



**GUBERNUR JAMBI**

**PERATURAN DAERAH PROVINSI JAMBI  
NOMOR 4 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAMBI,

- Menimbang:
- a. bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat;
  - b. bahwa lampiran Angka I huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, menegaskan pemerintah provinsi mempunyai kewenangan di bidang urusan ketenagakerjaan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Mengingat:
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 75) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Darurat Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
  4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);

5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
9. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
14. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39).

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI JAMBI

dan

GUBERNUR JAMBI

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Jambi
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Provinsi Jambi
4. Pemerintah Daerah kabupaten/kota adalah pemerintahan daerah kabupaten/kota dalam daerah provinsi Jambi
5. Dinas adalah perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan di daerah.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.
8. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
9. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Anak adalah setiap orang yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun.
13. Perencanaan tenaga kerja daerah yang selanjutnya disingkat PTKD adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di Provinsi Jambi.
14. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisa data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
15. 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.

16. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga Pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/ buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
18. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.
19. Balai Latihan Kerja dan Produktivitas yang selanjutnya disingkat dengan BLKP adalah lembaga pelatihan kerja milik Provinsi Jambi.
20. Lembaga Pelatihan Kerja adalah Instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
21. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya.
22. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
23. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
24. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
25. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
26. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang selanjutnya disingkat dengan SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
27. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
28. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
29. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
30. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau standar khusus.
31. 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.
32. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman.
  33. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat sebagai UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi.
  34. Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat dengan UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di Provinsi.
  35. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku sektoral di wilayah kabupaten/kota dalam provinsi.
  36. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat buruh, dan pemerintah.
  37. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut dengan LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsut pekerja/buruh.
  38. 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 dan keluarganya.
  39. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  40. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri yang membidangi urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
  41. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin tertulis dari pemerintah untuk mengadakan pelatihan kerja
  42. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
  43. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat. Minat dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
  44. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disebut PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI diluar negeri.
  45. Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
  46. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut dengan LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan

- penempatan tenaga kerja.
47. Lembaga Penempatan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disebut dengan LPPRT adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin tertulis dari gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan pekerja rumah tangga.
  48. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
  49. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan oada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja bagi alumninya.

## Pasal 2

(1) 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 b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

(2) 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 memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. sebelum bekerja;
- b. selama bekerja; dan
- c. sesudah masa kerja berakhir

## BAB II PERENCANAAN

### Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilakukan dengan strategi kebijakan :

- a. mengkoneksikan kebutuhan tenaga kerja dengan pendidikan di daerah;
- b. melakukan pelatihan berbasis kompetensi;
- c. melakukan kerjasama penempatan tenaga kerja antar daerah di wilayah provinsi dan diluar provinsi;
- d. menyediakan informasi lowongan kerja;
- e. meningkatkan investasi untuk membuka lapangan kerja di daerah;
- f. melakukan kerjasama dalam pelatihan berbasis kompetensi;
- g. meningkatkan sumber daya manusia yang berkompetensi dan memiliki akreditasi dalam memberikan pelatihan di BLKP; dan
- h. meningkatkan prasarana pelatihan kerja di daerah yang sesuai standar kompetensi nasional yang berlaku.

## Pasal 5

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja;
- b. melakukan kordinasi hubungan industrial dengan lembaga yang menangani ketenagakerjaan;
- c. menjaga stabilitas keamanan daerah;
- d. mendorong terbentuknya asosiasi sektoral;
- e. memfasilitasi proses penetapan UMP sesuai hasil kesepakatan pengusaha dan serikat kerja; dan
- f. memfasilitasi proses penetapan UMSP, UMK dan/atau UMSK.

## Pasal 6

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesudah masa kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. perlindungan terhadap hak-hak pekerja setelah purna kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b. menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat melalui padat karya atau sejenisnya;
- c. mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru melalui pemberdayaan usaha kecil;
- d. menyelenggarakan program pelatihan kewirausahaan; dan
- e. memfasilitasi kemudahan akses permodalan dan jaminan kredit melalui lembaga keuangan dan/atau dana bergulir.

## Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Daerah.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar informasi tenaga kerja yang antara lain meliputi :
  - a. informasi tenaga kerja;
  - b. persediaan tenaga kerja;
  - c. kebutuhan tenaga kerja;
  - d. jenjang pendidikan;
  - e. kompetensi yang dibutuhkan perusahaan; dan
  - f. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Dinas dengan melibatkan instansi pusat, Perangkat Daerah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota dan pihak swasta.
- (4) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dimuat dalam dokumen perencanaan sebagai berikut:
  - a. rencana tenaga kerja pemerintahan daerah;
  - b. rencana strategis; dan
  - c. rencana kerja.
- (5) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan pembangunan.
- (6) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan huruf c dilaksanakan oleh Dinas.

## Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan daerah.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. informasi ketenagakerjaan;
  - b. informasi pelatihan, pemagangan dan produktifitas tenaga kerja;
  - c. informasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan
  - d. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari:
- a. instansi pemerintah;
  - b. swasta; dan/atau
  - c. masyarakat
- (4) Tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, penyusunan dan perencanaan tenaga kerja berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

### BAB III PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

#### Bagian Kesatu Pelatihan

##### Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan tenaga kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijaksanaan sebagai berikut:
- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
  - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
  - c. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi; dan
  - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian integral dari pengembangan profesionalisme.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diutamakan bagi pencari kerja yang terdaftar di Instansi yang mengurus Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- (4) Pelaksanaan prinsip dasar dan kebijaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tanggung jawab dinas.
- (5) Dalam hal pengembangan kompetensi tenaga kerja, pemerintah daerah dapat mengoptimalkan Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintah Dalam Negeri Provinsi atau unit pelaksanaan teknis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan berlaku.

##### Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh BLKP.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dinas.
- (4) Penyelenggaraan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerja sama dengan:
- a. sekolah menengah kejuruan;
  - b. perguruan tinggi;
  - c. perusahaan; dan
  - d. lembaga lainnya
- (5) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerjasama yang di tandatangi Kepala Dinas.

- (6) Perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (5), memuat hak dan kewajiban para pihak.
- (7) Instansi Pemerintah, Lembaga Swasta, BUMN dan BUMD dapat memanfaatkan Fasilitas BLKP atau Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintah Dalam Negeri Provinsi.
- (8) Pemanfaatan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk mengembangkan kompetensinya.
- (3) Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.
- (4) Sertifikasi uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diselenggarakan oleh BLKP, LSPDN Provinsi atau lembaga lain sesuai ketentuan peraturan perundangan – undangan yang berlaku.
- (5) Untuk menyelenggarakan Peningkatan Produktivitas Daerah dan Produktivitas Perusahaan serta Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas menyelenggarakan :
  - a. pengukuran produktivitas daerah, pengukuran produktivitas sektoral, pengukuran produktivitas perusahaan, pengukuran produktivitas tenaga kerja;
  - b. pelatihan peningkatan produktivitas bagi perusahaan, tenaga kerja dan kelompok usaha masyarakat;
  - c. melaksanakan bimbingan dan konsultasi produktivitas perusahaan; dan
  - d. pembentukan dan pengembangan kawasan produktif.
- (6) Untuk menyelenggarakan Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Dinas dapat bekerjasama dengan Daerah, pihak ketiga dan atau Lembaga atau Pemerintah Daerah di luar negeri sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (7) Dalam rangka efektifitas penyelenggaraan Peningkatan Produktivitas, Dinas dapat membentuk Lembaga Non Struktural dalam bentuk Forum Sinergitas Peningkatan Produktivitas yang anggotanya terdiri dari Perangkat Daerah terkait, Asosiasi Pengusaha, Perguruan Tinggi, Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (8) Pembentukan, Keanggotaan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Forum Sinergitas sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 12

- (1) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dilingkungan perusahaan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerjasama dengan BLKP, LSPDN Provinsi dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja Swasta lainnya.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (5) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku.

- (6) Dinas melakukan Akreditasi kepada Lembaga Pelatihan Kerja yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- (7) Untuk melaksanakan akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), dibentuk Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan Program Pelatihan Kepada LPKS.
- (2) Bantuan Program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada LPKS yang telah terakreditasi oleh Lembaga Akreditasi LPK.

