



**PERATURAN DAERAH KOTA BONTANG  
NOMOR 1 TAHUN 2009  
TENTANG  
REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALIKOTA BONTANG,**

- Menimbang** : a. bahwa tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan, karena itu rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang mencakup penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan kegiatan pembangunan perlu dilaksanakan dengan tepat;
- b. bahwa pengaturan penempatan tenaga kerja yang tersebar dalam pelbagai peraturan perundang-undangan, pada saat ini tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pembangunan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
4. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun

- 2000 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3962);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
  6. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
  7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Undang-undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4548);
  8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BONTANG**

**dan**

**WALIKOTA BONTANG**

**MEMUTUSKAN :****Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA****BAB I  
KETENTUAN UMUM****Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bontang.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota Bontang dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Kepala Daerah adalah Walikota Bontang.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bontang sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Kepala Instansi yang membidangi ketenagakerjaan adalah satuan kerja perangkat daerah yang memiliki tugas dibidang ketenagakerjaan.
6. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktivitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
7. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Perusahaan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah badan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
9. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari:

- a. penyandang cacat fisik;
  - b. penyandang cacat mental;
  - c. penyandang cacat fisik dan mental.
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  5. Kesempatan kerja adalah kesempatan bagi pencari kerja untuk bekerja baik di dalam hubungan industrial maupun di luar hubungan industrial.
  6. Bursa kerja adalah instansi pemerintah atau swasta yang disertai tugas dalam penyediaan dan penggunaan tenaga kerja.
  7. Bursa kerja pemerintah daerah adalah bursa kerja pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan yang melaksanakan tugas pelayanan penyediaan dan penggunaan tenaga kerja.
  8. Bursa kerja swasta adalah perusahaan swasta yang diberi tugas melaksanakan pelayanan penyediaan dan penggunaan tenaga kerja dan mendapatkan ijin dari instansi yang membidangi ketenagakerjaan.
  9. Bursa kerja khusus adalah sekolah kejuruan dan perguruan tinggi yang disertai tugas melaksanakan penyediaan dan penggunaan tenaga kerja khusus di lingkungan sekolah yang bersangkutan dan mendapatkan ijin dari instansi yang membidangi ketenagakerjaan.
  10. Penempatan tenaga kerja adalah suatu kegiatan yang meliputi penyediaan, penyebaran dan penggunaan pencari kerja sesuai dengan kesempatan kerja yang tersedia baik di dalam hubungan industrial maupun di luar hubungan industrial.
  11. Pelaksana penempatan tenaga kerja adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum yang melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja dan memiliki ijin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
  12. Badan Pengirim Tenaga Kerja adalah perusahaan yang berbadan hukum Indonesia dan berusaha di bidang pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.
  13. 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.
3. 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 yang bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar negeri;
4. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk penempatan pada jabatan-jabatan yang diperlukan.
  5. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pencari kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.
  6. Seleksi adalah proses penentuan calon-calon dari sekelompok pencari kerja dengan meneliti berkas-berkas para pencari kerja, melakukan wawancara, melakukan tes seleksi dari berbagai jenis tes yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisi.
  7. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA adalah warga negara asing pemegang visa yang dipekerjakan di wilayah Daerah.
  8. Pasar kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk mempertemukan pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan pengusaha/majikan yang membutuhkan tenaga kerja.
  9. Antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja baik untuk sementara waktu maupun tetap kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
  10. Informasi pasar kerja adalah data dan keterangan mengenai kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
  11. Penyuluhan pemilihan jabatan adalah kegiatan untuk memberikan bimbingan dan seleksi tenaga kerja guna membantu memilih jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, kemampuan, pendidikan, pengalaman serta kemungkinan penempatannya.
  12. Analisa jabatan adalah suatu metode yang intensif, langsung dan sistematis untuk memperoleh fakta secara tepat dan terperinci mengenai pelaksanaan tugas tanggung jawab, kewajiban hubungan antara jabatan dan yang diperlukan untuk suatu tujuan tertentu.

## **BAB II**

### **ASAS DAN TUJUAN**

## **Pasal 2**

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan.

