



**SALINAN**

WALI KOTA MATARAM  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT  
PERATURAN DAERAH KOTA MATARAM  
NOMOR 4 TAHUN 2024

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MATARAM,

- Menimbang : a. bahwa pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pembangunan daerah yang dilaksanakan sesuai kewenangannya dan diselaraskan dengan pembangunan nasional demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan daerah diarahkan demi terjaminnya ketersediaan lapangan kerja berdasarkan jumlah, potensi dan proyeksi penyerapan tenaga kerja bagi penduduk Kota Mataram;
- c. bahwa untuk meningkatkan perlindungan bagi penduduk Kota Mataram yang menjadi tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial serta kesenjangan ekonomi dalam masyarakat, maka perlu diatur kebijakan yang mendukung terciptanya peningkatan produktivitas tenaga kerja lokal yang memiliki kemampuan dan/atau keahlian yang berkualitas dan berdaya saing;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 3201);

3. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Mataram (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3531);
4. 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 6856);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MATARAM

dan

WALI KOTA MATARAM

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Mataram.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
4. Kepala Dinas adalah Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Penduduk Kota Mataram yang selanjutnya disebut Penduduk adalah Warga Negara Indonesia yang memiliki dokumen kependudukan yang diterbitkan oleh Instansi pelaksana Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang bertempat tinggal di Daerah yang dibuktikan dengan akta kependudukan yang mampu melakukan pekerjaan dan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
9. Perlindungan TKL adalah usaha Pemerintah Daerah untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan Tenaga Kerja Lokal dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

12. Perusahaan adalah:
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Pengurus Badan Usaha adalah orang yang ditunjuk untuk memimpin suatu perusahaan.
14. Badan Usaha adalah sekumpulan orang dan/atau modal yang merupakan kesatuan, yang melakukan usaha meliputi Perseroan Terbatas, Perseroan Komanditer, Perseroan lainnya, Badan Usaha Milik Daerah dengan nama dan bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, perkumpulan, yayasan, lembaga dan bentuk Badan lainnya termasuk yang beroperasi di Kota Mataram baik berbentuk kantor pusat, kantor cabang, kantor perwakilan dan/atau sebutan lainnya.
15. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
16. Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) yang selanjutnya disebut Kartu AK/I adalah Kartu resmi yang dikeluarkan oleh Dinas sebagai bukti diri seorang pelamar pekerjaan dalam melakukan pelamaran kerja pada suatu instansi atau perusahaan di wilayah Indonesia.
17. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
18. Pelayanan penempatan tenaga kerja 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 kebutuhannya.
19. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah Lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
20. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan bidang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
21. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
22. Pemagangan Kerja adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/ atau jasa di tempat Pemberi Kerja, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

23. Inventarisasi adalah kegiatan pencatatan atau pengumpulan data berkenaan TKL.
24. Penyiapan adalah kegiatan membimbing calon tenaga kerja sehingga memiliki bekal dan kemampuan dasar untuk bekerja.
25. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
26. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
27. Basis Data adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut.
28. Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang memiliki gangguan, kelainan, kerusakan, dan/atau kehilangan fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.
29. Tim Pengawasan TKL adalah Tim yang dibentuk oleh Walikota untuk melaksanakan pengawasan terhadap perlindungan TKL sesuai dengan Peraturan Daerah ini.
30. Instansi Terkait adalah Instansi yang memiliki tugas berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan penegakan hukum diantaranya Pengawas Ketenagakerjaan, Kepolisian, dan Satuan Polisi Pamong Praja.

## Pasal 2

Perlindungan TKL diselenggarakan berdasarkan asas:

- a. keterbukaan;
- b. perlindungan;
- c. keseimbangan;
- d. manfaat;
- e. kemitraan;
- f. kearifan lokal; dan
- g. kedayagunaan.

## Pasal 3

Perlindungan TKL, bertujuan untuk:

- a. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- b. mewujudkan sumber daya manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- c. memenuhi kebutuhan sektor usaha terhadap penyediaan TKL;
- d. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya;
- e. memberdayakan dan mendayagunakan TKL secara optimal dan manusiawi;

- f. menyediakan sarana dan prasarana penunjang penyiapan TKL;
- g. membina, mengawasi dan menata system penyaluran dan penempatan TKL;
- h. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah khususnya masyarakat di lokasi sekitar tempat usaha;
- i. terciptanya keseimbangan yang kompetitif antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan serta penggunaan TKL pada lapangan kerja di daerah; dan
- j. memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi TKL dalam mendapatkan fasilitas keselamatan kerja.

