakukan oleh LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja.
- (2) LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki izin tertulis dari Dinas.
- (3) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penyelenggara wajib mendapatkan izin dari Dinas dengan persyaratan sebagai berikut:
  - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
  - b. peserta kegiatan adalah Perusahaan Pemberi Kerja;
  - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari Pemberi Kerja; dan
  - d. tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja dengan cara apapun.

#### **Pasal 19**

- (1) LPTKS, BKK, penyelenggara pameran kesempatan kerja dan Perusahaan Pemberi Kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **Bagian Keempat Kemitraan**

### **Pasal 20**

Pemerintah Daerah menjalin kemitraan dengan pihak Pemberi Kerja dalam penyelenggaraan Pemberdayaan dan Penempatan TKL.

## **Bagian Kelima Kewajiban Perusahaan**

### **Pasal 21**

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, Perusahaan wajib:
  - a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Dinas sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun elektronik dengan mencantumkan syarat dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap TKL yang sedang bekerja, termasuk penyandang disabilitas fisik di Perusahaan;
  - c. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di Perusahaan; dan
  - d. menjamin adanya transfer keahlian antara pekerja ahli dengan TKL.
- (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) Setiap Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang wajib menyerap paling sedikit 1 (satu) orang TKL penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai kualifikasi.
- (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 Miskin.
- (5) LPTKS dan/atau Pemberi Kerja, wajib melaporkan penerimaan tenaga kerja setelah melalui mekanisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, dan Pasal 18 dengan mengembalikan kartu AK/I Pencari Kerja serta melaporkan dalam bentuk laporan penerimaan tenaga kerja dengan format yang dikeluarkan oleh Dinas.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - h. pencabutan izin.

## **BAB VI ADMINISTRASI TKL**

### **Pasal 22**

Dinas melakukan penataan dan pengelolaan administrasi TKL yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah untuk mengoptimalkan Pemberdayaan dan Penempatan TKL.

### **Pasal 23**

Setiap TKL wajib mendaftarkan diri kepada Dinas untuk diberikan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja Kartu AK/1.

### **Pasal 24**

- (1) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 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 didalamnya 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 paling sedikit 1 (satu) kali setiap 3 (tiga) bulan terhitung dari awal tahun.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - h. pencabutan izin.

## **BAB VII PELATIHAN**

### **Pasal 25**

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan pelatihan Ketenagakerjaan TKL.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

**BAB VIII**  
**SARANA DAN PRASARANA**

**Pasal 26**

Sarana Dinas 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 27**

- (1) Prasarana Dinas 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 teknologi informasi;
  - 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 operasional 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 paling sedikit menyediakan fasilitas untuk dilakukannya transfer data dan informasi secara digital yang diwajibkan untuk dilaporkan oleh Perusahaan kepada Dinas.

**BAB IX**  
**PENDANAAN**

**Pasal 28**

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan Pemberdayaan dan Penempatan TKL meliputi:

- a. APBD;
- b. bagian dari dana tanggung jawab sosial Perusahaan;
- c. hibah dari pemerintah daerah lain; dan
- d. sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

## **BAB X PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**

### **Pasal 29**

- (1) Pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan Pemberdayaan dan Penempatan TKL dilakukan oleh Dinas melalui pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan legitimasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembinaan dan pengawasan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk inspeksi kepada:
  - a. Perusahaan penerima kerja; dan
  - b. Perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta.
- (3) Inspeksi ke Perusahaan Penerima Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan terhadap:
  - a. terpenuhinya asas keterbukaan dan keadilan dalam proses penerimaan dan penempatan TKL sebagai pekerja pada Perusahaan;
  - b. terlindunginya keamanan dan keselamatan TKL di Perusahaan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. terpenuhinya hak pengembangan karir TKL dalam pekerjaan; dan
  - d. terpenuhinya setiap hak dan kewajiban TKL lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Inspeksi ke Perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan terhadap proses pelatihan kerja dan penyaluran TKL sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (5) Inspeksi yang dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan baik secara berkala atau mendadak, dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan, dan menunjukkan surat perintah tugas yang ditandatangani Kepala Dinas.

### **Pasal 30**

Pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) wajib melaporkan hasil kerja pembinaan dan pengawasan yang dilakukannya secara tertulis kepada Kepala Dinas.

## **BAB XI PENGHARGAAN**

### **Pasal 31**

- (1) Perusahaan yang telah mempekerjakan TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) diberikan penghargaan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB XII LARANGAN**

### **Pasal 32**

Setiap orang, Pemberi Kerja orang perorangan, Perusahaan, dan/atau Pemberi Pekerja dilarang:

- a. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada TKL dan pengguna TKL; dan
- b. mempekerjakan anak dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **BAB XIII KETENTUAN PENYIDIKAN**

#### **Pasal 33**

- (1) Selain Penyidik Polisi Republik Indonesia (POLRI), penyidikan tidak pidana dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Penyidikan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
  - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. melakukan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
  - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
  - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
  - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
  - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - g. mendatangkan ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
  - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari Penyidik Polisi Republik Indonesia, bahwa tidak cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui Penyidik Polisi Republik Indonesia memberitahukan kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya; dan
  - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

### **BAB XIV KETENTUAN PIDANA**

#### **Pasal 34**

- (1) Setiap orang dan/atau Pemberi Kerja orang perseorangan dan/atau Perusahaan dan/atau Pemberi Pekerjaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34, diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelanggaran.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak dan disetor ke Kas Negara.

