



WALIKOTA SAWAHLUNTO
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN DAERAH KOTA SAWAHLUNTO
NOMOR **12** TAHUN 2018
TENTANG
PENEMPATAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SAWAHLUNTO,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan Daerah;
 - b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dan sekaligus merupakan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
 - c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah Kota Sawahlunto tentang Penempatan Tenaga Kerja.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19);
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67);
 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1990 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Sawahlunto, Kabupaten Daerah Tingkat II Sawahlunto/Sijunjung dan Kabupaten Daerah Tingkat II Solok (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3423);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
 7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
 8. Peraturan Daerah Kota Sawahlunto Nomor 11 Tahun 2015 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Sawahlunto Tahun 2015 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sawahlunto Nomor 42);
 9. Peraturan Daerah Kota Sawahlunto Nomor 11 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kota Sawahlunto Tahun 2016 Nomor 11);
 10. Peraturan Daerah Kota Sawahlunto Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sawahlunto Tahun 2016 Nomor 14).

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SAWAHLUNTO
Dan
WALIKOTA SAWAHLUNTO

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENEMPATAN TENAGA
KERJA

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Sawahlunto.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah Kota Sawahlunto sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Sawahlunto.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah DPRD Kota Sawahlunto.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah organisasi pembantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
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. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. 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;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau Badan Hukum yang berada di Kota Sawahlunto mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b diatas.
11. 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.
12. 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.
13. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
14. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
15. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja disatuan pendidikan menengah, disatuan pendidikan tinggi dan di lembaga pelatihan kerja yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja.
16. Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, baik untuk sementara waktu maupun tetap dalam suatu hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
17. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin

pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.

18. Kartu AK/I adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada OPD.
19. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan/atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
20. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
21. Lembaga Latihan Kerja (LLK) adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan tenaga kerja dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
22. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) adalah lembaga pelatihan kerja yang berbadan hukum yang memiliki izin serta terdaftar pada OPD.
23. Asosiasi Pemberi Kerja adalah serikat perkumpulan para pengusaha yang berbadan hukum di daerah.
24. Sertifikat Lembaga Latihan Kerja (LLK) dan sertifikat Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) adalah sertifikat pelatihan yang di terbitkan oleh OPD.

Pasal 2

- (1) Penempatan Tenaga Kerja diselenggarakan dengan berdasarkan pada asas :
 - a. terbuka;
 - b. bebas;
 - c. objektif;
 - d. adil dan setara tanpa diskriminasi
 - e. kedayagunaan.
- (2) Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama dalam Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 3

Tujuan pengaturan penempatan tenaga kerja dalam peraturan daerah ini adalah untuk :

- a. mewujudkan Sumber Daya Manusia yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- b. memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan tenaga kerja;
- c. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya; dan
- d. membina, mengawasi dan menata sistem ketenagakerjaan; dan
- e. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah.

BAB II

TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 4

- (1) Walikota bertanggungjawab dalam menyelenggarakan penempatan tenaga kerja.
- (2) Tanggung jawab Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam penempatan tenaga kerja meliputi sebagai berikut :
 - a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
 - b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja di Kota Sawahlunto;
 - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
 - d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - e. menjamin ketersediaan lapangan kerja dengan melakukan upaya-upaya sebagai berikut :
 1. melaksanakan kerjasama dengan perusahaan swasta dalam hal penempatan tenaga kerja; dan
 2. memberdayakan dan menempatkan tenaga kerja dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang di Kota Sawahlunto.

BAB III

KRITERIA TENAGA KERJA

Pasal 5

- (1) Kriteria tenaga kerja terdiri atas kategori sebagai berikut :
 - a. tenaga kerja pencari kerja; dan

- b. tenaga kerja yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.
- (2) Kriteria tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :
- a. berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun atau sudah/pernah menikah; dan
 - b. penduduk Daerah yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) berdomisili minimal 12 (dua belas) bulan.