#### Bagian Kedua Pemagangan

#### Pasal 14

- (1) Untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja dapat diselenggarakan dengan sistem atau pola pemagangan baik dalam negeri maupun luar negeri.
- (2) Pemagangan Dalam Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban antara peserta dengan pengusaha serta jangka waktu pemagangannya.
- (4) Pemagangan ke Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya dapat difasilitasi oleh Dinas.
- (5) Fasilitasi oleh Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilakukan dalam bentuk rekrutmen dan pelatihan pra seleksi pemagangan ke luar negeri.
- (6) Pemerintah Daerah melakukan monitoring peserta pemagangan baik di Dalam Negeri maupun Pemagangan Luar Negeri.

#### Pasal 15

- (1) Tenaga kerja yang telah mengikuti pemagangan berhak atas pengakuan kompetensi kerja melalui sertifikasi kompetensi kerja oleh lembaga sertifikasi.
- (2) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib difasilitasi oleh perusahaan.

#### Pasal 16

- (1) Perusahaan di Daerah wajib menerima tenaga kerja Daerah untuk magang.
- (2) Jumlah peserta magang yang dapat diterima perusahaan disesuaikan dengan daya tampung perusahaan.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan perjanjian tertulis dan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berlaku.

#### Pasal 17

- (1) Gubernur dapat membentuk Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan, yang anggotanya terdiri dari unsur Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan unsur Pemerintah Daerah.
- (2) Forum Komunikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Jambi.

BAB IV  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 19

- (1) Setiap pemberi kerja dan/atau perusahaan yang akan menanamkan investasi atau akan membuka lapangan usaha di wilayah Provinsi Jambi, wajib merekrut dan mengutamakan calon pekerja yang terdaftar di Instansi yang mengurus Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sebagai pencari kerja.
- (2) Perekrutan calon pekerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah untuk posisi jabatan yang tidak mensyaratkan dimilikinya kompetensi, keahlian dan/atau ketrampilan khusus sesuai kualifikasi pekerjaan.
- (3) Apabila di daerah tidak tersedia tenaga kerja yang dibutuhkan pemberi kerja, pemberi kerja dapat mendatangkan tenaga kerja AKAD.
- (4) Perekrutan Tenaga Kerja AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan oleh pemberi kerja sendiri atau oleh LPTKS.
- (5) Pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja AKAD dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 20

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
  - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
  - b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
  - c. bursa kerja khusus (BKK).
- (3) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin tertulis dari Instansi yang membidangi ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 21

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi lowongan kerja luar negeri, nasional dan daerah untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Setiap perusahaan, pemberi kerja wajib melaporkan secara tertulis lowongan kerja diperusahaannya kepada Instansi yang mengurus ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan ditembuskan ke Dinas.
- (3) Laporan lowongan kerja sebagaimana tercantum pada ayat (2) paling sedikit memuat :
  - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - b. jenis pekerjaan;
  - c. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman; dan

- d. syarat-syarat lainnya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (4) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di daerah, lowongan pekerjaan perusahaan wajib melaporkan untuk masing-masing kantor cabang atau bagian di daerah.
  - (5) Dalam hal informasi lowongan kerja sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan secara tertulis kepada instansi yang mengurus ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan ditembuskan ke Dinas.

#### Pasal 22

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a dalam bentuk:
  - a. pameran bursa kerja;
  - b. informasi lowongan kerja melalui media cetak atau elektronik; dan
  - c. penyuluhan dan bimbingan jabatan.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari laporan:
  - a. perusahaan;
  - b. pemerintah kabupaten/kota;
  - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
  - d. pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta dan/atau; dan
  - e. lembaga penyalur pekerja rumah tangga.
- (3) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas;
- (4) Untuk melaksanakan pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah daerah wajib menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.
- (5) Setiap lembaga penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya dari pencari kerja.
- (6) Setiap lembaga yang akan melaksanakan Pameran Bursa (*Job Fair*), wajib memiliki persetujuan dari Kepala Dinas.
- (7) Untuk memperoleh persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) lembaga penyelenggara pameran bursa kerja wajib mengajukan permohonan kepada Kepala Dinas, dengan melampirkan :
  - a. SIU Lembaga, tanda daftar BKK atau akta pendirian badan hukum;
  - b. Rencana jumlah peserta; dan
  - c. Perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan.
- (8) Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e wajib memperoleh izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.
- (9) Tata cara memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