**Pasal 35**

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

**BAB XV  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 36**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pasir Pengaraian  
pada tanggal 20 Desember 2017

 **WAKIL BUPATI ROKAN HULU,**  
  
**SUKIMAN**

Diundangkan di Pasir Pengaraian  
pada tanggal 21 Desember 2017

 **SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN ROKAN HULU,** 

**DAMRI**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2017 NOMOR 9**

**NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU, PROVINSI  
RIAU : (4.99.C/2017)**

**PENJELASAN  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU  
NOMOR 9 TAHUN 2017**

**TENTANG**

**PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL**

- I. Penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pelaksanaan urusan pemerintahan wajib yang kewenangannya diberikan oleh Pemerintah kepada Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu kewenangan Pemerintah Daerah dalam ketenagakerjaan adalah terkait dengan penempatan tenaga kerja lokal. Preferensi tenaga kerja lokal dapat dimaknai sebagai adanya kebijakan untuk mendahulukan atau lebihkan perhatian kepada tenaga kerja lokal, khususnya dalam hal penerimaan kerja. Penempatan tenaga kerja lokal adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja yang berada di sekitar kediaman pencari kerja.

Kabupaten Rokan Hulu adalah wilayah yang secara geostrategis dan geoekonomi sangat potensial untuk berkembang menjadi kawasan industri dan perdagangan dalam mendukung kegiatan perekonomian nasional dan daerah, sehingga sejak beberapa waktu yang lalu dan pada masa yang akan datang akan terus berkembang menjadi kawasan ekonomi khusus, dengan karakter padat investasi dan teknologi yang membutuhkan tenaga-tenaga kerja terampil yang terukur secara kompetensi dan kemahiran. Pada sisi lain banyaknya perusahaan yang ada, belum mampu menyerap angkatan kerja yang ada di daerah, sehingga memunculkan kesenjangan ekonomi dan kecemburuan sosial jika tidak dikendalikan oleh Pemerintah Daerah dan perusahaan serta pihak-pihak lain yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjadikan wilayah NKRI sebagai tempat bekerja tanpa ada sekat kedaerahan apalagi yang menjurus kepada primordialisme. Namun pada sisi yang lain Pemerintah Daerah memiliki kewenangan dalam penempatan tenaga kerja, yang dalam konteks Peraturan Daerah ini mengelola penempatan tenaga kerja lokal yang pelaksanaannya sangat fleksibel dan tata kelolanya diserahkan kepada Perusahaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama (PKB).

Selanjutnya untuk menjamin terselenggaranya penempatan tenaga kerja lokal, Pemerintah Daerah bekerjasama dengan APINDO dan Serikat Pekerja Tingkat Daerah mengelola Lembaga Latihan Kerja (LLK) yang muatan ajar dan instruksinya berasal dari perusahaan yang membutuhkan kualifikasi tenaga kerja lokal tertentu, yang diharapkan dapat disalurkan menjadi tenaga kerja pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karenanya Peraturan Daerah tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Rokan Hulu ini sama sekali tidak menetapkan pagu atau kuota jumlah tenaga kerja lokal yang harus diterima untuk bekerja oleh perusahaan. Dengan kata lain kebijakan penerimaan tenaga kerja lokal sepenuhnya diserahkan pada kebijakan internal perusahaan dalam bentuk Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kesepakatan Bersama (PKB).

Dengan demikian Peraturan Daerah tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ini tidak memberi tekanan kepada perusahaan dalam kebijakan penerimaan tenaga kerja yang disadari banyak aspek penilaian yang diperlukan oleh perusahaan. Selanjutnya Peraturan Daerah tidak hanya mengatur tentang penempatan tenaga kerja lokal semata, akan tetapi juga mengatur penempatan tenaga kerja di daerah secara umum, termasuk penempatan tenaga kerja di luar negeri.

## II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan sekolah kejuruan adalah SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) yang memuat kurikulum keterampilan praktis dengan standar kompetensi lulusan yang disiapkan untuk memasuki pasar kerja baik yang dibina oleh Pemerintah Daerah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Yang dimaksud yang terdaftar pada Dinas adalah yang terdata dalam Sistem Informasi.

- Pasal 18  
Cukup jelas
- Pasal 19  
Cukup jelas
- Pasal 20  
Cukup jelas
- Pasal 21
- (1) Cukup jelas
  - (2) Cukup Jelas
  - (3) Jika dalam proses penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdapat penyandang disabilitas fisik, bagi setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang, wajib menyerap minimal satu (1) orang Tenaga Kerja Lokal penyandang disabilitas fisik sebagai peran perusahaan dalam penempatan dan pemberdayaan TKL.
- Pasal 22  
Cukup jelas
- Pasal 23  
Cukup jelas
- Pasal 24  
Cukup jelas
- Pasal 25  
Cukup jelas
- Pasal 26  
Cukup jelas
- Pasal 27  
Cukup jelas
- Pasal 28  
Cukup jelas
- Pasal 29  
Cukup jelas
- Pasal 30  
Cukup Jelas
- Pasal 31  
Cukup jelas
- Pasal 32  
Cukup jelas
- Pasal 33  
Cukup jelas
- Pasal 34  
Cukup jelas
- Pasal 35  
Cukup jelas
- Pasal 36  
Cukup Jelas

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN  
2017 NOMOR 3**