BAB IV

PEMBERDAYAAN, PENDAFTARAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pemberdayaan Tenaga Kerja

Paragraf Kesatu

Kewajiban OPD

Pasal 6

- (1) OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan melaksanakan analisis dan memproyeksikan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar untuk dilakukannya pemberdayaan tenaga kerja.
- (2) Analisis dan proyeksi informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada :
 - a. jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. usia tenaga kerja;
 - c. potensi tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja; dan
 - e. permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Paragraf Kedua

Pemberdayaan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Pemberdayaan Tenaga Kerja dilaksanakan oleh OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pemberdayaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. pendidikan dan Pelatihan melalui Lembaga Latihan Kerja;
 - c. pemagangan/Praktek Kerja Lapangan;
 - d. kemudahan pelayanan administrasi;
 - e. konseling; dan
 - f. pembinaan dan Pengawasan.
- (3) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan secara elektronik dan/atau non-elektronik.
 - (4) Pendidikan dan Pelatihan melalui Lembaga Latihan Kerja (LLK) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan Tenaga Kerja Pencari Kerja yang berasal dari keluarga kurang mampu.
 - (5) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan dalam bentuk menempatkan Tenaga Kerja hasil pendidikan dan pelatihan Lembaga Latihan Kerja (LLK) untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada perusahaan-perusahaan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
 - (6) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dilakukan dengan menyediakan ruangan khusus yang ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil pada OPD yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap aspek ketenagakerjaan.
 - (7) Pembinaan dan Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dilaksanakan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan kerja Tenaga Kerja, inspeksi, pelaporan, dan penindakan.
 - (8) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilakukan secara koordinatif.

Bagian Kedua

Pendaftaran Tenaga Kerja

Pasal 8

- (1) Tenaga kerja yang akan mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan harus terdaftar pada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk memudahkan OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang

ketenagakerjaan menyusun perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja sesuai kebutuhan lapangan kerja.

- (3) Pendaftaran tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuktikan dengan Tanda bukti pendaftaran pencari kerja, yakni dengan dikeluarkannya Kartu AK/1 oleh OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 9

Perusahaan pemberi kerja wajib mencantumkan persyaratan administrasi yakni Kartu AK/1 pada setiap persyaratan administrasi formasi jabatan yang dibutuhkan.

Bagian Ketiga

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 10

- (1) OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun *database* Tenaga Kerja bagi kepentingan penempatan Tenaga Kerja.
- (2) *Database* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar Tenaga Kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- (3) Daftar Tenaga Kerja sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki Tenaga Kerja.
- (4) Daftar Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkan.

Pasal 11

Tenaga Kerja yang dapat difasilitasi penempatan kerjanya adalah Tenaga Kerja yang terdaftar pada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 12

- (1) Kegiatan penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja.

- (2) LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki izin tertulis dari OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (3) Penyelenggara yang melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mendapatkan izin dari OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dengan ketentuan persyaratan sebagai berikut :
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pasal 13

- (1) LPTKS, BKK, dan penyelenggara pameran kesempatan kerja dan perusahaan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan mengenai Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

BAB V

PENATAAN DAN PENGELOLAAN ADMINISTRASI TENAGA KERJA

Pasal 14

OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan melakukan penataan dan pengelolaan administrasi Tenaga Kerja yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah dalam rangka mengoptimalkan pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 15

- (1) Setiap Tenaga Kerja wajib mendaftarkan diri kepada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan untuk diberikan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (Kartu AK/1).

- (2) Kartu AK/1 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku untuk 2 (dua) tahun.
- (3) Tenaga kerja pemegang kartu AK/1 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melakukan pendaftaran ulang 1 (satu) kali setiap 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pendaftaran, apabila yang bersangkutan belum dapat pekerjaan.
- (4) Kewajiban mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi peserta pendidikan dan pelatihan LLK, terkecuali dalam hal Kartu AK/1 yang dipegangnya telah habis masa berlakunya.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 16

Setiap Tenaga Kerja wajib melaporkan diri kepada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan apabila telah mendapatkan pekerjaan.

