



LEMBARAN DAERAH KABUPATEN HALMAHERA TIMUR

No. 197, 2025

TENAGA KERJA LOKAL. Perlindungan, Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal. (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Halmahera Timur Nomor 201)

PERATURAN DAERAH KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
NOMOR 8 TAHUN 2025

TENTANG

PERLINDUNGAN, PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HALMAHERA TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja lokal mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan yang ada di daerah, maka perlu dilakukan peningkatan perlindungan tenaga kerja lokal dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- b. bahwa perkembangan dunia usaha dan investasi di daerah sering kali tidak diimbangi dengan pemberian kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja lokal, maka perlu adanya upaya perlindungan terhadap tenaga kerja lokal untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja lokal dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- c. bahwa bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah bertanggungjawab untuk melakukan perlindungan dan pemenuhan hak tenaga kerja lokal untuk dapat mengakses pekerjaan yang layak;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Timur tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Halmahera Utara, Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Kepulauan Sula, Kabupaten Halmahera Timur dan Kota Tidore Kepulauan di Provinsi Maluku Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4264);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
dan
BUPATI HALMAHERA TIMUR

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang di maksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Halmahera Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Halmahera Timur.
4. Dinas adalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Halmahera Timur.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan; Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya; dan/atau Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Kabupaten Halmahera Timur mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

10. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah setiap penduduk Kabupaten Halmahera Timur dalam usia produktif baik merupakan pencari kerja ataupun yang sudah bekerja.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh dan keluarganya.
13. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/ buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
14. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
15. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar Daerah provinsi.
16. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Tenaga Kerja/Buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
18. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
19. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
20. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
21. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan TKL dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
22. Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang bergerak di bidang penyaluran dan/ atau penempatan tenaga kerja.
23. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga berbadan hukum yang bergerak di bidang penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja.
24. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
25. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa Kecelakaan Kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
26. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian

kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

27. Upah Minimum Kabupaten adalah Upah minimum yang berlaku di Kabupaten Halmahera Timur.
28. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun
29. Siang Hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk memberikan dasar hukum dalam perlindungan TKL di Daerah sebagai dasar hukum dalam pengambilan kebijakan penyelesaian permasalahan TKL di Daerah.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Perlindungan TKL diselenggarakan dengan tujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia TKL; dan
- b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial TKL.
- c. mewujudkan sumber daya manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- d. memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan TKL;
- e. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya;
- f. menata sistem Ketenagakerjaan lokal; dan
- g. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di Daerah;

Bagian Ketiga Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tanggung jawab Pemerintah Daerah;
- b. TKL;
- c. perlindungan dan pemberdayaan TKL;
- d. sarana prasarana;
- e. pembinaan dan pengawasan; dan
- f. pembiayaan.

BAB III TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

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

BAB IV TKL

Bagian Kesatu Kriteria TKL

Pasal 6

- (1) TKL terdiri atas :
 - a. TKL Pencari Kerja; dan
 - b. TKL yang sedang dan/ atau berpengalaman bekerja.
- (2) TKL adalah mereka yang memenuhi persyaratan:
 - a. usia paling kurang 18 (delapan belas) tahun;
 - b. penduduk daerah yang dibuktikan dengan kepemilikan kartu tanda penduduk dan kartu keluarga; dan
 - c. telah menyelesaikan jenjang pendidikan dasar 9 (sembilan) tahun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengecualian

Pasal 7

Dikecualikan bagi TKL yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun namun sudah menikah dapat memperoleh pelatihan TKL.

BAB V PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN TKL

Bagian Kesatu Perlindungan TKL

Pasal 8

- (1) Setiap TKL berhak mendapat perlindungan atas kesejahteraan, keselamatan, kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sama tanpa diskriminatif sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 1

Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 9

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam Seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam Seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan TKL melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib memenuhi persyaratan:
 - a. untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari TKL yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (Satu) Hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar Upah lembur.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku pada golongan jabatan tertentu sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.
- (5) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada TKL, yang meliputi:
 - a. istirahat antar jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (Satu) Hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

- e. TKL perempuan yang melahirkan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut keterangan dokter kandungan atau bidan; dan
 - f. TKL perempuan yang mengalami keguguran/gugur kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (6) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 - (7) Perusahaan yang menggunakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (5), perusahaan wajib memberikan waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf d.
 - (8) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:
 - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
 - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan 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 peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan upaya penanggulangan Anak bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 12

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan TKL perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan TKL perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.

