



BUPATI BATU BARA  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BATU BARA  
NOMOR 5 TAHUN 2017

TENTANG

PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BATU BARA,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian baik pada tingkat nasional maupun daerah perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual;
  - b. bahwa dengan posisi geostrategis dan geoekonomi Kabupaten Batu Bara yang sangat potensial, telah menjadikan Kabupaten Batu Bara sebagai kawasan yang cepat tumbuh dan berkembang untuk penopang perekonomian nasional dan daerah yang mendorong iklim berusaha dan bekerja;
  - c. bahwa di tengah perkembangan kegiatan perekonomian yang ditandai dengan hadirnya sejumlah perusahaan, pada sisi yang lain masih belum mampu menyerap semua angkatan kerja yang ada di daerah, yang jika tidak dikelola akan dapat menimbulkan dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi dan kecemburuan sosial di antara pekerja, perusahaan dan masyarakat pencari kerja di daerah;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
8. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Batu Bara di Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4681);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
14. 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);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara (Lembaran Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BATU BARA

DAN

BUPATI BATU BARA

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KABUPATEN BATU BARA TENTANG  
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Batu Bara.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Bupati adalah Bupati Batu Bara.
4. DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Batu Bara.
7. RPJPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Batu Bara.
8. RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Batu Bara.
9. Perusahaan adalah :
  - a. 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.
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 Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

11. Perusahaan besar dan menengah adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, perusahaan yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing atau Modal Dalam Negeri.
12. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
14. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
15. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang bertempat tinggal di daerah yang dibuktikan dengan akta kependudukan.
16. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan/perjanjian kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja/ buruh maupun keluarganya.
17. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disebut sebagai PP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
18. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
19. Apindo adalah organisasi pengusaha yang berwenang dalam penanganan masalah ketenagakerjaan yang berkedudukan di Kabupaten Batu Bara.
20. Balai Latihan Kerja selanjutnya disebut BLK adalah unit pelaksana teknis yang dikelola oleh Dinas berupa sarana dan

prasarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan dan/atau mendalami keahlian bagi tenaga kerja.

21. PPNS adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keahlian khusus di bidang ketenagakerjaan dalam jajaran Dinas.
22. Pemagangan adalah bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga latihan kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistematis dan terikat dalam satu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya dijamin penempatannya.
23. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.
24. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
25. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disebut IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.

## Bagian Kesatu

### Azas

#### Pasal 2

Penempatan Tenaga Kerja Lokal di daerah dilakukan berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

## Bagian Kedua

### Tujuan

#### Pasal 3

Penempatan tenaga kerja lokal bertujuan :

- a. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja daerah untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, minat dan bakat yang dimilikinya;

- b. menciptakan iklim berusaha yang kondusif melalui harmonisasi hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar;
- c. membantu perusahaan dalam melakukan perencanaan rekrutmen tenaga kerja;
- d. meningkatkan kemampuan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja dalam rangka meningkatkan produktifitas;
- e. melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara terpadu berkesinambungan untuk menjamin penegakkan hukum ketenagakerjaan guna mendorong terciptanya iklim investasi yang kondusif.

## BAB II PERENCANAAN

### Pasal 4

- (1) Dalam rangka pelaksanaan penempatan tenaga kerja secara umum, Pemerintah Daerah menyusun perencanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
  - a. perencanaan perlindungan tenaga kerja;
  - b. perencanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan bekerja;
  - c. perencanaan pelatihan pemagangan dan peningkatan produktifitas;
  - d. perencanaan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja;
  - e. perencanaan pengembangan SDM pembina ketenagakerjaan;
  - f. perencanaan sistem pengawasan, monitoring dan evaluasi;
- (3) Perencanaan penyelenggaraan perlindungan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan mengacu pada RPJP dan RPJM Daerah.

### Pasal 5

Masyarakat dan tenaga kerja berhak memperoleh informasi perencanaan ketenagakerjaan di daerah.

### **BAB III**

#### **PENEMPATAN TENAGA KERJA**

##### **Bagian Kesatu**

##### **Pelayanan Pencari Kerja**

###### **Pasal 6**

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pelayanan untuk mendapatkan pekerjaan.
- (2) Pelayanan yang dimaksud pada ayat (1) meliputi pemberian informasi lowongan kerja, pendaftaran pencari kerja, bimbingan dan penyuluhan jabatan, pelatihan untuk penempatan serta tindak lanjut penempatan kerja.