## **Pasal 3**

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## **BAB III**

### **PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA**

## **Pasal 4**

- (1) Setiap Pencari kerja berhak memperoleh pelayanan untuk mendapatkan kesempatan kerja dengan cara mendaftarkan pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan daerah.
- (2) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pula bagi penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (3) Syarat untuk pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus warga negara Indonesia dan telah berusia 15 (lima belas) tahun ke atas.
- (4) Kepala instansi ketenagakerjaan daerah atau pejabat yang ditunjuk dapat menambah syarat lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

## **Pasal 5**

- (1) Pencari kerja yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) diberikan tanda bukti pendaftaran.
- (2) Tanda bukti pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dan dikeluarkan oleh Kepala instansi ketenagakerjaan daerah.

### **Pasal 6**

- (1) Pencari kerja yang telah terdaftar akan tetapi belum mendapatkan pekerjaan, harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran dengan menunjukkan tanda bukti pendaftaran.
- (2) Pencari kerja yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak memerlukan pelayanan untuk mendapatkan pekerjaan dan dihapuskan dari buku pendaftaran atau data base pencari kerja.

### **Pasal 7**

Pencari kerja yang telah memperoleh pekerjaan, maka instansi/lembaga/perusahaan penerima wajib mengembalikan tanda bukti pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) kepada instansi ketenagakerjaan daerah.

### **Pasal 8**

- (1) Untuk melaksanakan usaha peningkatan kompetensi pencari kerja, Pelaksana penempatan tenaga kerja memberikan pelatihan kerja, pemagangan dan bimbingan kerja kepada pencari kerja yang terdaftar.
- (2) Bentuk dan cara pemberian pelatihan kerja, pemagangan dan bimbingan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

### **Pasal 9**

- (1) Setiap pemberi kerja wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Kepala instansi ketenagakerjaan

daerah.

- (2) Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk untuk menggantikan tenaga kerja asing yang telah berakhir hubungannya.
- (3) Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus disebutkan secara jelas mengenai:
  - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - b. jenis pekerjaan dan syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan, keahlian dan syarat lain yang dipandang perlu;
  - c. tempat dan atau wilayah dimana tenaga kerja tersebut direncanakan akan dipekerjakan.
- (4) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan selambat lambatnya 5 (lima) hari kerja sebelum lowongan pekerjaan diumumkan atau sebelum pemasangan iklan dimedia massa.
- (5) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri, maka kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku terhadap masing-masing kantor cabang atau bagian tersebut.
- (6) Untuk kebutuhan tenaga kerja yang direncanakan akan ada, pemberi kerja wajib menyampaikan rencana pengisian lowongan 6 (enam) bulan sebelum pengisian lowongan dilaksanakan kepada Kepala instansi ketenagakerjaan daerah.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), berlaku terhadap semua perusahaan yang mendapatkan pekerjaan di daerah;

### **Pasal 10**

Ketentuan mengenai lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dan ayat (6) berlaku pula bagi instansi pemerintah.

### **Pasal 11**

Bentuk dan tata cara pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dan Pasal 10 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

### **Pasal 12**

Pelaksana penempatan tenaga kerja berhak mendapatkan informasi atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dari pemberi kerja.

### **Pasal 13**

- (1) Untuk meningkatkan usaha dan memperluas penempatan tenaga kerja, Pelaksana penempatan tenaga kerja menyelenggarakan kegiatan informasi pasar kerja, penyuluhan pemilihan jabatan analisis jabatan atau dapat membantu penyusunan perencanaan tenaga kerja di perusahaan.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja menyebarluaskan hasil pelaksanaan kegiatan informasi pasar kerja dan analisa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

## **BAB IV**

### **REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA**

### **Pasal 14**

Dalam proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan itikad baik, jujur dan transparan yang didasarkan kepada kaidah-kaidah yang logis, etis dan berkeadilan.

### **Pasal 15**

- (1) Rekrutmen tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh pemberi kerja melalui Rekrutmen secara langsung (merekruit sendiri) atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mekanisme antar kerja lokal atau antar kerja daerah.
- (3) Rekrutmen antar kerja lokal dan antar kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

### **Pasal 16**

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat

(1) terdiri dari :

- a. instansi ketenagakerjaan daerah; dan
- b. lembaga swasta berbadan hukum.

### **Pasal 17**

Rekrutmen tenaga kerja yang akan diikuti sekurang-kurangnya 25 orang pelamar atau untuk suatu pekerjaan tertentu, pemberi kerja harus menyampaikan perencanaan seleksi, materi seleksi dan standar kelulusan seleksi kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk evaluasi dalam waktu 30 hari kerja sebelum dilaksanakan seleksi.