Paragraf 2

TKL Penyandang Disabilitas Fisik

Pasal 13

- (1) Setiap TKL penyandang disabilitas fisik mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas fisik dengan mempekerjakan penyandang disabilitas fisik di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya pada bidang-bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas fisik paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas fisik untuk setiap 100 (seratus) orang Pekerja/Buruh pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan TKL penyandang disabilitas fisik kepada Dinas.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan TKL penyandang disabilitas fisik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3 Gaji/Upah

Pasal 14

Setiap TKL berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Bupati.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 4 Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 16

- (1) Setiap TKL dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan kesehatan.
- (3) Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pemberdayaan TKL

Paragraf 1 Kewajiban Dinas

Pasal 17

- (1) Dinas melakukan analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Analisis proyeksi Ketenagakerjaan dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun berdasarkan pada:
 - a. jumlah penduduk angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. usia Tenaga Kerja;
 - c. potensi Tenaga Kerja;

- d. kesempatan kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja;
- h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
- i. permasalahan dalam hubungan Ketenagakerjaan.

Pasal 18

- (1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), meliputi:
 - a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. pengukuran produktivitas tenaga kerja;
 - c. pendidikan dan pelatihan melalui BLK;
 - d. pemagangan/Praktik Kerja Lapangan;
 - e. kemudahan dan ketertiban pelayanan administrasi;/dan
 - f. konseling.
- (2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan secara elektronik dan/atau non elektronik.
- (3) Pengukuran produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi :
 - a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran produktivitas makro.
- (4) Pendidikan dan Pelatihan melalui BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang merupakan anggota dari keluarga kurang mampu yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Tidak Mampu dari kelurahan domisili pencari kerja.
- (5) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan BLK untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada perusahaan-perusahaan dengan waktu sekurang- kurangnya 1 (satu) bulan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
- (6) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek Ketenagakerjaan.

Paragraf 2

Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 19

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan BLK terdiri atas pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktik kerja.
- (2) Materi pendidikan dan pengetahuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. hak dan kewajiban tenaga kerja;
 - b. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;'
 - c. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya; dan
 - d. teknis pekerjaan.
- (3) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan bidang-bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan.

Pasal 20

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan BLK dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan BLK dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan:
 - a. pencari kerja baru;

- b. lulusan baru sekolah menengah atas/ sederajat, sekolah menengah kejuruan atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
 - c. anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga tidak mampu; dan
 - d. penyandang disabilitas fisik.
- (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja BLK diberikan kartu tanda pencari kerja, sertifikat, serta masuk ke dalam database TKL pencari kerja yang didistribusikan oleh Dinas kepada perusahaan-perusahaan.
 - (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatihkan agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.

Pasal 21

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

Paragraf 3

Pasal 22

Pelayanan Tenaga Kerja Lokal

Penempatan tenaga kerja lokal dilaksanakan oleh :

1. Dinas dan/atau;
2. LPTKS Lembaga Penerima Tenaga Kerja Swasta Yang berbadan Hukum

Pasal 23

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun database TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) Database sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan dalam rangka memfasilitasi penempatan TKL.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL.
- (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

Pasal 24

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

Paragraf 4

Kemitraan

Pasal 25

Pemerintah Daerah menjalin kemitraan dengan asosiasi Pengusaha, serikat pekerja, LPTKS dan/ atau perusahaan Pemberi Kerja dalam penyelenggaraan Perlindungan, pemberdayaan dan penempatan TKL.

Paragraf 5 Kewajiban Perusahaan

Pasal 26

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja, wajib:
 - a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Dinas selambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media elektronik maupun non-elektronik;
 - b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap masyarakat di sekitar domisili perusahaan;
 - c. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di perusahaan;
 - d. mengangkat TKL yang sudah memenuhi persyaratan masa kerja sebagai tenaga kerja tetap diperusahaan.
- (2) Peran serta perusahaan dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut, meliputi:
 - a. TKL dengan sertifikasi BLK;
 - b. TKL warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan perusahaan;
 - c. TKL dengan sertifikasi LPKS;
 - d. TKL umum; dan
 - e. TKL Daerah yang berpengalaman.
- (3) Dalam penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan wajib menyerap TKL minimal 80% (delapan puluh persen) dari jumlah tenaga kerja sesuai dengan keterampilannya.
- (4) Pemberdayaan TKL oleh perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b serta penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan dengan mengutamakan mereka yang berasal dari masyarakat di sekitar perusahaan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (6) Apabila peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah diberikan sebanyak 2 (dua) kali dan tetap tidak diindahkan, maka dikenakan sanksi administratif berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

Pasal 27

- (1) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf a, paling kurang memuat:
 - a. nama perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, sebagai pihak Pemberi Kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. syarat-syarat pengisian jabatan; dan
 - d. upah yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja paling sedikit sesuai UMK.
- (2) Setelah menerima informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas menerbitkan Surat Bukti Laporan Informasi Lowongan Pekerjaan.
- (3) Dalam hal terdapat lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh TKL akibat tidak terpenuhinya persyaratan yang ditentukan sesuai kebutuhan, perusahaan dapat mengisinya dengan Tenaga Kerja dari wilayah lain baik dalam provinsi, antar provinsi maupun antar negara.