##### **Bagian Kedua**

##### **Pendaftaran Pencari Kerja**

###### **Pasal 7**

- (1) Setiap tenaga kerja yang memerlukan pelayanan penempatan kerja harus mendaftarkan diri pada Dinas untuk memiliki Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK-I.
- (2) Persyaratan untuk mendapatkan Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK-I adalah :
  - a. memiliki Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Batu Bara;
  - b. fotokopi Ijazah, surat pengalaman kerja bagi telah pernah bekerja, sertifikat keterampilan atau kecakapan tertentu.
- (3) Prosedur dan tata cara pendaftaran untuk memperoleh Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK-I lebih lanjut diatur oleh Dinas.

##### **Bagian Ketiga**

##### **Penempatan Tenaga Kerja Lokal**

###### **Pasal 8**

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak



sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 9

- (1) Dalam rangka penempatan tenaga kerja lokal, perusahaan besar dan menengah wajib untuk mengutamakan penerimaan tenaga kerja lokal sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan.
- (2) Dalam rangka pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan besar dan menengah menyampaikan informasi lowongan kerja kepada Pemerintah Daerah.
- (3) Prosedur dan kriteria penerimaan tenaga kerja lokal oleh perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan :
  - a. tenaga kerja yang bersangkutan adalah penduduk daerah yang dibuktikan dengan bukti kependudukan yang sah, atau berasal dari daerah yang dibuktikan dengan bukti kependudukan Kartu Keluarga yang berdomisili di Daerah.
  - b. tenaga kerja yang bersangkutan terdaftar pada Dinas sebagai pencari kerja atau memiliki Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja atau AK- I.

#### Pasal 10

- (1) Dalam rangka penempatan tenaga kerja lokal, setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Dinas.

#### Bagian Keempat

#### Tenaga Kerja Berkemampuan Berbeda

#### Pasal 11

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang berkemampuan berbeda mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kemampuannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang berkemampuan berbeda dengan mempekerjakannya di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kemampuan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.

- (3) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang berkemampuan berbeda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 12

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang berkemampuan berbeda selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang berkemampuan berbeda yang memperoleh izin tertulis dari Dinas.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang berkemampuan berbeda harus berbadan hukum.
- (3) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## Pasal 13

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang berkemampuan berbeda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang berkemampuan berbeda melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

## Bagian Kelima Balai Latihan Kerja

## Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah bersama perusahaan besar dan menengah melakukan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan

mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna dalam bentuk Balai Latihan Kerja (BLK).

- (3) Perusahaan besar dan menengah yang membutuhkan tenaga kerja dengan kualifikasi dan keterampilan khusus dapat memberikan bantuan kurikulum atau bahan ajar dan tenaga pelatih kepada BLK.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) Tenaga Kerja lulusan BLK yang telah menjalankan latihan kerja memperoleh tanda kelulusan pelatihan dan sertifikasi kompetensi.
- (6) Tenaga Kerja sebagai peserta pelatihan pada BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang telah dinyatakan lulus dalam pelatihan wajib diterima oleh perusahaan yang memberikan bantuan kurikulum, bahan ajar dan/atau tenaga pelatih pada BLK.

#### BAB IV PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

##### Bagian Kesatu Pelatihan

##### Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam rangka peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktifitas tenaga kerja Balai Latihan Kerja (BLK).
- (3) Dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan unit pelaksana teknis pelatihan dan produktifitas tenaga kerja dapat dilakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan, lembaga pelatihan swasta dan pihak - pihak lain yang berhubungan dengan usaha peningkatan produktifitas tenaga kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara kerjasama unit pelaksana teknis dengan pihak - pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

## Bagian Kedua Pemagangan

### Pasal 16

- (1) Dalam rangka menyiapkan tenaga kerja di daerah, setiap perusahaan menerima pemagangan tenaga kerja yang berasal dari pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas sederajat.
- (2) Selama proses pemagangan berlangsung, perusahaan wajib menyediakan kesejahteraan minimal makan 1 (satu) kali dalam sehari, alat - alat keselamatan kerja kepada peserta pemagangan.
- (3) Peserta pemagangan wajib mematuhi persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja dan segala bentuk peraturan yang berlaku di perusahaan.
- (4) Peserta pemagangan di perusahaan dapat memperoleh uang saku sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- (5) Peserta pemagangan yang mengakhiri pemagangan berhak memperoleh sertifikat atau surat keterangan bukti telah mengikuti pemagangan yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- (6) Pemagangan dibebaskan dari segala bentuk pungutan biaya.