#### Bagian Kedua

#### Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

#### Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah memberikan kesempatan kepada setiap pencari kerja untuk bekerja ke Luar Negeri.
- (2) Setiap PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan :
  - a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
  - b. memiliki Kompetensi;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
  - e. memiliki Dokumen lengkap yang dipersyaratkan.
- (3) Untuk melaksanakan penempatan dan perlindungan PMI, Pemerintah Daerah membentuk Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan

## Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- (4) Layanan Terpadu Satu Atap sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

### Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pelatihan bagi Calon PMI.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja milik Pemerintah Provinsi dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang terakreditasi.
- (3) Pembiayaan Pelatihan bagi Calon PMI dapat menggunakan anggaran pendidikan sesuai ketentuan yang berlaku.

### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah wajib mengurus keputungan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, meninggal dunia dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah.
- (2) Penyelenggaraan Perlindungan PMI dilaksanakan sesuai Ketentuan yang berlaku.
- (3) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan perlindungan PMI.

## Bagian Ketiga Penggunaan Tenaga Kerja Asing

### Pasal 26

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, wajib melaporkan keberadaannya kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan mengajukan pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA dan Lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi, wajib memiliki pengesahan tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuknya.
- (4) Tata cara pengesahan RPTKA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

## Bagian Keempat Perluasan Kesempatan Kerja

### Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun diluar 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:
  - a. sumber daya alam;
  - b. sumber daya manusia; dan
  - c. 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 pendayaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Dalam upaya perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja, Pemerintah Daerah dapat memberikan Bantuan Sarana Usaha kepada

- perorangan dan/atau kelompok.
- (5) Tata cara, besaran Bantuan Sarana Usaha, dan sasaran Bantuan Sarana Usaha ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

## BAB V HUBUNGAN KERJA

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 28

- (1) Setiap hubungan kerja harus dilakukan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh secara tertulis.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) terdiri atas:
  - a. perjanjian kerja untuk waktu tertentu; dan
  - b. perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesai suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib dibuat secara tertulis.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila :
  - a. pekerjaan yang diperjanjikan untuk pekerjaan yang bersifat tetap; dan
  - b. masa berlaku dan masa perpanjangan telah selesai.
- (5). Dalam hal perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak dibuat secara tertulis, demi hukum perjanjian kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (6). Perjanjian kerja wajib dicatatkan pada instansi yang mengurus ketenagakerjaan yang dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (7). Pengusaha dilarang menahan dokumen asli pekerja dengan alasan apapun dalam rangka hubungan kerja.

### Bagian Kedua

#### Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

#### Pasal 30

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya baik melalui perjanjian pemborongan maupun melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh mengutamakan perusahaan lokal.
- (3) Penyerahan sebagian pekerjaan melalui Penyedia Jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan usaha jasa penunjang :

- a. usaha jasa kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
  - c. usaha tenaga pengaman (*security*/jasa pengamanan);
  - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
- (4) Penyerahan pekerjaan diluar ketentuan ayat (3), otomatis hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.
- (5) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang akan melaksanakan pekerjaan diwilayah Provinsi Jambi wajib memiliki kantor cabang di Provinsi.
- (6) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin operasional penyedia jasa pekerja/buruh yang diterbitkan oleh Gubernur atau pejabat yang ditunjuk setelah mendapatkan rekomendasi dari Dinas.
- (7) Untuk memperoleh izin operasional penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (8) wajib memenuhi persyaratan :
- a. memiliki kantor pusat dan/atau kantor cabang di Provinsi;
  - b. akte pendirian perusahaan yang mencantumkan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - c. surat permohonan;
  - d. KTP Pemohon;
  - e. surat pernyataan kebenaran dokumen;
  - f. NPWP atas nama perusahaan;
  - g. bukti wajib lapor ketenagakerjaan;
  - h. SITU, SIUP, TDP;
  - i. bukti kepemilikan kantor (Sertifikat tanah, IMB), jika menyewa akta sewa-menyewa minimal 5 (lima) tahun;
  - j. bukti laporan lowongan pekerjaan;
  - k. foto copy Sertifikat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
  - l. Surat pernyataan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan adalah pekerjaan sebagaimana tercantum pada ayat (5); dan
  - m. dokumen lain sesuai ketentuan yang berlaku.