BAB VI

KEWAJIBAN PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN

Bagian Kesatu

Kewajiban Perusahaan

Pasal 17

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan wajib mempublikasikannya secara langsung setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan di perusahaan yang baru berdiri maupun bagi perusahaan lama.
- (2) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib melaporkan data meliputi :
 - a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun elektronik;
 - b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja terhadap masyarakat disekitar domisili perusahaan;

- c. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja di perusahaan;
 - d. masa berlaku lowongan pekerjaan dan penyerapan/penempatan tenaga kerja dalam lowongan pekerjaan dimaksud; dan
 - e. data tenaga kerja yang digunakan termasuk di dalamnya Tenaga Kerja dan penyandang disabilitas fisik;
- (3) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (4) Laporan sebagaimana tersebut pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat :
- a. nama perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
 - b. jumlah lowongan dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. jenis pekerjaan
 - d. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - e. jenis jabatan dan Syarat-syarat jabatan;
 - f. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - g. jenis kelamin dan usia;
 - h. pendidikan dan/atau Kompetensi Kerja;
 - i. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja; dan
 - j. jaminan sosial, tunjangan lainnya dan upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Setelah menerima laporan lowongan dari pemberi kerja, maka OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan menerbitkan Surat Bukti Laporan Lowongan Pekerjaan.

Pasal 18

- (1) Peran serta perusahaan adalah penempatan Tenaga Kerja dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan Tenaga Kerja untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut meliputi :
- a. tenaga kerja dengan sertifikasi LLK;
 - b. tenaga kerja warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan perusahaan;
 - c. tenaga kerja dengan sertifikat LPKS; dan

d. tenaga kerja umum.

- (2) Jika dalam proses penempatan Tenaga Kerja terdapat penyandang disabilitas fisik setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang, wajib menyerap minimal 1 (satu) orang Tenaga Kerja penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang-bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.
- (3) Pemberdayaan Tenaga Kerja oleh perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), serta penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilaksanakan tanpa adanya diskriminasi dengan mengutamakan mereka yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
- (4) LPTKS dan/atau pemberi kerja, wajib melaporkan penerimaan tenaga kerja setelah melalui mekanisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Pasal 12, dan Pasal 17 dengan mengembalikan kartu AK/1 pencari kerja serta melaporkan dalam bentuk laporan penerimaan tenaga kerja dengan format yang dikeluarkan oleh OPD.

Pasal 19

- (1) Setiap Lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan, Wajib dilaporkan oleh pengusaha atau pengurus perusahaan kepada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (2) Laporan Penempatan tenaga kerja, disampaikan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah lowongan tersebut terisi.

Bagian Kedua

Kemitraan

Pasal 20

Pemerintah Daerah dapat menjalin kemitraan dengan pihak pemberi kerja dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja.

BAB VII
SARANA DAN PRASARANA

Pasal 21

OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja menyediakan sarana sebagai berikut :

- a. Ruang Latihan Kerja;
- b. Peralatan Latihan Kerja;
- c. Peralatan Belajar Mengajar;
- d. Ruang Konseling;
- e. Ruang Layanan Informasi dan Pelaporan Data;
- f. Ruang Administrasi dan Pendaftaran; dan
- g. Peralatan Komputasi.

Pasal 22

- (1) OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja menyediakan prasarana sebagai berikut :
 - a. sumber daya manusia aparatur;
 - b. sistem kelola administrasi dan informasi; dan
 - c. sumber dana.
- (2) Sumber daya manusia aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi :
 - a. instruktur pelatihan;
 - b. pengantar Kerja;
 - c. pengawas ketenagakerjaan;
 - d. tenaga IT (*Information Technology*);
 - e. tenaga Operator Komputer; dan
 - f. tenaga Perencanaan Tenaga Kerja.
- (3) Sistem kelola administrasi dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi :
 - a. penyusunan standar operasional prosedur; dan
 - b. penyediaan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagai sistem komputasi yang dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat.
- (4) Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, harus dapat diintegrasikan dengan sistem komputasi perusahaan dan/atau sekurang-kurangnya menyediakan fasilitas untuk dilakukannya transfer data dan informasi secara digital yang diwajibkan untuk dilaporkan/disampaikan oleh perusahaan

kepada OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

BAB VIII PENDANAAN

Pasal 23

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja meliputi :