### **Pasal 18**

- (1) Pelaksanaan seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi dan seleksi teknis.
- (2) Seleksi administrasi awal dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (3) Seleksi administrasi lanjutan dan seleksi tehnis dilaksanakan oleh pemberi kerja dibawah pengawasan instansi ketenagakerjaan daerah.

### **Pasal 19**

- (1) Untuk memenuhi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) dan pasal 10, pelaksana penempatan tenaga kerja melakukan seleksi pencari kerja yang terdaftar.
- (2) Surat lamaran pencari kerja yang ditujukan langsung kepada perusahaan harus terlebih dahulu di daftarkan kepada instansi ketenagakerjaan daerah.
- (3) Apabila pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tersedia, maka pelaksana penempatan tenaga kerja mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan.
- (4) Untuk melakukan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberi kerja melakukan seleksi bekerjasama dengan bursa kerja pemerintah, bursa kerja swasta dan bursa kerja khusus.

## **Pasal 20**

Pencari kerja yang memenuhi syarat dan dinyatakan lulus seleksi wajib dipekerjakan oleh pemberi kerja.

## **Pasal 21**

- (1) Tenaga kerja yang telah berakhir masa kontrak kerjanya dapat direkrut dan diseleksi untuk memenuhi pekerjaan yang baru atau pekerjaan yang lain dari pemberi kerja.
- (2) Pemberi kerja yang mendapatkan kontrak kerja baru dan atau melanjutkan kontrak kerja lama dapat merekrut tenaga kerja lama yang kontrak kerjanya berakhir.

## **Pasal 22**

- (1) Apabila bursa kerja tidak dapat memenuhi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal permintaan diterima, maka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat mendesak Kepala Instansi ketenagakerjaan daerah dapat memberikan persetujuan kepada pengusaha untuk merekrut sendiri.
- (2) Jika kebutuhan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah dapat dipenuhi, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan kepada Kepala Dinas atau pejabat yang ditunjuknya.

## **Pasal 23**

- (1) Pengusaha atau pengurus harus melaporkan adanya rencana mutasi pekerja/buruh yang akan dipekerjakan di daerah pada kesempatan pertama kepada instansi ketenagakerjaan daerah.
- (2) Pekerja/buruh yang akan dimutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah karyawan organik perusahaan dengan jabatan khusus sesuai dengan jenis pemborongan pekerjaan yang akan dilaksanakan dan jabatan yang tidak dapat diserahkan kepada tenaga kerja lain.

### **Pasal 24**

Pekerjaan yang bersifat paket berupa pemasangan mesin-mesin atau peralatan khusus, maka perusahaan dapat membawa sendiri tenaga kerja untuk pekerjaan utama dan untuk pekerjaan penunjang wajib menggunakan tenaga kerja setempat sesuai kebutuhan.

## **BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA**

### **Pasal 25**

Dalam proses penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan dengan prinsip terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.

### **Pasal 26**

Penempatan tenaga kerja meliputi penempatan tenaga kerja di daerah dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

### **Pasal 27**

- (1) Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan kerja kepada tenaga kerja penyandang cacat.
- (2) Kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) tenaga kerja penyandang cacat dari setiap 100 (seratus) penerimaan tenaga kerja.
- (3) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan sesuai dengan keahlian dari penyandang cacat.

### **Pasal 28**

Pelaksana penempatan tenaga kerja mengusahakan pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia.

## **Pasal 29**

- (1) Dalam hal permintaan pemenuhan tenaga kerja yang tidak tersedia tenaga kerjanya di daerah, maka bursa kerja pemerintah daerah, bursa kerja swasta dan bursa kerja khusus di daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, maka permintaan tersebut dapat diusahakan pemenuhannya dari daerah lain dalam satu provinsi atau provinsi lain sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- (2) Apabila pemenuhan tenaga kerja berasal dari daerah lain maka Kepala instansi ketenagakerjaan daerah mengeluarkan rekomendasi penempatan tenaga kerja antar daerah.
- (3) Pembiayaan pemenuhan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh bursa kerja pemerintah daerah, penyedia tenaga kerja dan atau perusahaan yang bersangkutan dengan biaya perusahaan.
- (4) Prosedur dan tata cara pemenuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

## **Pasal 30**

- (1) Perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia yang akan mempekerjakan tenaga kerja di luar negeri wajib mengajukan permohonan rekomendasi kepada Kepala instansi ketenagakerjaan daerah.
- (2) Pengajuan permohonan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dengan syarat-syarat sebagai berikut:
  - a. jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan;
  - b. jenis pekerjaan dan atau jabatan;
  - c. rancangan perjanjian kerja;
  - d. tempat dimana tenaga kerja akan dipekerjakan.
  - e. Data tenaga kerja yang akan dipekerjakan.

