



SALINAN

WALIKOTA JAMBI
PROVINSI JAMBI

PERATURAN DAERAH KOTA JAMBI
NOMOR 14 TAHUN 2017

TENTANG

PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA JAMBI,

- Menimbang :
- a. bahwa peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja akan mampu meningkatkan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaannya, hal ini sejalan dengan falsafah hidup bangsa dan negara;
 - b. bahwa dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang mampu berdaya saing pada era globalisasi, maka peningkatan kemampuan dan kompetensi setiap tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja menjadi sangat penting;
 - c. bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huru a, huruf b dan huruf c, dalam rangka meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja dan produktivitas di Kota Jambi perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- Mengingat :
- 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten di Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
 - 3. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi, dan Riau (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 75 Sebagai Undang-Undang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. 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 dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
10. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 338);
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 339);
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 338);
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan Sistem Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 339);

16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja oleh Swasta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 340);
17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 364);
18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);
19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 586);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);
21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
22. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi (Lembaran Daerah Kota Jambi Tahun 2008 Nomor 10 Seri D Nomor 02).

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA JAMBI
dan
WALIKOTA JAMBI

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Otonom, yang selanjutnya disebut Daerah, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan republik Indonesia.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Jambi.
4. Dinas adalah dinas yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut UPTD-BLK adalah unit penyelenggara pelatihan kerja berbasis kompetensi di daerah yang dikoordinasikan oleh Dinas .
6. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, peningkatan produktivitas, pengembangan kewirausahaan, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
7. Tenaga Kepelatihan adalah seseorang yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.
8. Instruktur atau sebutan lainnya adalah seseorang yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis, dan diberi tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan.
9. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

12. Standar Internasional adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan ditetapkan organisasi multinasional, yang dapat diterapkan dengan mendapatkan registrasi dari Menteri, serta digunakan secara internasional.
13. Standar Khusus adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerjasama dengan organisasi yang bersangkutan, yang dapat diterapkan dengan mendapatkan registrasi dari Menteri.
14. 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.
15. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
16. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat KKNi, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.
17. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
18. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
19. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
20. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut Lembaga Akreditasi (LA-LPK) adalah lembaga yang bersifat independen dan ditetapkan oleh Menteri yang berfungsi untuk mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
21. Analisis Kebutuhan Pelatihan adalah kegiatan yang sistematis untuk memperoleh gambaran yang lengkap mengenai pelatihan yang harus diberikan kepada peserta pelatihan karena adanya kesenjangan antara kompetensi yang telah dimiliki calon peserta pelatihan dengan kompetensi yang harus dimiliki setelah mengikuti pelatihan.

22. Analisis Jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data jabatan, mengolah menjadi informasi jabatan, menyajikan untuk program-program kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan, serta memberikan layanan pemanfaatannya bagi pihak-pihak yang memerlukan.
23. 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.
24. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disebut BNSP, adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dan memiliki kewenangan untuk memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
25. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.
26. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Pejabat Pegawai Negeri tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan daerah yang memuat ketentuan pidana dan peraturan pelaksanaannya.
27. Penyidik Polisi Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Penyidik POLRI adalah Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.
28. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangka.
29. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

TUJUAN

Pasal 2

Tujuan dibentuknya Peraturan Daerah ini adalah untuk:

- a. meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja;
- b. meningkatkan kapasitas peranan lembaga pelatihan kerja dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi;

- c. mengintegrasikan program-program pelatihan daerah ke dalam pelatihan kerja berbasis kompetensi pada unit pelaksana pelatihan kerja;
- d. meningkatkan kesejahteraan masyarakat; dan
- e. mengintegrasikan data informasi pasar kerja.

BAB III

PRINSIP DASAR PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS

Pasal 3

- (1) Prinsip dasar pelatihan kerja adalah:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada kompetensi kerja;
 - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah daerah, dan masyarakat;
 - d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
 - e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (2) Prinsip dasar produktivitas:
 - a. berorientasi pada peningkatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - b. harmonisasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja; dan
 - c. keseimbangan bagi hasil peningkatan produktivitas terhadap kesinambungan usaha dan kesejahteraan pekerja dan atau masyarakat.

