

SALINAN



WALI KOTA BATAM  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN DAERAH KOTA BATAM  
NOMOR 2 TAHUN 2024

TENTANG

PENEMPATAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BATAM,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja merupakan bagian integral dari masyarakat yang wajib diupayakan, dihormati, dan dijamin penegakannya, sehingga Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan pemberdayaan dan perlindungan kepada setiap warganya untuk memperoleh pekerjaan yang layak;
  - b. bahwa untuk meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja di Kota Batam dalam memberikan pemerataan kesempatan kerja dalam penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pencari kerja sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan, mengurangi dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi, kecemburuan sosial, dan tertutupnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal;
  - c. bahwa sesuai dengan Lampiran huruf g Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah, bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang kewenangan penyelenggaraannya diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penempatan Tenaga Kerja;

Mengingat . . .

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

6. Undang-Undang . . .

6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
7. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 131);
9. 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 Republik Indonesia 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);
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 586);
12. Peraturan Menteri Perindustrian 03/Mid/Per/1/2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Kompetensi yang *Link and Match* Dengan Industri;
13. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 98) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2019 Nomor 7);

Dengan . . .

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BATAM  
dan  
WALI KOTA BATAM

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : RANCANGAN PERATURAN DAERAH TENTANG  
PENEMPATAN TENAGA KERJA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Batam.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Batam.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Batam.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Batam.
5. Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
6. Kepala Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu, sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi barang dan jasa.
11. Pengusaha adalah suatu kelompok atau individu yang dapat membuat sebuah peluang atau kesempatan menjadi sebuah keuntungan bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya.

12. Pemberi . . .

12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Kesempatan Kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan untuk diisi Pencari Kerja.
14. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan.
15. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
16. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah Tenaga Kerja yang berasal dari dan tinggal di Kota Batam dengan dibuktikan memiliki Kartu Keluarga dan/atau KTP Daerah dan memiliki surat keterangan domisili Daerah paling singkat 1 (satu) tahun.
17. Antar kerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan, dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
18. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
19. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar daerah provinsi.
20. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah surat persetujuan dalam rangka Penempatan Tenaga Kerja AKL atau AKAD.
21. 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.

22. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
23. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
24. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
25. Lembaga Pelatihan adalah salah satu bentuk Satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
26. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan baik diselenggarakan oleh Pemerintah, Perusahaan, maupun Swasta.
27. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
28. Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga adalah yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan PRT.
29. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga Pelatihan Kerja yang memberikan fasilitas Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
30. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Dinas Ketenagakerjaan yang bertugas melaksanakan teknis operasional di bidang pelatihan Tenaga Kerja.

31. Sertifikat . . .

31. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
32. Pengantar Kerja adalah Pegawai negeri sipil/aparatur sipil negara yang diberi tugas, tanggung jawab, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan Antarkerja.
33. Petugas Antrakerja adalah petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan Antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan Antrakerja.
34. Lowongan Pekerjaan adalah tersedianya posisi jabatan yang kosong sehingga ditempati oleh seseorang untuk bekerja.
35. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
36. Pelayanan Penyuluhan Jabatan adalah kegiatan pemberian informasi mengenai jabatan dan pekerjaan kepada Pencari Kerja dan masyarakat.
37. Pelayanan Bimbingan Jabatan adalah pelayanan kepada Pencari Kerja untuk mengetahui dan memahami gambaran mengenai potensi diri dan dunia kerja, serta memilih bidang pekerjaan dan karir yang sesuai.
38. Pelayanan Perantaraan Kerja adalah proses mempertemukan Pencari Kerja dengan Pemberi Kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
39. Perluasan 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, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
40. Pelatihan Berbasis Kompetensi yang selanjutnya disingkat PBK adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap/etos kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

BAB II . . .

## BAB II ASAS DAN TUJUAN

### Bagian Kesatu Asas

#### Pasal 2

Penempatan Tenaga Kerja diselenggarakan berdasarkan asas:

- a. terbuka;
- b. bebas;
- c. obyektif; dan
- d. adil dan setara tanpa diskriminasi.