## **Pasal 31**

Kepala instansi ketenagakerjaan daerah menunjuk beberapa bursa kerja swasta untuk menyediakan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29.

### **Pasal 32**

- (1) Sebelum pelaksanaan penempatan tenaga kerja di daerah dan luar negeri kepada pemberi kerja wajib membuat perjanjian kerja dengan tenaga kerja yang bersangkutan.
- (2) Perjanjian kerja untuk penempatan di daerah harus ditandatangani kedua belah pihak dan dicatatkan kepada instansi ketenagakerjaan daerah.
- (3) Perjanjian kerja wajib dibuat dalam rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, 1 (satu) rangkap wajib diberikan kepada tenaga kerja dan disosialisasikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja sebelum penempatan tenaga kerja dilaksanakan.

### **Pasal 33**

- (1) Setiap pencari kerja yang memperoleh pekerjaan atas usaha sendiri di luar negeri wajib mengajukan rekomendasi kepada Kepala instansi ketenagakerjaan daerah atau pejabat yang ditunjuknya.
- (2) Permohonan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi antara lain :
  - a. nama dan alamat perusahaan dimana ia akan bekerja;
  - b. syarat-syarat kerja, jaminan sosial dan lain-lain yang diberikan oleh pengusaha.

### **Pasal 34**

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dilarang memungut imbalan jasa dari pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja kepada pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Pasal 35**

- (1) Pemberi kerja melaporkan kegiatan usaha penempatan secara tertulis setiap bulan kepada Kepala instansi ketenagakerjaan daerah.
- (2) Bentuk laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

## **BAB VI**

### **PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

#### **Pasal 36**

- (1) Pemerintah daerah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam hubungan industrial maupun di luar hubungan industrial.
- (2) Pemerintah daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam hubungan industrial maupun di luar hubungan industrial untuk mewujudkan melalui kebijakan pemerintah daerah.
- (3) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

#### **Pasal 37**

- (1) Perluasan kesempatan kerja di sektor informal dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

## **BAB VII**

## **SANKSI ADMINISTRASI**

### **Pasal 38**

- (1) Kepala instansi ketenagakerjaan daerah atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administrasi atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 7, Pasal 20, Pasal 22 ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1).
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatalan persetujuan;
  - d. penghentian sementara atau seluruh alat produksi;
  - e. pencabutan ijin.
- (6) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

## **BAB VIII**

### **KETENTUAN PENYIDIKAN**

### **Pasal 39**

- (1) Selain Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintahan Daerah, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan Penyidikan tindak pidana sesuai dengan Hukum Acara Pidana.
- (2) Wewenang Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;

- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- (8) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **BAB IX KETENTUAN PIDANA**

### **Pasal 40**

- (1) Pemberi kerja yang melanggar pasal 9 ayat (1) dan ayat (6), pasal 22 ayat (2), pasal 30 ayat (1), dan pasal 32 ayat (1) dan ayat (3), diancam dengan hukuman kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (Lima puluh juta rupiah);
- (2) Terhadap pelanggaran yang terulang untuk kedua kalinya atau seterusnya, setelah hukuman yang terakhir tidak dapat diubah lagi, hanya dijatuhi hukuman kurungan;
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

## **BAB X KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 41**

Semua peraturan di bidang rekrutmen dan penempatan tenaga kerja sebelum diundangkannya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan Daerah ini.

**BAB XI**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 42**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Disahkan di Bontang  
pada tanggal 7 Januari 2009

**WALIKOTA BONTANG**

**ANDI SOFYAN HASDAM**

Diundangkan di Bontang  
pada tanggal 8 Januari 2009  
**SEKRETARIS DAERAH KOTA BONTANG**

**ADI DARMA**  
**LEMBARAN DAERAH KOTA BONTANG TAHUN 2009 NOMOR 1**