




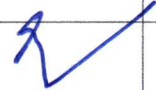
VERBAL

1. Dikerjakan oleh : Disnaker Kota Bima
2. Diperikasa oleh : Bagian Hukum Setda Kota Bima
3. Diedarkan oleh : Disnaker Kota Bima
4. Diterima dipenomoraran surat : Bagian Hukum Setda Kota Bima
5. Dinomori oleh : Bagian Hukum Setda Kota Bima
6. Diketik oleh : Disnaker Kota Bima
7. Ditaklik/Dikaji oleh : Bagian Hukum Setda Kota Bima
8. Diterima di pengiriman surat : Disnaker Kota Bima
9. Dikirim oleh : Disnaker Kota Bima
10. Verbal dan pertinggal disimpan oleh : Bagian Hukum Setda Kota Bima

Diajukan pada tanggal : 2019

Perihal/Judul Naskah Dinas : PERATURAN WALIKOTA BIMA TENTANG OPTIMALISASI PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA BIMA

Kota Bima, 2019

	Jabatan	Paraf	Tanggal
1.	Sekretaris Daerah Kota Bima		
2.	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial Setda Kota Bima		
3.	Kepala Disnaker Kota Bima		
4.	Kepala Bagian Hukum Setda Kota Bima		

DITETAPKAN OLEH :
WALIKOTA BIMA, 


 MUHAMMAD LUTFI

TERKAL

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...

2010
...
...
...
...
...

...
...
...

No.	Nama	Keterangan

...
...
...

...
...
...



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN WALIKOTA BIMA
NOMOR 68 TAHUN 2019

TENTANG

OPTIMALISASI PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA BIMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BIMA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 25 ayat (5) Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 8 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Bima;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Bima di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4188);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
 9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
 10. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2016 Nomor 183, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bima Nomor 88);
 11. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 8 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2018 Nomor 205);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG OPTIMALISASI PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA BIMA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bima.
2. Walikota adalah Walikota Bima.
3. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Bima.
4. 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; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. 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 miliknya; dan
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di daerah mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b.
6. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 7. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kota Bima atau dari daerah lain yang lahir di Kota Bima secara turun-temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
 8. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota 1 (satu) daerah provinsi.
 9. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar daerah provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
 10. Penempatan Tenaga Kerja Lokal adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan di daerah.
 11. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
 12. Kartu AK/I adalah kartu bukti pendaftaran pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau luar negeri.

BAB II TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Walikota ini bertujuan untuk mengoptimalisasikan penempatan tenaga kerja lokal untuk dapat mengisi dan/atau memenuhi kebutuhan pekerjaan yang terdapat di daerah yang berdasarkan asas keterbukaan, keadilan, manfaat, kemitraan dan pendayagunaan.

BAB III TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 3

Kriteria tenaga kerja lokal terdiri atas:

- a. tenaga kerja lokal pencari kerja dan tenaga kerja lokal yang sedang dan/atau berpengalaman kerja; dan
- b. tenaga kerja lokal yang memenuhi persyaratan yang berusia 18 (delapan belas) tahun atau sekurang-kurangnya genap 15 (lima belas) tahun dan telah menikah, penduduk daerah yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) serta berdomisili sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.

BAB IV KEWAJIBAN PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN

Pasal 4

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja dan wajib mempublikasikannya secara langsung setiap ada atau akan

ada lowongan pekerjaan di perusahaan, baik perusahaan yang baru berdiri maupun bagi perusahaan lama.

- (2) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum sebagai pihak pemberi kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - d. syarat-syarat pengisian jabatan; dan
 - e. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan surat bukti laporan lowongan pekerjaan.
- (5) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan pelatihan kerja bagi pekerja dan tenaga kerja lokal yang belum memiliki keterampilan maupun keahlian yang diselenggarakan oleh perusahaan atau Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja Swasta berdasarkan kebutuhan perusahaan sebagai konsekuensi kepedulian terhadap daerah.
- (6) Setiap Perusahaan sesuai dengan kebutuhannya wajib menerima calon tenaga magang baik untuk kebutuhan sendiri, pihak pengelola pendidikan atau pihak ketiga yang akan melakukan kerja magang di perusahaan dengan biaya ditanggung oleh penyelenggara magang.
- (7) Perusahaan dapat mewajibkan pekerja yang mengikuti pelatihan untuk mengikuti ikatan dinas pada perusahaan tempat bekerja paling lama 2 (dua) tahun.

Pasal 5

- (1) Setiap pemberi kerja yang berada di daerah dalam melakukan penerimaan pekerja wajib mempekerjakan atau menempatkan tenaga kerja lokal yang memenuhi syarat kompetensi untuk dipekerjakan pada perusahaan secara terbuka.
- (2) Komposisi tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) semaksimal mungkin untuk golongan jabatan sebagai berikut:
 - a. *Helper* sebanyak 100 % (seratus persen);
 - b. *Welder* sebanyak 75 % (tujuh puluh lima persen);
 - c. *Pipe Fitter* sebanyak 75 % (tujuh puluh lima persen); dan
 - d. *Operator* sebanyak 65 % (enam puluh lima persen).
- (3) Pada jabatan atau pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian/keterampilan khusus diupayakan mempekerjakan dan menempatkan tenaga kerja lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal pengisian lowongan tenaga kerja lokal tidak terpenuhi berdasarkan kualifikasi jabatan, maka perusahaan diperbolehkan mencari tenaga kerja melalui mekanisme AKL dan/atau AKAD, setelah mendapat izin dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Setiap lowongan yang telah terisi di perusahaan, maka pengusaha wajib menyampaikan laporan penempatan tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah lowongan terisi dengan melampirkan sebagai berikut:
 - a. data pencari kerja yang terdaftar dengan melampirkan Kartu AK/I dan fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP);
 - b. data lowongan kerja yang terdaftar; dan
 - c. data pencari kerja yang telah ditempatkan.

BAB V
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 6

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 3 huruf b, Pasal 4 dan Pasal 5, dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran lisan;
- b. teguran tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha;
- d. pembatalan persetujuan;
- e. pembatalan pendaftaran;
- f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- g. pencabutan izin.


BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

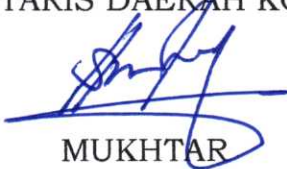
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bima.

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal, 4 November 2019

↓ WALIKOTA BIMA, ²

↓ MUHAMMAD LUTFI

Diundangkan di Kota Bima
pada tanggal, 4 November 2019

SEKRETARIS DAERAH KOTA BIMA,


MUKHTAR

BERITA DAERAH KOTA BIMA TAHUN 2019 NOMOR...524