## BAB VI HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 31

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
- a. serikat pekerja/ serikat buruh;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. lembaga kerjasama bipartit;
  - d. lembaga kerjasama tripartit;
  - e. peraturan perusahaan;
  - f. perjanjian kerja bersama;
  - g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
  - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih pekerja/buruh, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang disahkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Pemerintah Daerah wajib membentuk lembaga kerjasama tripartit yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## Pasal 32

- (1) Tugas dan fungsi Lembaga Kerjasama Tripartit adalah untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat terkait pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri atas:
  - a. unsur pemerintah daerah;
  - b. organisasi pengusaha; dan
  - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

### Pasal 33

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Setiap pekerja hanya dapat menjadi anggota atau pengurus pada 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pengusaha dan serikat pekerja/buruh diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan perusahaan dan di daerah.

## Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

### Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan yang telah memenuhi persyaratan dapat menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## Bagian Keempat Peraturan Perusahaan

### Pasal 35

- (1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang, wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota disahkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

## Bagian Kelima Perjanjian Kerja Bersama

### Pasal 36

- (1) Setiap perusahaan yang sudah memiliki serikat pekerja/serikat buruh dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang wilayah kerja perusahaannya lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota di Provinsi, wajib dicatatkan di Dinas.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama berpedoman kepada ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII  
PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu  
Perlindungan Pekerja

Pasal 37

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan diperusahaan secara online melalui <http://wajiblapor.kemenaker.go.id>.
- (2) Format isian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (3) Format isian wajib diisi penuh sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan.

Pasal 38

Pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 39

- (1) Setiap perusahaan yang melaksanakan pekerjaan konstruksi, sebelum melaksanakan pekerjaan, wajib membuat Wajib Lapori Konstruksi ke Kepala Dinas.
- (2) Pada setiap pekerjaan konstruksi bangunan harus diusahakan pencegahan terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja terhadap tenaga kerjanya.
- (3) Sebelum melaksanakan pekerjaan, wajib dibuat perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (4) Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi usaha pencegahan terhadap kecelakaan, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan usaha penyelamatan.

Pasal 40

- (1) Setiap perusahaan dapat menunjuk calon Kader Norma Ketenagakerjaan untuk diikutsertakan pada pembinaan pembentukan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Kader norma ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja yang mengelola personalia dan atau yang berkedudukan sebagai sekretaris pada Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit di perusahaan.

Pasal 41

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higienis perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap Perusahaan, wajib menyediakan tempat ibadah dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah sesuai agama dan kepercayaannya.

Pasal 42

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebanyak 100 (seratus) orang atau lebih dan/atau kurang dari 100 (seratus) orang tenaga kerja tetapi mempunyai potensi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
- (2) Susunan pengurus P2K3 dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

- (3) Sekretaris P2K3, wajib memiliki Sertifikat dan Surat Penunjukan Ahli K3 dari Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan R.I.

#### Pasal 43

Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam pelatihan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum (AK3 Umum) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 44

- (1) Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya, pekerja dan keluarga pekerja sebagai peserta Jaminan Sosial kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Selain Jaminan sosial kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan Kepesertaan Jaminan Sosial pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang meliputi :
  - a. Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja;
  - b. Jaminan Sosial Kematian;
  - c. Jaminan Hari Tua; dan
  - d. Jaminan Pensiun.

### Bagian Kedua

#### Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak

#### Pasal 45

- (1) Pengusaha dapat memperkerjakan perempuan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan dalam merekrut, mempekerjakan pekerja perempuan wajib menerapkan tata cara berpakaian sesuai dengan norma kesusilaan dan kesopanan.
- (3) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja anak.
- (4) Pengusaha dapat memperkerjakan anak apabila anak tersebut berusia 15 (lima belas) tahun sampai dengan 18 (delapan belas) tahun dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

### Bagian Ketiga

#### Perlindungan Pekerja Disabilitas

#### Pasal 46

- (1) Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2 (dua) persen dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan BUMD dan BUMN, dan paling sedikit 1 (satu) persen dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan swasta.
- (2) Persyaratan, ketentuan dan rekrutmen penyandang disabilitas ditetapkan oleh pengusaha yang tercantumkan pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas harus memberikan perlindungan.
- (4) Untuk memberi dukungan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit Layanan Disabilitas sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur.