- a. APBN;
- b. APBD;
- c. Bagian dari dana tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility/CSR*) perusahaan;
- d. Hibah dari pemerintah daerah lain; dan
- e. Sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

BAB IX PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 24

- (1) Pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi oleh OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dengan berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan legitimasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembinaan dan pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk inspeksi kepada :
 - a. perusahaan-perusahaan penerima kerja; dan
 - b. perusahaan-perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta.
- (3) Inspeksi ke perusahaan-perusahaan penerima kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan terhadap :
 - a. terpenuhinya asas keterbukaan dan keadilan dalam proses penerimaan dan penempatan Tenaga Kerja sebagai pekerja pada perusahaan;
 - b. terlindunginya keamanan dan keselamatan Tenaga Kerja di perusahaan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

- c. terpenuhinya hak pengembangan karir Tenaga Kerja dalam pekerjaan; dan
 - d. terpenuhinya setiap hak dan kewajiban Tenaga Kerja lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (4) Inspeksi ke perusahaan-perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan Tenaga Kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Inspeksi yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan baik secara berkala atau mendadak, dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan, dengan menunjukkan Surat Perintah Tugas yang ditandatangani oleh Kepala OPD.

Pasal 25

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) wajib melaporkan hasil kerja pembinaan dan pengawasan yang dilakukannya secara tertulis kepada Kepala OPD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

BAB X

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 26

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Pasal 17 ayat (2), ayat (3) dan Pasal 18, dikenakan Sanksi Administrasi.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Peraturan daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Sawahlunto.

28 DEC 2018

Salinan sesuai dengan aslinya
PIL KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM



INDRA MULYONO, SH
NIP. 19820411 201001 1 014

Ditetapkan di Sawahlunto
pada tanggal 28 Desember 2018

WALIKOTA SAWAHLUNTO,

ttd

DERI ASTA

Diundangkan di Sawahlunto
pada tanggal 28 Desember 2018
SEKRETARIS DAERAH KOTA SAWAHLUNTO,

ttd

ROVANLY ABDAMS

LEMBARAN DAERAH KOTA SAWAHLUNTO TAHUN 2018 NOMOR 12
NOREG PERATURAN DAERAH KOTA SAWAHLUNTO PROVINSI SUMATERA
BARAT : (12/172/ 2018)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA SAWAHLUNTO
NOMOR 12 TAHUN 2018
TENTANG
PENEMPATAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Bahwa pembangunan daerah Kota Sawahlunto dilaksanakan dalam rangka membangun manusia seutuhnya dan membangun masyarakat Sawahlunto seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Besarnya jumlah pencari kerja baik sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan penawaran tenaga kerja jauh melebihi tingkat permintaan yang ada sehingga mengakibatkan tingginya tingkat persaingan untuk memasuki kesempatan kerja perusahaan bagi warga Kota Sawahlunto. Dalam pembangunan daerah Kota Sawahlunto, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai modal dasar, pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk meningkatkan peranan tenaga kerja, perlu dilakukan perlindungan secara terpadu yang meliputi pemberdayaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan guna meningkatkan produktivitas, daya saing dan kesejahteraan masyarakat di Kota Sawahlunto.

Dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja Sasaran yang akan diwujudkan adalah sebagai berikut :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
3. Mengurangi pengangguran, kemiskinan dan kesenjangan; dan
4. Menciptakan suasana yang harmonis dan kondusif terhadap pembangunan daerah.

II. PENJELASAN 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 :

Ayat (1) :

Cukup Jelas

Ayat (2) :

Cukup Jelas

a. Cukup Jelas;

b. Cukup Jelas;

c. Cukup Jelas;

d. Yang dimaksud dengan “Kesempatan Kerja” adalah

Peluang atau kondisi yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan bagi orang yang bersedia dan sanggup bekerja; dan

e. 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