#### Pasal 3

Penempatan Tenaga Kerja bertujuan untuk:

- a. terwujudnya penyediaan informasi dan pendayagunaan tenaga kerja Daerah;
- b. terwujudnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja Daerah;
- c. terpenuhinya kebutuhan sektor usaha terhadap penyediaan tenaga kerja Daerah;
- d. terwujudnya layanan penempatan tenaga kerja daerah yang mudah, tertib, efisien, efektif, transparan, dan akuntabel; dan
- e. meningkatkan aktivitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Daerah.

## BAB III RUANG LINGKUP

#### Pasal 4

Ruang lingkup Penempatan Tenaga Kerja ini, meliputi:

- a. penempatan tenaga kerja;
- b. pemberi kerja;
- c. pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja;
- d. praktek kerja industri dan pemagangan industri;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. monitoring dan evaluasi;
- g. pembinaan dan pengawasan;
- h. penghargaan;
- i. pembiayaan . . .

- i. pembiayaan; dan
- j. pelaporan dan sanksi.

#### BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA

##### Pasal 5

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas:

- a. Dinas; dan
- b. Lembaga Swasta berbadan hukum.

##### Pasal 6

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a berwenang:
  - a. menyusun *database* Tenaga Kerja;
  - b. pelayanan Antarkerja di daerah kabupaten/kota;
  - c. pemberian pertimbangan teknis; dan
  - d. pengelolaan IPK dalam daerah kabupaten/kota.
- (2) Dalam menyusun *database* tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan teknologi informasi.
- (3) *Database* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar Tenaga Kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada Pemberi Kerja.
- (4) Daftar Tenaga Kerja sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dimaksudkan untuk kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki Tenaga Kerja.
- (5) Daftar Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijadikan dasar oleh Perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkan.

#### BAB V PEMBERI KERJA

##### Pasal 7

Lembaga Swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, terdiri atas:

- a. LPTKS;

b. Perusahaan . . .

- b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- c. Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga.

#### Pasal 8

- (1) Dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Lembaga Swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 wajib:
  - a. memiliki izin; dan
  - b. menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terintegrasi secara elektronik (*Online Single Submission*) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 9

- (1) Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat merekrut secara mandiri atau melalui Dinas, LPTKS, atau BKK.
- (2) Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui Dinas, LPTKS, atau BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui Antarkerja.
- (3) Lembaga Swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dalam penempatan Tenaga Kerja untuk lebih mengutamakan TKL.

#### Pasal 10

- (1) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dapat melaksanakan kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*).
- (2) Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan Lembaga Swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (3) LPTKS, BKK, dan Lembaga Swasta berbadan hukum sebelum melaksanakan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) harus mengajukan surat permohonan kepada Dinas, dengan melampirkan:
  - a. Surat Izin Usaha bagi LPTKS, tanda daftar bagi BKK, dan akta pendirian bagi Lembaga Swasta berbadan hukum;
  - b. rencana jumlah perusahaan peserta;

c. data . . .

- c. data jumlah, syarat lowongan pekerjaan, dan rencana penempatan yang ditargetkan dari Pemberi Kerja; dan
  - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*);
- (4) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada Pencari Kerja.

Bagian Kesatu  
Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 11

- (1) Dinas selaku Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas mempunyai tugas:
  - a. pelayanan IPK;
  - b. Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan pekerjaan; dan
  - c. Pelayanan Perantaraan Kerja.

Pasal 12

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a, meliputi:
  - a. IPK;
  - b. lowongan pekerjaan; dan
  - c. penempatan Tenaga Kerja.
- (2) IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat:
  - a. nama, alamat, umur, dan jenis kelamin; dan
  - b. pendidikan dan kompetensi kerja.
- (3) Informasi Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. jumlah Lowongan Pekerjaan;
  - b. jenis pekerjaan;
  - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
  - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
  - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;

f. jenis . . .

- f. jenis kelamin dan usia;
  - g. pendidikan dan/atau kompetensi kerja; dan
  - h. jangka waktu pemenuhan permintaan Tenaga Kerja.
- (4) Informasi Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja.
- (5) Penyajian dan penyebaran IPK dilakukan melalui media daring, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media informasi lainnya.

### Pasal 13

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara.

