



BUPATIKOLAKA

PROVINSISULAWESITENGGARA

PERATURAN BUPATI KOLAKA NOMOR 56 TAHUN 2023

TENTANG

PEMBERDAYAAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN KOLAKA

- Menimbang : a. Bahwa tenaga kerja siap pakai serta ketersediaan kesempatan kerja terhadap tenaga kerja lokal di Kabupaten Kolaka adalah merupakan tolak ukur keberhasilan pembangunan daerah untuk mengurangi tingkat pengangguran, hal tersebut merupakan tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta diharapkan dapat meningkatkan pendapatan perkapita keluarga;
- b. Bahwa Peraturan Daerah nomor 19 Tahun 2022 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal perlu ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Daerah yang merupakan aturan pelaksanaan serta pengaturan ketenagakerjaan siap pakai oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Tentang Pemberdayaan dan Perluasan Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kolaka;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 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 Negararepublik Indonesia Nomor 6801);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terkahir dengan Undang-Undang Nomor 1 tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

- Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
8. 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);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER.14/MEN/IV/2006 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana 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 2018 Nomor 5157);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri 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);
 13. Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kolaka.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBERDAYAAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN KOLAKA

BAB I

KETENTUAN UMUM

PASAL 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kolaka.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka.
3. Bupati adalah Bupati Kolaka.
4. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati Kolaka dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten Kolaka.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kabupaten Kolaka minimal 5 Tahun dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk yang di milikinya dan orang tua berdomisili minimal 5 tahun.
9. Masyarakat Adat Mekongga adalah salah satu kelompok masyarakat yang hidup turun-temurun di Kabupaten Kolaka yang memiliki kearifan lokal dan tradisi budaya yang khas, seperti sistem kekerabatan, bahasa, adat istiadat, seni, dan agama.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
12. Kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
13. Lowongan Kerja adalah jenis Pekerjaan/jabatan yang belum terisi oleh pencari kerja.

14. Pameran Kesempatan Kerja adalah aktivitas untuk mempertemukan antara sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
15. Perluasan kesempatan kerja di Dalam Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pemerintah, pekerja, dan upah.
16. Perluasan kesempatan kerja di Luar Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
17. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat Syarat-syarat Kerja, Hak dan Kewajiban para pihak.
18. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
19. Laporan Ketenagakerjaan adalah laporan yang memuat data tentang keadaan ketenagakerjaan di perusahaan.
20. Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan adalah kegiatan wajib perusahaan dalam pelaporan mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja pada perusahaannya.
21. Basis Data Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan adalah suatu aplikasi sistem informasi yang mengumpulkan, mengelola dan memverifikasi data dan informasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
22. Data wajib laporan Ketenagakerjaan di Kabupaten adalah data olahan yang menyajikan data dan informasi Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan yang ada di Daerah sebagai bahan perumusan Kebijakan Daerah.
23. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
24. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan

ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

25. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, 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.
26. Kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha dan/atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan/atau memperoleh keuntungan yang lebih besar.
27. Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu adalah perusahaan yang memenuhi kriteria industri padat karya sebagaimana diatur oleh Menteri Perindustrian.
28. Kelembagaan Masyarakat adalah lembaga yang bergerak di bidang pemberdayaan ekonomi masyarakat.
29. Tenaga Kerja Mandiri adalah tenaga kerja yang mempunyai sikap, semangat, perilaku dan kemampuan untuk melakukan atau menangani kegiatan atau usaha yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan penghasilan bagi dirinya sendiri atau orang lain.
30. Sistem Padat Karya adalah suatu sistem yang mengutamakan dan/atau memprioritaskan penggunaan tenaga kerja yang cukup banyak untuk bekerja dalam suatu kegiatan pembangunan atau kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh pemerintah atau masyarakat yang dapat memberikan penghasilan baik sementara maupun tetap dan/atau terus menerus.
31. Teknologi Tepat Guna adalah teknologi sederhana mudah diterapkan, tidak merusak lingkungan serta menghasilkan nilai tambah dari aspek ekonomi.
32. Pendidikan dan Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan bidang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

33. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan.
34. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal adalah segala upaya dan usaha yang dikerahkan agar terpenuhinya hak-hak pekerja.