Pasal 28

Penempatan Tenaga Kerja dari wilayah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3), terdiri atas:

- a. AKAD; dan
- b. antar kerja antar negara.

Pasal 29

- (1) Setiap Pengusaha yang akan mendatangkan Tenaga Kerja AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a, wajib memiliki surat Persetujuan Pengerahan AKAD yang dikeluarkan oleh Dinas.
- (2) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati melalui Kepala Dinas dengan melampirkan:
 - a. rencana kebutuhan Tenaga Kerja AKAD;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari Pemberi Kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.
- (3) Sebelum menerbitkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas melakukan pemeriksaan terhadap:
 - a. kemampuan pemberi kerja dalam memberikan fasilitas bagi tenaga kerja AKAD;
 - b. kelayakan rencana kebutuhan Tenaga Kerja; dan
 - c. isi rancangan perjanjian kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku untuk 1 (satu) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk 1 (satu) tahun berikutnya.
- (5) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (7) Apabila peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (6) telah diberikan sebanyak 2 (dua) kali dan tetap tidak diindahkan, maka dikenakan sanksi administratif berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha.

Pasal 30

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

Paragraf 6 Administrasi TKL

Pasal 31

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

Pasal 32

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

Pasal 33

Setiap TKL, termasuk TKL peserta pendidikan dan pelatihan BLK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 wajib melaporkan diri kepada Dinas apabila telah mendapatkan pekerjaan.

Pasal 34

- (1) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf a, perusahaan wajib melaporkan data yang meliputi:
 - a. kadaluwarsa lowongan pekerjaan dan penyerapan/Penempatan Tenaga Kerja dalam lowongan pekerjaan dimaksud; dan
 - b. data Tenaga Kerja yang digunakan termasuk di dalamnya TKL dan penyandang disabilitas fisik.
- (2) Pelaporan data kadaluwarsa lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bersifat segera pada saat pengisian lowongan kerja dimaksud telah selesai dilakukan perusahaan.
- (3) Pelaporan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik sekurang-kurangnya satu kali setiap 3 (tiga) bulan dihitung dari awal tahun.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

BAB VI SARANA PRASARANA

Pasal 35

Sarana Dinas dalam penyelenggaraan Perlindungan TKL, meliputi:

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

Pasal 36

- (1) Prasarana Dinas dalam penyelenggaraan Perlindungan TKL, meliputi:
 - a. sumber daya manusia aparatur;
 - b. sistem kelola administrasi dan informasi; dan
 - c. sumber dana.
- (2) Sumber daya manusia aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. instruktur pelatihan;
 - b. tenaga administrasi Ketenagakerjaan;
 - c. tenaga konseling;
 - d. tenaga IT (*Information Technology*); dan
 - e. tenaga operator komputer.
- (3) Sistem kelola administrasi dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
 - a. penyusunan Prosedur Standar Operasi; dan
 - b. penyediaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagai sistem komputerisasi yang dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat.
- (4) Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, harus dapat diintegrasikan dengan sistem komputasi perusahaan dan/atau sekurang-kurangnya menyediakan fasilitas untuk dilakukannya transfer data dan informasi secara digital yang diwajibkan untuk dilaporkan/disampaikan oleh perusahaan kepada Dinas.

BAB VII
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 37

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 38

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
PEMBIAYAAN

Pasal 39

Sumber pembiayaan dalam penyelenggaraan Perlindungan TKL meliputi:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Maba
pada tanggal 10 November 2025

BUPATI HALMAHERA TIMUR,

Ttd

UBAID YAKUB

Diundangkan di Maba
pada tanggal 10 November 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN HALMAHERA TIMUR,

Ttd

RICKY CHAIRUL RICHFAT

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN HALMAHERA TIMUR, PROVINSI MALUKU
UTARA : 7/2025

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
NOMOR 8 TAHUN 2025
TENTANG
PERLIDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan Pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/ kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan itu terdapat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yakni tercantum mengenai pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah, pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/ kota. Bahkan peraturan pemerintah itulah yang menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten. Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan itu, khususnya di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangannya, dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Halmahera Timur tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

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
Cukup Jelas.
Pasal 13
Cukup Jelas.
Pasal 14
Cukup Jelas
Pasal 15
Cukup Jelas.
Pasal 16
Cukup Jelas.
Pasal 17
Cukup Jelas.
Pasal 18
Cukup Jelas.
Pasal 19
Cukup Jelas.
Pasal 20
Cukup Jelas.
Pasal 21
Cukup jelas.
Pasal 22
Cukup Jelas.
Pasal 23
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.
Pasal 37
Cukup Jelas.

Pasal 38

Cukup Jelas.

Pasal 37

Cukup Jelas.

Pasal 38

Cukup Jelas.

Pasal 39

Cukup Jelas.

Pasal 40

Cukup Jelas.