BAB IV

PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA

Pasal 4

Penyelenggaraan pelatihan kerja dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. analisis kebutuhan pelatihan kerja;
- b. penyusunan program pelatihan kerja;
- c. penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan kerja;
- d. penyiapan sarana dan prasarana pelatihan kerja;

Pasal 5

- (1) Analisis kebutuhan pelatihan kerja meliputi:
 - a. analisis informasi pasar kerja daerah;
 - b. analisis jabatan;

- c. analisis kompetensi; dan
 - d. Analisis lembaga pelatihan kerja dan produktivitas.
- (2) Pemerintah Daerah membentuk Tim analisis kebutuhan pelatihan, yang keanggotaannya dapat terdiri dari unsur-unsur Pemerintah, asosiasi industri, industri, pakar pelatihan dan kompetensi, Perguruan Tinggi, serta pihak-pihak lain yang dianggap memiliki kapasitas untuk melaksanakan Analisis Kebutuhan Pelatihan.
 - (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibentuk dan ditetapkan oleh Walikota atas usulan Dinas.

Pasal 6

- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Penyusunan program pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan.

Pasal 7

- (1) Program pelatihan kerja dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (2) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada jenjang KKNi.
- (3) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.
- (4) Jenjang KKNi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Dalam rangka pelaksanaan pelatihan kerja dan produktivitas, Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah wajib memiliki tenaga fungsional instruktur dan tenaga kepelatihan.
- (2) Tenaga fungsional instruktur dan tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.
- (3) Tenaga fungsional instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditempatkan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah.
- (4) Tenaga fungsional instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan aparatur pegawai negeri sipil daerah, tenaga profesional sesuai dengan kompetensi dan/atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat dan diberhentikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

Pengembangan karir tenaga fungsional instruktur dilakukan oleh pejabat Pemerintah Daerah yang berwenang menetapkan angka kredit tenaga fungsional dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Tenaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) berbentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- (2) Unit Pelaksana Teknis Dinas sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri atas Kepala unit pelaksana teknis, Sub bagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional.
- (3) Kepala unit pelaksana teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat berdasarkan kompetensi yang dimiliki serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta atau perusahaan harus memiliki instruktur dan tenaga pelatihan kerja yang kompeten sesuai dengan bidangnya.
- (2) Tugas dan fungsi instruktur dan tenaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

Lembaga Pelatihan Kerja swasta atau perusahaan harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin terselenggaranya pelatihan kerja yang efektif dan efisien.

Pasal 13

- (1) Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah harus memiliki sarana dan prasarana pelatihan kerja, termasuk menyediakan sarana dan prasarana pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas.
- (2) Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi standar minimal yang ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Sarana dan prasarana pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi tempat uji kompetensi setelah dilakukan validasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.

Pasal 14

- (1) Pelaksanaan pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah harus dilaksanakan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara terbuka, objektif, adil, dan tidak diskriminatif.

- (2) Peserta pelatihan kerja dapat berasal dari pencari kerja, pekerja, penyandang disabilitas dan unsur masyarakat lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.
- (4) Mekanisme pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.
- (5) Peserta pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan dan peraturan lembaga pelatihan kerja sesuai dengan jenis dan program pelatihan kerja yang akan diikuti.

Pasal 15

- (1) Pelatihan kerja dilakukan dengan pelatihan di lembaga pelatihan kerja dan pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan metode yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan jenjang yang berbeda sesuai penguasaan peserta terhadap program pelatihan kerja.
- (3) Pelaksanaan pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan melalui kerjasama antara Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah atau Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan perusahaan.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib menerima peserta pelatihan di tempat kerja dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah.
- (5) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (6) Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan, dapat memiliki unit pelatihan kerja.
- (7) Peserta Pelatihan dengan sistem pemagangan dapat ditempatkan diluar jam kerja normatif pada jam tertentu setelah mendapatkan persetujuan dari Dinas.
- (8) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan kerja, perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan lembaga pelatihan kerja atau unit pelatihan kerja lainnya.
- (9) Pelaksanaan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), disahkan oleh Kepala Dinas paling lama 5 (lima) hari kerja setelah permohonan diterima dengan persyaratan lengkap.