BAB II

TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

PASAL 2

1. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Kolaka dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan serta;
2. Tanggung Jawab Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi tenaga kerja lokal dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka.

BAB III

TENAGA KERJA LOKAL

PASAL 3

- (1) Tenaga Kerja Lokal (TKL) terdiri dari;
 - a. Tenaga Kerja lokal pencari kerja;
 - b. Tenaga Kerja lokal yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja;
- (2) Tenaga Kerja Lokal adalah mereka yang memenuhi Persyaratan:
 - a. Usia minimal 18 (delapan belas) Tahun;
 - b. Penduduk Daerah Kabupaten Kolaka yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga, berdomisili minimal 5 Tahun di Kabupaten Kolaka; dan
 - c. Telah menyelesaikan jenjang pendidikan wajib sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
 - d. Pendidikan wajib yang dimaksud sebagaimana huruf c adalah jenjang pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi serta diklat kepelatihan sesuai kebutuhan lembaga pemberi Kerja;

BAB IV

KEWAJIBAN PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN

Pasal 4

- (1) Setiap Pemberi Kerja melaporkan secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kolaka tentang lowongan kerja pada perusahaan yang akan dipublikasikan pada khalayak umum;
- (2) Laporan Lowongan Kerja disampaikan pada Dinas Tenaga Kerja (minimal 30 hari) paling lama 90 (Sembilan puluh) hari kerja sebelum lowongan kerja tersebut terisi;
- (3) Laporan sebagaimana tersebut ayat (2) paling sedikit memuat;
 - a. Nama perusahaan/perseroan berbadan hukum ataupun nama lain jenis badan usaha yang legal baik perkumpulan maupun perseorangan 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 yang berlaku.
- (4) Setelah menerima laporan lowongan kerja dari pemberi kerja, maka Dinas Tenaga Kerja menerbitkan Surat Bukti Laporan Lowongan Pekerjaan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (2), pemberi kerja 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 seluruhnya alat produksi; dan/atau
 - h. Pencabutan izin.

Pasal 5

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan Tenaga Kerja Lokal pada lowongan pekerjaan yang dibuka sebesar 70% dan 30% dari Tenaga Kerja Luar Daerah Kabupaten Kolaka sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan yang tersedia pada pemberi kerja;

- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administrative 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 seluruhnya alat produksi; dan/atau
 - h. Pencabutan izin.

Pasal 6

- (1) Setiap lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan, wajib dilaporkan oleh Pengusaha atau pengurus perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabuapten Kolaka;
- (2) Laporan Penempatan Tenaga Kerja, disampaikan paling lama 10 (sepuluh) hari 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 seluruhnya alat produksi; dan/atau
 - h. Pencabutan izin.

BAB V

Paragraph 1

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 7

- (1) Dinas Tenaga Kerja menganalisis dan memproyeksikan 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 8

Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kolaka

Pasal 9

- (1) Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pasal 8 meliputi:
- a. Penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. Pendidikan dan pelatihan melalui Balai Latihan dan Keterampilan Kerja (BLKK) Dinas Tenaga Kerja atau lembaga penyelenggara lainnya;
 - c. Pemagangan/praktek kerja lapangan;
 - d. Konseling;
 - e. Pembinaan dan pengawasan
 - f. Kemudahan pelayanan administrasi.
- (2) Penyediaan Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan secara elektronik da/atau non elektronik;
- (3) Pendidikan dan pelatihan melalui Balai Latihan dan Keterampilan Kerja (BLKK) Dinas Tenaga Kerja atau lembaga penyelenggara lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodic dengan lebih mengutamakan TKL pencari kerja yang berasal dari keluarga kurang mampu;

- (4) Pemagangan/praktek kerja lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan Balai Latihan dan Keterampilan Kerja (BLKK) Dinas Tenaga Kerja atau lembaga penyelenggara lainnya untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada perusahaan berdasarkan pada prinsip kemitraan;
- (5) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh ASN Dinas Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi psikologidan pemahaman terhadap setiap aspek Ketenagakerjaan atau dilakukan melalui pola kemitraan dengan pihak ketiga;
- (6) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan kerja TKL, inspeksi, pelaporan dan penindakan;
- (7) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan secara kordinatif.