#### Pasal 47

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Guna melaksanakan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dinas memiliki kewenangan :
  - a. melakukan pemeriksaan setiap tempat kerja;
  - b. melakukan pemeriksaan setiap objek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja;
  - c. melakukan pengujian setiap objek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di setiap tempat kerja; dan
  - d. melakukan pengukuran lingkungan kerja fisik di tempat kerja;
- (4) Guna melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Ketentuan lebih lanjut tentang kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 48

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan yang:
  - a. memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
  - b. kurang dari 100 (seratus) orang tetapi mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

#### Pasal 49

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya.
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Besaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada:
  - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah; dan
  - b. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni perhitungan masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah.
- (4) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada saat hari raya keagamaan masing-masing pekerja atau kesepakatan pengusaha dan pekerja.
- (5) Pembayaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB VIII  
UPAH MINIMUM

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 50

- (1) Upah minimum terdiri atas:
  - a. UMP;
  - b. Upah Minimum Kabupaten/Kota;
  - c. UMSP; dan
  - d. UMSK.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Bagian Kedua  
Penetapan Upah Minimum

Pasal 51

- (1) Gubernur wajib menetapkan UMP.
- (2) Gubernur dalam menetapkan UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- (3) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak sesuai dengan ketentuan, penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan formula perhitungan Upah Minimum.
- (4) Formula perhitungan Upah Minimum pada ayat (3) sebagai berikut :
$$Um_n = UM + \{UM \times (\text{inflasi } \% \mid \text{PDB})\}.$$
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah Minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- (2) Upah minimum Kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum Provinsi.
- (3) Gubernur dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau rekomendasi Bupati/Walikota.
- (4) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak sesuai dengan ketentuan, penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan formula perhitungan upah minimum.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 53

- (1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang 1 (satu) dari tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara Bipartit antara Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Perundingan secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3)

dilakukan untuk menetapkan struktur upah dan skala upah pada perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 54

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53, dapat melakukan penangguhan pembayaran upah minimum.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penangguhan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

### Bagian Ketiga Penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten Kota

#### Pasal 55

- (1) Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten Kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh pada sektor yang bersangkutan.
- (2) Hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Gubernur melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan sebagai dasar penetapan UMSP dan/atau UMSK.
- (3) Penetapan upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- (4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten/Kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.

### BAB IX DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

#### Pasal 56

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh gubernur, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) , terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) disesuaikan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

### BAB X PENGHARGAAN

#### Pasal 57

- (1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menjalankan ketentuan Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

- (2) Jenis penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
  - a. peningkatan produktifitas;
  - b. penghargaan kecelakaan nihil; dan
  - c. penerapan sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk :
  - a. piala;
  - b. piagam; dan
  - c. hadiah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan bagi perusahaan diatur dengan Peraturan Gubernur.

## BAB XI PENGAWASAN

### Pasal 58

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Pegawai Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan.

### Pasal 59

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi :
  - a. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
  - b. pengawas ketenagakerjaan; dan
  - c. tata cara pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh unit kerja ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai norma, standar dan prosedur pengawasan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

## BAB XII SANKSI ADMINISTRATIF

### Pasal 60

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (5), Pasal 15 ayat (2), Pasal 16 ayat (1), Pasal 19 ayat (1), Pasal 20 ayat (3), Pasal 21 ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 22 ayat (6) dan ayat (8), Pasal 26 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 29 Ayat (3) dan ayat (6), Pasal 30 ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), Pasal 31 ayat (2), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (2), Pasal 37 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 38, Pasal 39 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 41 ayat (2), Pasal 42 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 43, Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (2), Pasal 46 ayat (1), Pasal 48 ayat (1), dan Pasal 49 ayat (1) dan ayat (5) dikenakan sanksi administrasi berupa :
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin / Notifikasi
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dalam Peraturan Gubernur.

BAB XIII  
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 61

- (1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana ketenagakerjaan;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam Undang-Undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XIV  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 62

- (1) Dalam hal pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (5), Pasal 29 ayat (7), Pasal 45 ayat (3), dan Pasal 54 ayat (1) maka sanksi pidana yang dikenakan adalah menurut ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam hal undang-undang mengatur tindak pidana yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kewenangan melakukan penyidikan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 63

Peraturan Gubernur sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan sejak diundangkannya Peraturan Daerah ini.