#### Pasal 4

Ruang lingkup Perlindungan TKL, meliputi:

- a. kualifikasi TKL;
- b. kewajiban pengisian dan pelaporan lowongan kerja
- c. inventarisasi dan pendaftaran TKL;
- d. pelatihan kerja;
- e. penempatan TKL;
- f. perlindungan TKL;
- g. kewajiban Pemerintah Daerah dan Pemberi Kerja;
- h. penyandang disabilitas; dan
- i. pengawasan.

## BAB II KUALIFIKASI TKL

#### Pasal 5

- (1) Setiap Penduduk dapat menjadi TKL.
- (2) Untuk menjadi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Tenaga Kerja harus memenuhi klasifikasi sebagai berikut:
  - a. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun.
  - b. memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Mataram; dan
  - c. memiliki Kartu Keluarga (KK) Kota Mataram.

#### Pasal 6

TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, terdiri atas:

- a. TKL yang belum bekerja; dan
- b. TKL yang sudah bekerja.

## BAB III KEWAJIBAN PENGISIAN DAN PELAPORAN LOWONGAN KERJA

#### Pasal 7

- (1) Setiap Pengusaha dan/atau Pengurus Badan Usaha mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar pengisian lowongan kerja yang terbuka di Perusahaan diisi oleh TKL.

- (2) Pengisian lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara mendayagunakan TKL yang berdomisili di tempat domisili Badan Usaha, mulai dari Rukun Tetangga, Lingkungan, Kelurahan dan Kecamatan tempat domisili operasional Badan Usaha.
- (3) Apabila pengisian lowongan kerja oleh TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) jumlahnya belum terpenuhi dapat dilakukan antar Kecamatan.
- (4) Apabila pengisian lowongan kerja oleh TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum memenuhi lowongan yang dapat diisi Tenaga Kerja pemegang kartu AK/I sesuai dengan format yang tersedia.
- (5) Apabila pengisian lowongan kerja Tenaga Kerja pemegang kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (4) belum juga dapat memenuhi lowongan pekerjaan, maka Pengusaha dan/atau Pengurus Badan Usaha dapat mengisi dengan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKAD.

#### Pasal 8

- (1) Setiap Badan Usaha wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan dari Badan Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum dilaksanakannya penerimaan lowongan pekerjaan.
- (3) ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk laporan, prosedur dan tata cara pengisian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### BAB IV

#### INVENTARISASI DAN PENDAFTARAN TKL

#### Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melakukan Inventarisasi TKL paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. jumlah TKL yang belum bekerja dan yang sudah bekerja;
  - b. Kompetensi TKL; dan
  - c. proyeksi penyerapan TKL yang didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja pada Pemberi Kerja.
- (3) Inventarisasi sebagaimana di maksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan melibatkan Pemberi Kerja, Camat, Lurah dan masyarakat.

#### Pasal 10

- (1) TKL wajib mendaftarkan diri pada Dinas untuk mendapatkan Kartu AK/I.
- (2) Untuk melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKL harus menyerahkan:
  - a. pas foto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;

- b. fotocopy kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
  - c. fotocopy ijazah pendidikan terakhir yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
  - d. fotocopy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan
  - e. fotocopy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.
- (3) TKL yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Kartu AK/I.
  - (4) Penerbitan Kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Dinas.
  - (5) Dinas dapat melimpahkan kewenangan penerbitan Kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Camat dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas pelayanan berdasarkan:
    - a. jumlah penduduk pada suatu wilayah yang berpotensi menjadi TKL;
    - b. luas wilayah;
    - c. jarak wilayah; dan
    - d. tingkat kesulitan geografis.

#### Pasal 11

- (1) Kartu AK/I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) berlaku selama 2 (dua) tahun.
- (2) TKL yang telah memiliki Kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) namun belum memiliki pekerjaan, harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal penerbitan Kartu AK/I.
- (3) TKL yang memiliki Kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi sudah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas paling lambat 10 (sepuluh) hari terhitung sejak tanggal diterima bekerja.

### BAB V PELATIHAN KERJA

#### Pasal 12

- (1) TKL harus diberi kesempatan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pemberi Kerja wajib meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi TKL melalui pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 13

Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dapat diselenggarakan secara mandiri atau bekerjasama dengan:

- a. Pemerintah Daerah;
- b. Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum;
- c. Sekolah kejuruan; dan/atau
- d. Badan Usaha.

#### Pasal 14

Pelaksanaan Pelatihan Kerja TKL yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, dapat dilakukan melalui Balai Latihan Kerja.