Paragraph 2

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pasal 10

- (1) Materi Pendidikan dan Pelatihan BLKK Dinas Tenaga Kerja terdiri atas pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktek kerja;
- (2) Materi pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - a. Hak dan kewajiban tenaga kerja
 - b. System manajemen keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. Materi hukum ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyesuaikan dengan bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 11

- (1) Setiap TKL Pencari Kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan di lembaga

- penyelenggara diklat keterampilan di BLKK Dinas Tenaga Kerja atau lembaga penyedia kepelatihan lainnya;
- (2) BLKK Dinas Tenaga Kerja dan LLK menyelenggarakan kepelatihan tenaga kerja lebih memprioritaskan TKL, yang merupakan:
 - a. Pencari Kerja baru yang memiliki kualifikasi ijazah, SMA, SMK, yang tidak mampu melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi atau perguruan tinggi;
 - b. Anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga kurang mampu dan/atau seseorang yang hanya memiliki kualifikasi Ijazah SMP namun telah menikah dan memiliki usia ideal produktif bila menjadi tenaga kerja;
 - c. Penyandang disabilitas.
 - (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja di BLKK dan LLK lainnya diberi Kartu Tanda Pencari Kerja (AK/ 1), sertifikat, serta masuk dalam sistem informasi TKL pencari kerja yang didistribusikan Dinas Tenaga Kerja kepada Perusahaan sebagai pemberi kerja;
 - (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatih agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.

Pasal 12

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL dapat dilakukan oleh Lembaga Pekerja Sosial Berbadan Hukum yang memiliki izin penyelenggaraan pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja;
- (2) Setiap pelatihan kerja yang dilakukan oleh Lembaga Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial (LPKS) wajib dilaporkan kepada Dinas tenaga Kerja untuk mendapatkan pengawasan;
- (3) LPKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja;
- (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 seluruhnya alat produksi; dan/atau
- h. Pencabutan izin.

BAB VI

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan perluasan kesempatan Kerja di setiap sektor;
- (2) Perluasan Kesempatan Kerja didasarkan atas perencanaan tenaga kerja daerah di setiap sektor sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan;
 - b. Sektor Pertambangan;
 - c. Sektor Industri Pengolahan;
 - d. Sektor Pengadaan Listrik, gas, uap/air panas dan angin;
 - e. Sektor Pengadaan Air, pengolahan sampah dan daur ulang, pembuangan dan pembersihan limbah dan sampah;
 - f. Sektor Jasa Konstruksi;
 - g. Sektor Perbengkelan;
 - h. Sektor Transportasi;
 - i. Sektor Akomodasi penyediaan makanan dan minuman;
 - j. Sektor Informasi dan komunikasi;
 - k. Sektor Jasa Keuangan dan asuransi;
 - l. Sektor Usaha Property dan real estate;
 - m. Sektor Jasa Professional, Ilmiah dan teknis;
 - n. Sektor Jasa Persewaan dan sewa guna usaha tanpa hak opsi, ketenagakerjaan, agen perjalanan dan penunjang usaha lainnya;
 - o. Sektor Jasa Pendidikan;
 - p. Sektor Kesenian, hiburan dan rekreasi;
 - q. Sektor Jasa Perorangan yang melayani rumah tangga, kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa oleh rumah tangga yang digunakan sendiri untuk memenuhi kebutuhan; dan
 - r. Sektor Jasa usaha lainnya.
- (3) Perluasan Kesempatan Kerja setiap sektor sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi:
 - a. Perluasan kesempatan kerja dalam hubungan kerja; dan
 - b. Perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja,