Pasal 64

Peraturan daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Jambi.

Ditetapkan di Jambi,  
pada tanggal 12 Februari 2019

Pit.GUBERNUR JAMBI

ttd

H. FACHRORI UMAR

Diundangkan di Jambi  
pada tanggal 19 Maret 2019

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI JAMBI

ttd

M. DIANTO  
LEMBARAN DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2019 NOMOR 4  
NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI JAMBI NOMOR :(4-31/2019)

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd

M. ALI ZAINI, SH, MH  
Nip. 19730729 200012 1 002

**PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH PROVINSI JAMBI  
NOMOR 4 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**I. UMUM**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Perundang-undangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Untuk itu, pemerintah Provinsi Jambi memandang perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrumen kebijakan berupa Peraturan Daerah yang berisi antara lain sebagai berikut:

1. Strategi dan kebijakan;
2. Perencanaan;
3. Pelatihan dan Pemagangan;
4. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
5. Hubungan kerja;
6. Hubungan industrial;
7. Perlindungan dan Kesejahteraan;
8. Upah Minimum;
9. Dewan Pengupahan Provinsi;
10. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
11. Penghargaan.

**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

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan swasta adalah lembaga/

Organisasi ketenagakerjaan yang tidak dikuasai oleh pemerintah baik berbadan hukum maupun tidak.

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Pasal 8

Cukup Jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Cukup Jelas

Pasal 12

Cukup Jelas

Pasal 13

Cukup Jelas

Pasal 14

Cukup Jelas

Pasal 15

Cukup Jelas

Pasal 16

Cukup Jelas

Pasal 17

Cukup Jelas

Pasal 18

Cukup Jelas

Pasal 19

Cukup Jelas

Pasal 20

Cukup Jelas

Pasal 21

Cukup Jelas

Pasal 22

Cukup Jelas

Pasal 23

Cukup Jelas

Pasal 24

Cukup Jelas

Pasal 25

Cukup Jelas

Pasal 26

Cukup Jelas

Pasal 27

Cukup Jelas

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

Pasal 39

Cukup Jelas

Pasal 40

Cukup Jelas

Pasal 41

Cukup Jelas

Pasal 42

Cukup Jelas

Pasal 43

Pelatihan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum (AK3 Umum) diperuntukkan bagi pengusaha dan/atau perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh minimal 100 orang atau jumlah pekerja/buruh kurang dari 100 orang namun memiliki tingkat potensi bahaya tinggi.

Pasal 44

Ayat (1)

Kepesertaan jaminan sosial kesehatan bagi pekerja dan keluarga pekerja meliputi istri/suami pekerja/buruh dari pernikahan sah yang dibuktikan dengan surat/akta pernikahan, berikut 3 (tiga) orang anak hingga berusia 21 tahun.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 45

Cukup Jelas

Pasal 46

Cukup Jelas

Pasal 47

Cukup Jelas

Pasal 48

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Potensi Bahaya Tinggi adalah Pekerjaan yang menggunakan bahan kimia yang berbahaya, bahan peledak, bahan mudah terbakar, pekerjaan konstruksi, pertambangan, pekerjaan pada ketinggian, pekerjaan pada kedalaman, Pekerjaan Transportasi, pekerjaan Jermal dan lepas pantai, pekerjaan kebisingan, pekerjaan Radiasi.

Pasal 49

Cukup Jelas

Pasal 50

Cukup Jelas

Pasal 51  
Cukup Jelas  
Pasal 52  
Cukup Jelas  
Pasal 53  
Cukup Jelas  
Pasal 54  
Cukup Jelas  
Pasal 55  
Cukup Jelas  
Pasal 56  
Cukup Jelas  
Pasal 57  
Cukup Jelas  
Pasal 58  
Cukup Jelas  
Pasal 59  
Cukup Jelas  
Pasal 60  
Cukup Jelas  
Pasal 61  
Cukup Jelas  
Pasal 62  
Cukup Jelas  
Pasal 63  
Cukup Jelas  
Pasal 64  
Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI JAMBI NOMOR 4