### Pasal 14

- (1) Pelayanan Perantaraan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, meliputi:
- a. pelayanan kepada Pencari Kerja;
  - b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
  - c. pencarian Lowongan Pekerjaan;
  - d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan Lowongan Pekerjaan;
  - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
  - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
  - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Kedua

### Bagian Ketiga Penggunaan Tenaga Kerja

### Pasal 15

- (1) Dalam rangka penggunaan Tenaga Kerja, Perusahaan wajib:
- a. melaksanakan perencanaan Penggunaan Tenaga Kerja;
  - b. melaksanakan . . .

- b. melaksanakan pelatihan atau peningkatan kemampuan dan keterampilan pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili Perusahaan;
  - c. mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) untuk bekerja pada perusahaan atau Pemberi Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - d. mengupayakan secara bertahap dalam waktu 5 (lima) tahun pertama pengisian Lowongan Pekerjaan pada perusahaannya dengan mengutamakan TKL kecuali untuk Tenaga Kerja yang mempunyai keahlian tertentu.
- (2) Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.
  - (3) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa:
    - a. peringatan tertulis;
    - b. pemberhentian kegiatan/usaha untuk sementara, sebagian, atau keseluruhan (skors); dan
    - c. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.

#### Pasal 16

- (1) Untuk merealisasikan penggunaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Perusahaan melakukan kerja sama dengan pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam bentuk perjanjian.

#### Pasal 17

- (1) Pengusaha yang mendatangkan Tenaga Kerja dari luar Daerah, harus melalui mekanisme pengerahan AKAD dan wajib memiliki persetujuan dan/atau rekomendasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Rekomendasi SPP AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan apabila kebutuhan Tenaga Kerja Lokal telah terpenuhi.

Pasal 18 . . .

Pasal 18

- (1) Mekanisme penempatan AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pemberi Kerja harus mengajukan permohonan kepada Wali Kota melalui Dinas secara manual atau melalui sistem daring dengan melampirkan persyaratan:
  - a. Daftar isian kegiatan rencana kebutuhan kerja (DIK-RKTKAD) selama 1 (satu) tahun ke depan;
  - b. bukti adanya kontrak kerja dari Pemberi Kerja;
  - c. rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Dinas; dan
  - d. fotokopi surat izin usaha yang dikeluarkan oleh instansi terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kepala Dinas melakukan pemeriksaan terhadap:
  - a. kemampuan Pemberi Kerja memberikan fasilitas bagi Tenaga Kerja AKAD;
  - b. kelayakan Daftar isian kegiatan rencana kebutuhan kerja (DIK-RKTKAD);
  - c. isi rancangan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - d. Wali Kota mengeluarkan surat persetujuan AKAD melalui Kepala Dinas.
- (3) SPP AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku untuk 1 (satu) tahun.
- (4) SPP AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.

Bagian Ketiga  
Pelaporan Lowongan Pekerjaan

Pasal 19

- (1) Lowongan Pekerjaan merupakan bagian dari pelayanan Informasi Pasar Kerja.
- (2) Pelayanan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian dari pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja.
- (4) Pelayanan . . .

- (4) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Pengantar Kerja dan/atau Petugas Antarkerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan.

#### Pasal 20

- (1) Informasi Lowongan Pekerjaan bersifat terbuka.
- (2) Informasi Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan oleh:
  - a. Pencari Kerja;
  - b. Pemberi Kerja;
  - c. Pemerintah Pusat; dan
  - d. Pemerintah Daerah.

#### Pasal 21

Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a, terdiri atas:

- a. angkatan kerja yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan;
- b. angkatan kerja yang sudah pernah bekerja karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan; atau
- c. angkatan kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan karena sesuatu hal masih berusaha mendapatkan pekerjaan yang lain.

#### Bagian Keempat

#### Penggunaan Informasi Lowongan Pekerjaan

#### Pasal 22

- (1) Informasi Lowongan Pekerjaan dapat diakses oleh setiap Pencari Kerja.
- (2) Informasi Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan untuk:
  - a. Pencari Kerja agar memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan;
  - b. Perusahaan atau Pemberi Kerja agar memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan;
  - c. perencanaan Tenaga Kerja;
  - d. Penempatan Tenaga Kerja;
  - e. pelaporan informasi pasar kerja;

f. analisis . . .