BAB V
PELAYANAN PRODUKTIVITAS

Pasal 16

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (2) Pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. penyadaran produktivitas;
 - b. peningkatan produktivitas; dan
 - c. pemeliharaan produktivitas.

Pasal 17

- (1) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas.
- (2) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, *workshop*, sosialisasi dan/atau bulan mutu produktivitas.

Pasal 18

- (1) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan produktivitas, bimbingan dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan produktivitas.
- (3) Pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

Pasal 19

- (1) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari Penilaian dan pemberian penghargaan produktivitas kepada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja oleh Pemerintah Daerah.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung pelayanan produktivitas yang efektif, dapat dibentuk Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD) yang beranggotakan lintas instansi pemerintah daerah, dunia usaha, masyarakat dan ditetapkan oleh Walikota.
- (2) Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan Lembaga Produktivitas Provinsi dan Lembaga Produktivitas Nasional.

BAB VI

SERTIFIKASI

Pasal 21

- (1) Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan, berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan melalui uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- (3) Uji kompetensi dilaksanakan di tempat uji kompetensi yang telah diverifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (4) Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus, dengan pengelompokan sebagai berikut:
 - a. Kualifikasi nasional mengacu pada KKNi.
 - b. Klaster atau pengelompokan unit kompetensi yang terdiri atas:
 - 1) Jabatan (okupasi) mengacu pada uraian jabatan tertentu.
 - 2) Kelompok unit kompetensi tertentu, sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
 - c. 1 (satu) unit kompetensi.
- (5) Peserta pelatihan yang telah mendapatkan sertifikat diutamakan untuk diterima sebagai tenaga kerja sesuai dengan formasi bursa kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM.
- (6) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

KELEMBAGAAN PELATIHAN

Pasal 22

- (1) Lembaga pelatihan kerja terdiri atas lembaga pelatihan kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja pemerintah atau perusahaan.

- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memiliki izin penyelenggaraan pelatihan kerja dari DPMPPT setelah mendapatkan rekomendasi dari Dinas terkait.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah atau perusahaan wajib memiliki tanda daftar lembaga pelatihan kerja dari Kepala Dinas.
- (4) Lembaga pelatihan kerja wajib melaporkan kegiatannya kepada Dinas secara periodik 6 (enam) bulan sekali.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata cara permohonan izin dan persyaratan tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dan tata cara pelaporan kegiatan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan peraturan Walikota.

Pasal 23

- (1) Pengelolaan lembaga pelatihan kerja mengacu pada sistem manajemen mutu kelembagaan.
- (2) Sistem manajemen mutu kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan perangkat dan tatanan untuk mencapai tujuan dan sasaran lembaga pelatihan kerja.
- (3) Perangkat dan tatanan sistem manajemen mutu kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pengaturan mengenai instruktur dan tenaga kepelatihan, sarana dan prasarana, program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, dan uji kompetensi.

BAB VIII

PEMBIAYAAN

Pasal 24

Pembiayaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dan sumber dana lainnya yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

KERJASAMA

Pasal 25

- (1) Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi harus didukung oleh semua pihak yang terkait.
- (2) Untuk mendukung kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga pelatihan kerja yang dikelola oleh Pemerintah Daerah, swasta atau perusahaan dapat melakukan kerjasama di bidang pelatihan kerja.

- (3) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat(2) dilaksanakan berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X

SISTEM INFORMASI PELATIHAN KERJA

Pasal 26

- (1) Sistem informasi pelatihan kerja memuat informasi antara lain:
 - a. standar kompetensi;
 - b. program pelatihan kerja;
 - c. penyelenggaraan pelatihan kerja;
 - d. instruktur dan tenaga kepelatihan; dan
 - e. sertifikasi.
- (2) Pengembangan sistem informasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara terpadu dan berkelanjutan antara Pemerintah Daerah, perusahaan dan masyarakat.
- (3) Sistem informasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), merupakan bagian dari pelayanan bursa kerja terpadu.
- (4) Pelayanan bursa kerja terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Dinas.