#### Pasal 15

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Lembaga Pelatihan Kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dan huruf c, mendaftarkan kegiatannya pada Dinas.
- (2) Setiap kegiatan Pelatihan Kerja TKL yang dilakukan oleh Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus melapor kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan Pelatihan Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme pelaksanaan dan pelatihan kerja oleh Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum, diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 16

- (1) Materi Pelatihan Kerja TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, disesuaikan dengan:
  - a. ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. kearifan lokal; dan
  - c. bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh pemberi kerja khususnya disekitar lokasi TKL berdomisili.
- (2) Materi Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. keterampilan dan peningkatan kompetensi TKL;
  - b. hak dan kewajiban tenaga kerja;
  - c. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. pembentukan karakter dan mental; dan
  - e. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (3) Materi Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengalokasikan paling sedikit 40% (empat puluh perseratus) waktu pelatihan untuk materi pembentukan karakter dan mental TKL.

#### Pasal 17

Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan TKL Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.

BAB VI  
PENEMPATAN TKL

Pasal 18

- (1) Pelayanan penempatan TKL dilakukan terhadap TKL yang memiliki Kartu AK/I.
- (2) Pelayanan penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan berdasarkan bakat, minat dan kemampuan TKL serta ketersediaan lowongan pekerjaan.
- (3) Selain berdasarkan bakat, minat dan kemampuan TKL serta lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (32), pelayanan penempatan TKL didasarkan juga pada analisis berdasarkan:
  - a. jumlah pekerjaan dan proyeksi kebutuhan pekerjaan di masa depan;
  - b. jumlah TKL yang belum dan sudah bekerja;
  - c. usia tenaga kerja;
  - d. potensi tenaga kerja;
  - e. permasalahan yang ada dan mungkin muncul dalam hubungan ketenagakerjaan; dan
  - f. kualifikasi keahlian.

Pasal 19

- (1) Pelayanan penempatan TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dilaksanakan oleh:
  - a. Dinas; dan/atau
  - b. LPTKS.

Pasal 20

- (1) Pelayanan penempatan TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, paling sedikit
  - a. pemberian informasi lowongan pekerjaan secara elektronik dan/atau non-elektronik;
  - b. pendaftaran lowongan pekerjaan;
  - c. bimbingan dan pembekalan;
  - d. pemagangan/praktek kerja; dan/atau
  - e. penyaluran dan penempatan.
- (2) Pemagangan/praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil Pelatihan Kerja untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada Badan Usaha berdasarkan pada prinsip kemitraan.

Pasal 21

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun basis data TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) Basis data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya kepada Badan Usaha yang membutuhkan.

- (3) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh Pemberi Kerja untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

## BAB VII PERLINDUNGAN TKL

### Pasal 22

- (1) Setiap TKL berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat manusia, perlindungan hukum dan moral agama.
- (2) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan perlindungan TKL yang terdiri atas:
- a. norma keselamatan kerja;
  - b. norma kesehatan kerja; dan
  - c. norma kerja anak dan perempuan.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 23

- (1) Setiap TKL berhak mendapat perlindungan Hak Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Hak Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. jaminan sosial:
    1. jaminan kesehatan, yakni perlindungan dan pemeliharaan kesehatan bagi TKL dan anggota keluarganya yang didaftarkan oleh Pemberi Kerja dan pembayaran iurannya dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
    2. jaminan kecelakaan kerja, yakni pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan berkenaan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari kediaman ke tempat kerja dan dilaksanakan sesuai ketentuan jaminan Ketenagakerjaan; dan
    3. jaminan kematian, yakni dengan memberikan santunan kepada ahli waris pekerja dan biaya pemakaman yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. upah yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. tunjangan hari raya;
  - d. waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e. perjanjian kerja/kontrak kerja;
- f. peningkatan kompetensi TKL; dan
- g. hak lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 24

Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKL perempuan dan tenaga kerja anak wajib berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VIII KEWAJIBAN

#### Bagian Kesatu Kewajiban Pemerintah Daerah

#### Pasal 25

Pemerintah Daerah memiliki kewajiban untuk:

- a. menyelenggarakan pelatihan kerja TKL setiap tahunnya paling sedikit 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah tkl yang ada;
- b. menyediakan tempat pemagangan terhadap TKL yang telah mengikuti Pelatihan Kerja;
- c. menyediakan anggaran untuk pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. memfasilitasi antara pemenuhan kebutuhan tenaga kerja Pemberi Kerja dan kebutuhan kerja TKL pencari kerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian;
- e. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat melalui media elektronik;
- f. menyampaikan informasi lowongan kepada Camat dan Lurah, terutama yang berada di sekitar wilayah Pemberi Kerja beroperasi;
- g. memprioritaskan penyaluran TKL yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja melalui media elektronik dan cetak;
- h. menyelenggarakan bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun;
- i. menerbitkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan untuk Pemberi Kerja yang telah melaporkan secara tertulis adanya lowongan pekerjaan; dan
- j. memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang berperan aktif dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Daerah ini.