- f. analisis pasar kerja;
  - g. analisis jabatan;
  - h. analisis kebutuhan pelatihan; dan/atau
  - i. pelaksanaan program jaminan kehilangan pekerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara akses informasi Lowongan Pekerjaan oleh Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Wali Kota.

## BAB VI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KETERAMPILAN KERJA

### Pasal 23

- (1) LPK dalam penyelenggaraan program Penempatan Tenaga Kerja melaksanakan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi Pencari Kerja sesuai dengan materi PBK.
- (2) PBK di setiap lembaga pelatihan diselenggarakan melalui tahapan:
  - a. persiapan;
  - b. pelaksanaan; dan
  - c. evaluasi.
- (3) Pelaksanaan PBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan interaksi antara tenaga pelatih dan peserta dengan menerapkan berbagai metode dan teknik pelatihan, serta pemanfaatan perangkat media pelatihan yang relevan untuk mencapai tujuan pelatihan.
- (4) Pelaksanaan PBK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan dengan metode pendekatan:
  - a. pelatihan di lembaga pelatihan atau *off the job training*; dan
  - b. pelatihan di tempat kerja atau *on the job training*.

### Pasal 24

- (1) Pelaksanaan PBK, terdiri atas:
  - a. pelatihan pada lembaga pelatihan (*off the job training*);
  - b. pelatihan pada tempat kerja (*on the job training*);
  - c. penilaian/asesmen pada lembaga pelatihan;
  - d. penilaian/asesmen pada tempat kerja; dan
  - e. penerbitan . . .

- e. penerbitan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi.
- (2) Materi PBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) terdiri dari:
- a. materi umum;
  - b. materi inti; dan
  - c. materi spesialisasi.
- (3) Materi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi:
- a. kesehatan dan keselamatan kerja;
  - b. sikap kerja;
  - c. etos kerja;
  - d. wirausaha; dan
  - e. produktivitas.
- (3) Materi inti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan materi pendalaman dari tiap kejuruan yang diikuti sesuai dengan program yang ada.
- (4) Materi spesialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan materi yang diminati peserta sesuai dengan kompetensi yang menjadi pilihannya atau spesialisasinya.
- (5) Pemberian materi dilaksanakan dengan metode teori 30% (tiga puluh persen) dan metode praktek 70% (tujuh puluh persen) menyesuaikan dengan bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh Perusahaan.
- (6) Dalam hal pelatihan dilaksanakan oleh Dinas, maka wajib mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja dan kebutuhan Perusahaan.

#### Pasal 25

- (1) Setiap Pencari Kerja dan Tenaga Kerja yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi Tenaga Kerja.
- (2) Proporsi dan regenerasi Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan memprioritaskan peserta Tenaga Kerja yang merupakan:
- a. Pencari Kerja baru;
  - b. terdaftar . . .

- b. terdaftar pada sistem informasi dan aplikasi pelayanan ketenagakerjaan Daerah;
  - c. lulusan baru Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
  - d. anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga tidak mampu; dan
  - e. penyandang disabilitas fisik.
- (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi Pencari Kerja dapat melaksanakan *on the job training* di Perusahaan sesuai kejuruan yang diikuti sebelum menerima sertifikat.
  - (4) Setelah menerima sertifikat Pelatihan Kerja, para Pencari Kerja agar memperbaharui data pencari kerja ke dalam database Pencari Kerja untuk difasilitasi kepada Perusahaan.
  - (5) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mencantumkan bidang pekerjaan sesuai pelatihan sebagai bukti spesifikasi pelatihan.

#### Pasal 26

- (1) Lembaga Pelatihan yang menyelenggarakan PBK sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 23 paling sedikit harus memiliki:
  - a. izin dan rekomendasi dari Dinas;
  - b. tenaga pelatih yang memenuhi persyaratan; dan
  - c. sarana dan fasilitas pelatihan yang memenuhi standar.
- (2) Lembaga Pelatihan dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24.
- (3) Pelanggaran kewajiban dan larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3), berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. pemberhentian . . .

- b. pemberhentian kegiatan/usaha untuk sementara, sebagian, atau keseluruhan (skors); dan
- c. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.

Pasal 27

Pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja yang menggunakan APBD, dapat dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Perusahaan serta di fasilitasi oleh bidang penempatan tenaga kerja pada Dinas.