- (4) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud di dasarkan atas perencanaan tenaga kerja daerah yang disusun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka yang tertuang dalam *data based* tenaga kerja sesuai dengan ketersediaan lapangan kerja sebagaimana telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- (5) Perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a dilaksanakan oleh;
 - a. BUMN/BUMD; dan
 - b. Swasta
- (6) Perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf b dilaksanakan oleh;
 - a. Pemerintah daerah;
 - b. Swasta;
 - c. BUMN/BUMD; dan
 - d. Perseorangan dan/atau kelembagaan masyarakat.
- (7) Dalam rangka menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat 3 huruf a, Pemerintah Daerah dapat memberikan perizinan dalam investasi;
- (8) Dalam melaksanakan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja, BUMN/BUMD, Swasta menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja;
- (9) Program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja dimaksud, menyerap tenaga kerja lokal minimal 70% (tujuh puluh persen) yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga;
- (10) Program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja berhubungan dengan lowongan pekerjaan dan seleksi tenaga kerja /buruh menggunakan sumber informasi satu pintu melalui Dinas Tenaga Kerja;
- (11) Dalam hal melaksanakan perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagiman dimaksud ayat (3) huruf b dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan;
- (12) Program kewirausahaan sebagiman dimaksud ayat (11) dilakukan dengan pola:
 - a. Pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. Penciptaan wirausahawan/wiraswasta;
 - c. BUMN/BUMD;

- d. System padat karya;
 - e. Penetapan teknologi tepat guna; dan
 - f. Pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (13) Pola program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (12), dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta potensi Sumber Daya Daerah, dan mengarah pada kegiatan usaha ekonomi produktif;
- (14) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola program kewirausahaan sebagaimana pada ayat (12) melalui kegiatan:
- a. Permodalan;
 - b. Penjaminan;
 - c. Pendampingan;
 - d. Sistem padat karya;
 - e. Pelatihan, bimbingan teknis; dan/ atau
 - f. Penyediaan data dan informasi.
- (15) BUMN/BUMD memfasilitasi pelaksanaan pola program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (12) melalui:
- a. *Corporate Social Responsibility* (CSR); dan
 - b. Pelatihan kewirausahaan bekerja sama dengan BLKK Dinas Tenaga Kerja.
- (16) Lembaga penjaminan dan lembaga keuangan memberikan kemudahan dan fasilitas kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas penjaminan kredit;
- (17) Dalam pengelolaan CSR sebagaimana dimaksud ayat ayat (15) huruf a dibentuk tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- (18) Tim pengelolaan CSR dibentuk dengan melibatkan unsur manajemen perusahaan, kelompok pemberdayaan masyarakat, dan Pemerintah Daerah;
- (19) BUMN/BUMD, Perusahaan Swasta dan kelembagaan masyarakat, wajib membuat laporan secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan dan/atau program perluasan kesempatan kerja secara berkala setiap bulan;
- (20) Laporan sebagaimana dimaksud ayat (19) dipergunakan sebagai dasar bagi Dinas Tenaga Kerja untuk menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di Kabuapen Kolaka.

BAB VII
HAK DAN KEWAJIBAN
Paragraph 1
HAK DAN KEWAJIBAN BAGI PENCARI KERJA
Pasal 14

Hak pencari kerja

- (1) Mendapatkan informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan minatnya secara akurat, jujur, dan terbuka.
- (2) Mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti proses seleksi pekerjaan tanpa diskriminasi.
- (3) Mendapatkan perlindungan hukum jika mengalami penipuan, pemerasan, atau perlakuan tidak adil dalam proses pencarian kerja.
- (4) Mendapatkan bantuan dan fasilitas dari pemerintah atau lembaga lain yang berwenang dalam hal pelatihan, bimbingan, konseling, atau penempatan kerja.

Kewajiban pencari kerja

- (1) Memenuhi persyaratan administrasi dan teknis yang ditetapkan oleh pemberi kerja atau lembaga yang menyelenggarakan proses seleksi pekerjaan.
- (2) Menyampaikan data diri dan dokumen pendukung yang benar, lengkap, dan sesuai dengan kenyataan.
- (3) Menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari pemberi kerja atau lembaga yang menyelenggarakan proses seleksi pekerjaan.
- (4) Menghormati hak dan kewajiban pemberi kerja atau lembaga yang menyelenggarakan proses seleksi pekerjaan serta pencari kerja lainnya.