#### Bagian Kedua Kewajiban Pemberi Kerja

#### Pasal 26

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas dengan tembusan kepada Camat dan Lurah, apabila:
  - a. setiap akan ada lowongan pekerjaan, sesuai ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2); dan

- b. setiap terpenuhinya lowongan pekerjaan maupun belum, paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. nama dan alamat Pemberi Kerja;
  - b. jenis pekerjaan, nama jabatan dan jumlah jabatan;
  - c. jumlah Tenaga Kerja yang diperlukan;
  - d. syarat-syarat pengisian jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian dan pengalaman kerja; dan
  - e. upah yang akan dibayarkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 27

- (1) Syarat pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d, wajib memprioritaskan penerimaan TKL yang telah memenuhi persyaratan administratif antara lain:
- a. Kartu AK/I;
  - b. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Kepolisian pada setiap persyaratan administratif formasi jabatan yang dibutuhkan; dan
  - c. Sertifikat peserta pendidikan dan keahlian yang *linear* dengan jabatan pada lowongan pekerjaan.
- (2) Selain prioritas yang dilakukan secara urut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penerimaan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan mengutamakan juga TKL yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
- (3) Pemberi Kerja wajib memprioritaskan TKL paling sedikit 60% (enam puluh perseratus) dari kebutuhan yang akan dipekerjakan.
- (4) Pemberi Kerja dapat merekrut Tenaga Kerja yang berasal dari luar Daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan, baik yang berada di dalam maupun luar daerah, apabila persyaratan administratif lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dipenuhi oleh TKL.
- (5) Pemberi Kerja yang mendatangkan Tenaga Kerja dari luar Daerah harus dilakukan melalui mekanisme AKL dan AKAD

#### Pasal 28

Pemberi Kerja dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja terhadap TKL yang berada di sekitar domisili Perusahaan, baik secara langsung maupun bekerjasama dengan Pemerintah Daerah melalui Dinas dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan kerja swasta berbadan hukum.

### Pasal 29

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, Pemberi Kerja memberikan kesempatan terhadap TKL dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (2) Mekanisme penerimaan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian khusus yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

### Pasal 30

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial masyarakat yang berdomisili di sekitar Perusahaan, Pemberi Kerja memprioritaskan untuk menerima TKL dengan penempatan pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus, antara lain:

- a. petugas kebersihan;
- b. pembantu rumah tangga pada rumah fasilitas perusahaan;
- c. penjaga malam; dan
- d. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

### Pasal 31

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang memiliki Tenaga Kerja 100 (seratus) orang pada Badan Usaha yang dimilikinya, wajib membuat program:
  - a. penempatan TKL pada jabatan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki dan dapat dibuktikan dengan Sertifikat; dan
  - b. pengembangan kompetensi TKL melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, disusun dengan membuat perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan pada Perusahaan yang dimilikinya paling sedikit 30% (tiga puluh perseratus) dari seluruh jumlah posisi jabatan dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sejak Peraturan Daerah ini berlaku.
- (3) Pemberi Kerja wajib membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan persentase perkembangan komposisi pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan pada Perusahaan yang dimilikinya kepada Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk laporan pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur dalam Peraturan Wali Kota.

### Pasal 32

Pemberi kerja wajib memiliki Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disahkan oleh Dinas.

BAB IX  
KEWAJIBAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 33

TKL yang telah mendapatkan pekerjaan dan/atau telah bekerja pada Perusahaan wajib mematuhi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana dimaksud Pasal 32.

BAB X  
PENYANDANG DISABILITAS

Pasal 34

TKL Penyandang disabilitas memperoleh hak untuk:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Badan Usaha tanpa diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan Disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; dan
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.

BAB XI  
PENGAWASAN

Pasal 35

- (1) Pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan TKL dilakukan oleh tim pengawasan TKL.
- (2) Keanggotaan tim pengawasan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari Dinas, Pengawas Ketenagakerjaan, Perangkat Daerah dan Instansi terkait lainnya.
- (3) Pembentukan tim pengawasan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Pembentukan Tim Pengawasan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di koordinasikan oleh Dinas.