BAB VII  
PRAKTEK KERJA INDUSTRI DAN  
PEMAGANGAN INDUSTRI

Pasal 28

- (1) Perusahaan industri dan/atau perusahaan pada kawasan industri memfasilitasi praktek kerja industri untuk siswa dan pemagangan industri untuk guru bidang studi produktif.
- (2) Praktek kerja industri dan pemagangan industri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan jenjang kualifikasi dan/atau kompetensi yang akan dicapai.
- (3) Dalam penyelenggaraan praktek kerja industri dan/atau pemagangan industri sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan industri dan/atau perusahaan pada kawasan industri menyediakan:
  - a. *teaching factory*, *workshop*, dan/atau laboratorium sebagai tempat praktek kerja industri dan/atau pemagangan industri; dan
  - b. instruktur sebagai tenaga pembimbing.
- (4) Perusahaan industri dan perusahaan pada kawasan industri memberikan sertifikat kepada siswa dan guru bidang studi produktif yang telah menyelesaikan praktek kerja industri dan/atau pemagangan industri.

BAB VIII . . .

BAB VIII  
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan 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.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan Tenaga Kerja suka rela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan Kesempatan Kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya Kesempatan Kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

Pasal 30

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.

BAB IX . . .

BAB IX  
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 31

- (1) Wali Kota melalui Kepala Dinas melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan, program, kegiatan, dan kelembagaan layanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) Evaluasi dilakukan secara berkala melalui koordinasi dan pemantauan langsung terhadap pelaksanaan layanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem informasi pasar kerja di Daerah.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun, sebagai bahan masukan dalam perencanaan penyusunan kebijakan dan program penempatan Tenaga Kerja.

BAB X  
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 32

- (1) Wali Kota melalui kepala Dinas berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
  - d. penguatan kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja melalui bimbingan teknis dan sosialisasi;
  - e. pengelolaan IPK 1 (satu) Daerah;
  - f. pengendalian perizinan LPTK dengan wilayah kerja dalam 1 (satu) Daerah;
  - g. pengendalian penerbitan surat persetujuan penempatan AKL; dan
  - h. pengawasan kepada LPTKS yang SIU LPTKS diterbitkan oleh Kepala Dinas.

BAB XI . . .

BAB XI  
PENGHARGAAN

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada Perusahaan, Pencari Kerja, LPTKS, dan BKK yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi pada penyelenggaraan penempatan Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB XII  
PELAPORAN

Pasal 34

- (1) Setiap pengusaha wajib melaporkan secara daring dan tertulis setiap informasi Lowongan Pekerjaan dan Penempatan Tenaga Kerja di Perusahaan kepada Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum lowongan tersebut dipublikasikan.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. nama dan alamat Perusahaan/Pemberi Kerja;
  - b. jumlah Tenaga Kerja yang diperlukan;
  - c. syarat-syarat yang diperlukan;
  - d. batas waktu penerimaan; dan
  - e. upah yang dibayarkan.
- (4) Pengusaha yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. pemberhentian kegiatan/usaha untuk sementara, sebagian, atau keseluruhan (skors); dan
  - c. pencabutan . . .

- c. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.

#### Pasal 35

- (1) Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota melalui Kepala Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai format blangko yang disediakan oleh Dinas dalam bentuk berita acara.
- (3) Wali Kota melalui Kepala Dinas menerbitkan surat bukti lapor untuk Perusahaan.

#### Pasal 36

Kepala Dinas melaporkan lowongan dan realisasi penempatan Tenaga Kerja secara berkala setiap bulan kepada Wali Kota dan Gubernur melalui Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau.