## BAB V MONITORING DAN EVALUASI

### Pasal 17

- (1) Dalam rangka pembinaan, pengembangan ketenagakerjaan di daerah, Pemerintah Daerah dengan dikoordinasikan oleh Dinas melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (2) Kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh sebuah Tim, yang beranggotakan :
  - a. perwakilan perusahaan/pengusaha yang terhimpun dalam APINDO;
  - b. perwakilan serikat pekerja;
  - c. pemerhati/akademisi yang memiliki keahlian dalam bidang ketenagakerjaan;
  - d. camat; dan
  - e. lembaga swadaya masyarakat yang bergerak dalam bidang advokasi ketenagakerjaan.
- (3) Hasil pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati yang digunakan sebagai bahan pemikiran dan

pertimbangan merumuskan kebijakan perencanaan ketenagakerjaan di daerah.

- (4) Mekanisme kerja dan keanggotan Tim Monitoring dan Evaluasi diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (5) Segala biaya yang ditimbulkan oleh kegiatan monitoring dan evaluasi ditanggung oleh Pemerintah Daerah dan ditampung dalam APBD.

#### Pasal 18

- (1) Dalam memberikan ruang dan kesempatan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, masyarakat perorangan atau badan hukum dapat melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Tim Monitoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) untuk ditindaklanjuti sebagai hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh Tim.

### BAB VI

#### SANKSI DAN PENGHARGAAN

#### Pasal 19

- (1) Perusahaan yang tidak melakukan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), ayat (2), dan ayat (4), diberikan sanksi berupa :
  - a. teguran tertulis;
  - b. tidak diberikan penilaian atas pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) yang dilakukan oleh auditor;
  - c. tidak mendapat pelayanan berbagai perizinan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah.
- (2) Perusahaan yang menjalankan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), ayat (2), ayat (4), diberikan penghargaan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan tata cara pemberian penghargaan ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lima Puluh  
pada tanggal 18 September 2017

**Plt. BUPATI BATU BARA**

  
**RM. HARRY NUGROHO**

Diundangkan di Lima Puluh  
pada tanggal 19 September 2017

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BATU BARA,**

  
**SAKTI ALAM SIREGAR**

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BATU BARA TAHUN 2017 NOMOR 5

NOREG KABUPATEN BATU BARA, PROVINSI SUMATERA UTARA : (4/134/2017)

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lima Puluh  
pada tanggal 18 September 2017

**Plt. BUPATI BATU BARA**

**TTD**

**RM. HARRY NUGROHO**

Diundangkan di Lima Puluh  
pada tanggal 19 September 2017

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BATU BARA,**

**TTD**

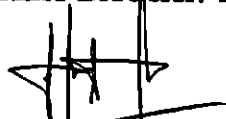
**SAKTI ALAM SIREGAR**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BATU BARA TAHUN 2017 NOMOR 5**

**NOREG KABUPATEN BATU BARA, PROVINSI SUMATERA UTARA : (4/134/2017)**

Salinan sesuai dengan aslinya

**KEPALA BAGIAN HUKUM**



**RAHMAD SIRAIT, SH  
NIP. 196607071986021001**

PENJELASAN  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BATU BARA  
NOMOR 5 TAHUN 2017

TENTANG

PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

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

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

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



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

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

## II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1  
Cukup jelas

Pasal 2  
Cukup jelas

Pasal 3  
Cukup jelas

Pasal 4  
Ayat (3)  
Dengan diadakannya RPJP dan RPJM Daerah sebagai pedoman dalam perencanaan ketenagakerjaan di daerah diperoleh kepastian atas keterpaduan dan sinkronisasi dalam perencanaan pembangunan secara keseluruhan di tingkat daerah.

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  
Pemberian kesempatan bekerja bagi tenaga kerja penyandang berkemampuan berbeda disesuaikan dengan kondisi tingkat kemampuan dengan jenis pekerjaan yang memungkinkan dapat dikerjakan secara fisik oleh tenaga kerja berkemampuan berbeda.

Pasal 12  
Cukup jelas

Pasal 13  
Cukup jelas

Pasal 14  
Cukup jelas

Pasal 15  
Cukup jelas

Pasal 16  
Yang dimaksud dengan sekolah kejuruan adalah SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) yang memuat kurikulum keterampilan praktis dengan standar kompetensi lulusan yang disiapkan untuk memasuki pasar kerja baik yang dibina oleh Pemerintah Daerah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Pasal 17  
Cukup jelas

Pasal 18  
Cukup jelas

Pasal 19  
Cukup jelas

Pasal 20  
Cukup jelas