Paragraph 2
HAK DAN KEWAJIBAN PEMBERI KERJA
Pasal 15

Hak Pemberi kerja

- (1) Memilih, menetapkan, dan memberhentikan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Menetapkan syarat-syarat kerja, peraturan perusahaan, dan tata tertib kerja yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Mengawasi pelaksanaan kerja oleh pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan tata tertib kerja.

- (4) Memberikan upah, tunjangan, dan fasilitas lainnya sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja kepada pekerja.
- (6) Memberikan kesempatan dan fasilitas untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pekerja.

Kewajiban Pemberi kerja

- (1) Menghormati hak asasi manusia, martabat, agama, politik, dan kebudayaan pekerja.
- (2) Tidak melakukan diskriminasi terhadap pekerja dalam hal kesempatan kerja, pengembangan karir, upah, dan perlakuan lainnya.
- (3) Tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa proses yang adil.
- (4) Tidak melakukan tindakan yang merugikan kepentingan pekerja, seperti menahan upah, memotong upah tanpa dasar hukum, atau memaksa pekerja untuk bekerja di luar jam kerja normal tanpa kompensasi yang layak.
- (5) Tidak melakukan tindakan yang mengancam atau merendahkan harkat dan martabat pekerja, seperti kekerasan fisik atau verbal, pelecehan seksual, atau intimidasi.
- (6) Tidak melakukan tindakan yang menghalangi atau menghambat hak pekerja untuk berserikat, berorganisasi, dan berunding secara kolektif.

BAB VIII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN PEMBERDAYAAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 16

- (1) Pembinaan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal adalah salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian masyarakat. Pembinaan ini bertujuan :
 - a. Memberikan bimbingan, fasilitasi, motivasi, dan dukungan kepada tenaga kerja lokal agar dapat mengembangkan potensi, keterampilan, dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
 - b. Membuka peluang kerja baru, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi pengangguran.

- c. Menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan tenaga kerja lokal dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kesetaraan gender, perlindungan lingkungan, hak asasi manusia, dan nilai-nilai budaya lokal.
 - d. Pembinaan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal harus dilakukan secara terpadu, berkelanjutan, dan partisipatif. Pemerintah harus bekerja sama dengan berbagai pihak, seperti dunia usaha, lembaga pendidikan, organisasi kemasyarakatan, dan media massa.
- (2) Pengawasan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal daerah adalah salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian masyarakat. Pengawasan ini bertujuan :
- a. Memastikan bahwa program-program yang dilaksanakan oleh pemerintah, swasta, maupun organisasi masyarakat sesuai dengan kebutuhan, aspirasi, dan potensi tenaga kerja lokal daerah.
 - b. Mencegah terjadinya penyalahgunaan, penyimpangan, atau pelanggaran hak-hak tenaga kerja lokal daerah dalam proses pemberdayaan dan perluasan kesempatan kerja.
 - c. Pengawasan harus dilakukan secara partisipatif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan, dengan melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk tenaga kerja lokal daerah sendiri.
 - d. Pengawasan harus didukung oleh sistem informasi yang akurat, terintegrasi, dan mudah diakses oleh publik.
 - e. Pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan, dengan melakukan pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut terhadap hasil-hasil yang dicapai dan permasalahan yang muncul.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kolaka.

No	PARAF KOORDINASI	PARAF
1	<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
2	<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
3	<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
4	<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
5	<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
6	<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>

Ditetapkan di Kolaka
Pada tanggal 4 Desember 2023

Plt. BUPATI KOLAKA

[Handwritten Signature]
MUHAMMAD JAYADIN

diundangkan di kolaka
Pada tanggal 4 Desember 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH

[Handwritten Signature]
MUHAMMAD BAKRI
BERITA DAERAH KABUPATEN KOLAKA TAHUN 2023 NOMOR 56

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan
Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kolaka.

Ditetapkan di Kolaka
Pada tanggal *4 Desember* 2023



diundangkan di kolaka
Pada tanggal *4 Desember* 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH



MUHAMMAD BAKRI
BERITA DAERAH KABUPATEN KOLAKA TAHUN 2023 NOMOR *56*