### BAB XIII PEMBIAYAAN

#### Pasal 37

- (1) Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja dibebankan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan sumber sumber lain yang sah dan tidak mengikat.
- (2) Mekanisme pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 38

Peraturan Daerah ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

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

Ditetapkan di Batam  
pada tanggal 13 Februari 2024

WALI KOTA BATAM,

dto

MUHAMMAD RUDI

Diundangkan di Batam  
pada tanggal 13 Februari 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA BATAM

dto

JEFRIDIN

LEMBARAN DAERAH KOTA BATAM TAHUN 2024 NOMOR 2  
NOREG PERATURAN DAERAH KOTA BATAM, PROVINSI KEPULAUAN RIAU :  
2,7/2024

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum

  
JOKO SATRIO SASONGKO, SH  
Pembina  
NIP. 19830102 200903 1 001

PENJELASAN  
PERATURAN DAERAH KOTA BATAM  
NOMOR 2 TAHUN 2024

TENTANG  
PENEMPATAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Letak Kota Batam yang berbatasan langsung dengan Malaysia dan Singapura serta sebagian wilayahnya menjadi lalu lintas perdagangan internasional memberi dampak positif pada posisi geostrategik Kota Batam. Dari sisi ekonomi, posisi geostrategik Kota Batam mendorong tumbuhnya investasi dari dalam negeri maupun luar negeri. Hal itu juga didukung oleh pemerintah pusat dalam dokumen perencanaan yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, Kota Batam ditetapkan untuk pengembangan prioritas nasional sektor industri dan pariwisata.

Berdasarkan data rilis daya saing bahwa migrasi masuk ke Provinsi Kepulauan Riau terbesar yaitu 46,40% karena ada kesempatan kerja di Kota Batam. Angka tersebut mengalahkan Kalimantan Utara sebesar 35,90% bahkan DKI Jakarta sebesar 35,60%, Kalimantan Timur sebesar 33,30% dan Papua Barat sebesar 31,60%. Fenomena tingginya migrasi masuk ke Kota Batam memiliki tantangan tersendiri bagi Pemerintah Kota Batam. Pertumbuhan penduduk di Provinsi Kepulauan Riau adalah tertinggi nasional yaitu sebesar 2,96%, dan pertumbuhan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Kota Batam lebih tinggi yaitu 5,22%. Tingginya minat masyarakat untuk bekerja di Kota Batam berakibat pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Batam pada Tahun 2022 juga meningkat cukup signifikan yaitu sebesar 9,56% atau di atas TPT Provinsi Kepulauan Riau sebesar 8,23% dan TPT Nasional yaitu sebesar 5,86% (BPS, 2022).

Pencari kerja pada tahun 2022 dengan status kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Batam mendominasi 75% yaitu sebanyak 22.093 jiwa dari total pencari kerja yaitu sebesar 29.477 jiwa. Selebihnya sebesar 25% adalah pencari kerja dengan KTP yang berasal dari luar Kota Batam. Oleh karena itu, upaya menurunkan TPT harus juga mempertimbangkan keberpihakan untuk melindungi tenaga kerja lokal dalam rangka memberdayakan tenaga kerja lokal dengan menurunkan angka pengangguran. Selain itu, perlu ada kerjasama untuk mengatur arus migrasi dan memperjuangkan nasib para tenaga kerja lokal, melalui Peraturan Perundang-undangan berupa Peraturan Daerah, sehingga memberikan peluang yang lebih besar kepada tenaga kerja lokal untuk dapat berpartisipasi dalam memperoleh dan memasuki pasar kerja.

Peraturan Daerah tentang Penempatan Tenaga Kerja mengatur antara lain terkait penempatan tenaga kerja, pemberi kerja, pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja, praktek kerja industri dan pemagangan industri, perluasan kesempatan kerja, monitoring dan evaluasi, pembinaan dan pengawasan, penghargaan, pembiayaan dan pelaporan dan sanksi yang dilaksanakan dengan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, dan adil dan setara tanpa diskriminasi.

## II 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

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan Tenaga kerja lokal adalah memenuhi syarat:

- a. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Batam atau Surat Keterangan Domisili di Kota Batam dengan masa paling singkat 1 (satu) tahun
- b. Memiliki Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja.

Selanjutnya penjelasan kata “mengutamakan Tenaga Kerja Lokal” yaitu untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan khusus yakni antara lain:

- a. Supir (*Driver*)
- b. Petugas Kebersihan Kebun (*Gardener*)
- c. Pelayan Kebersihan (*Cleaning servis*)
- d. Tenaga Pengaman (Security)
- e. Operator Produksi
- f. Semua perkerjaan yang tidak membutuhkan keahlian khusus yang dapat dibuktikan dengan sertifikat keahlian.

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.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.