Pasal 36

TKL dapat melaporkan pelanggaran terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini kepada tim pengawasan TKL.

BAB XII  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 37

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 8 ayat (1), Pasal 12 ayat (2), Pasal 22 ayat (2), Pasal 26 ayat (1), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 31 ayat (1) dan ayat (3), dan/atau Pasal 32, dapat dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa:
  - a. peringatan lisan/teguran;
  - b. apabila peringatan lisan/teguran tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan peringatan tertulis;
  - c. apabila peringatan tertulis tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan pembatasan kegiatan usaha;
  - d. apabila pembatasan kegiatan usaha tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan pembekuan kegiatan usaha;
  - e. apabila pembekuan kegiatan usaha tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari, dilakukan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha;
  - f. apabila pembekuan kegiatan usaha tidak diindahkan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari dilakukan pencabutan izin usaha sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah.
- (3) Kewenangan pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh Walikota melalui Dinas bekerjasama dengan Instansi terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 38

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua produk hukum Daerah berkenaan Tenaga Kerja, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 39

Peraturan Wali Kota sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XIV  
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 Kota Mataram.

Ditetapkan di Mataram  
pada tanggal 24 September 2024  
WALI KOTA MATARAM,

H. MOHAN ROLISKANA

Diundangkan di Mataram  
pada tanggal 24 September 2024  
SEKRETARIS DAERAH KOTA MATARAM,

LALU ALWAN BASRI

LEMBARAN DAERAH KOTA MATARAM TAHUN 2024 NOMOR 4 SERI E

NOREG. PERATURAN DAERAH KOTA MATARAM, PROVINSI NUSA TENGGARA  
BARAT, NOMOR 52 TAHUN 2024.

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA MATARAM  
NOMOR 4 TAHUN 2024  
TENTANG  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM.

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan daerah harus dilaksanakan sesuai dengan kewenangan dan strategi Pembangunan nasional demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata berdasarkan Pancasila dan alinea ke-IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sesuai dengan kewenangannya, Pemerintah Kota Mataram melalui Dinas yang membidangi tenaga kerja beserta Pemberi Kerja, swasta dan masyarakat tentunya mempunyai tanggung jawab dalam melakukan Perlindungan TKL.

Maka dengan adanya pengaturan terhadap Perlindungan TKL, akan terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penduduk dalam menghadapi persaingan global, sehingga pada akhirnya nanti kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi yang muncul dalam Masyarakat akan berkurang dan menghilang seiring dengan terciptanya peningkatan produktivitas TKL yang memiliki kemampuan dan/atau keahlian yang berkualitas dan berdaya saing.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas.

Pasal 2

Cukup Jelas.

Pasal 3

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif terhadap penyelenggaraan TKL dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas perlindungan” adalah asas yang menjamin terhadap perlindungan dan pelaksanaan perlindungan TKL oleh Daerah.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas keseimbangan” adalah bahwa setiap pelaksanaan TKL harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, golongan, pelaku usaha dan kepentingan daerah.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas manfaat” adalah dimaksudkan untuk mengamanatkan bahwa segala upaya dalam menyelenggarakan perlindungan TKL harus memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan masyarakat dan pelaku usaha serta Pemerintah Daerah secara keseluruhan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas kemitraan” adalah dalam menangani masalah TKL diperlukan kemitraan dan kerja sama antara Pemerintah Daerah dan masyarakat serta Badan Usaha/Perusahaan/Pemberi Kerja.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas kearifan lokal” adalah bahwa dalam perlindungan TKL harus memperlihatkan nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tata kehidupan masyarakat.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas kedayagunaan dan kehasilgunaan” adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun adalah Tenaga Kerja yang telah dikategorikan dewasa.

Huruf b

Cukup Jelas.

Pasal 6

Huruf a

Yang dimaksud dengan TKL yang belum bekerja adalah TKL yang belum memiliki pekerjaan tetap.

Huruf b

Yang dimaksud dengan TKL yang sudah bekerja adalah TKL yang sudah memiliki pekerjaan tetap.

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  
Yang dimaksud dengan “anak” adalah semua orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun dan harus mendapat izin tertulis dari orang tua atau wali, untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial, serta tidak mengganggu waktu sekolah.
- 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 39  
Cukup Jelas.
- Pasal 40  
Cukup Jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA MATARAM NOMOR 4