BAB XI

PERAN SERTA MASYARAKAT

Pasal 27

- (1) Perusahaan wajib memberikan informasi secara rutin terkait dengan keadaan dan kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan yang dipimpinnya kepada Kepala Dinas.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) harus mencakup sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut setiap tahun.
- (4) Pelaksanaan pelatihan kerja oleh perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (2), dapat dikerjasamakan dengan lembaga pelatihan kerja pemerintah sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Perusahaan harus menerima peserta pemagangan dari sekolah negeri atau swasta
- (6) Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling banyak 30% dari jumlah karyawan

BAB XII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 28

- (1) Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja dan produktivitas dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan produktivitas oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi pengembangan standar kompetensi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan pengembangan sistem informasi pelatihan kerja daerah.
- (3) Pemerintah Daerah wajib melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja.
- (4) Ketentuan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB XIII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 29

- (1) Perusahaan dan lembaga pelatihan swasta yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (4) dan Pasal 22 ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja; dan
 - d. penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja.
 - e. denda administratif; dan/atau
 - f. sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

BAB XIV
PENYIDIKAN

Pasal 30

- (1) Selain Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas yang diberi wewenang khusus sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Selain wewenang yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil juga berwenang:
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melaksanakan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang dijadikan tersangka;
 - d. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - e. memberitahukan secara tertulis hasil pemeriksaan dan/atau hasil penyidikan kepada pelapor; dan
 - f. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada penyidik Polisi Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang hukum acara pidana.

BAB XV
KETENTUAN PIDANA

Pasal 31

Pengusaha yang melakukan kegiatan usaha dengan menerima peserta pemagangan atau pelatihan kerja melebihi jam magang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (5) dan ayat (6), dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

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

Ditetapkan di Jambi
pada tanggal 15 November 2017

WALIKOTA JAMBI,

ttd

SYARIF FASHA

Diundangkan di Jambi
pada tanggal 16 November 2017

SEKRETARIS DAERAH KOTA JAMBI,

ttd

BUDIDAYA

LEMBARAN DAERAH KOTA JAMBI TAHUN 2017 NOMOR 14

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA JAMBI PROVINSI JAMBI : (14 /2017)

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN PERUNDANG-UNDANGAN
SETDA KOTA JAMBI

ttd

EDRIANSYAH, SH., MM
NIP.19720614 199803 1 005

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA JAMBI
NOMOR 14 TAHUN 2017
TENTANG
PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS

I. UMUM

Pelatihan kerja merupakan 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. Sedangkan produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melaksanakan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas. Oleh karena itu, pelatihan kerja dan produktivitas merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas, mengembangkan karir tenaga kerja, dan perbaikan mutu kehidupan. Paradigma baru peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Standar kompetensi kerja perlu disusun dan dikembangkan di berbagai sektor atau bidang profesi, dengan mengacu pada kebutuhan industri atau perusahaan. Hal ini penting, agar standar kompetensi kerja dapat diterima di dunia kerja atau pasar kerja, baik secara nasional maupun internasional.

Dalam rangka menghadapi *ASEAN Community* yang terdiri dari 3 pilar yaitu *ASEAN Economic Community (AEC)*, *ASEAN Security Community (ASC)*, dan *ASEAN Social and Cultural Community (ASCC)*, serta Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) yang efektif mulai Januari 2016. Khusus *ASEAN Economic Community (AEC)*, mempunyai visi “menciptakan pasar tunggal yang memiliki daya saing yang tinggi yang mampu meningkatkan pembangunan ekonomi yang adil bagi negara-negara anggotanya, serta memfasilitasi pengintegrasian mereka ke dalam masyarakat global”. Salah satu dari 4 (empat) *AEC blueprint* menyatakan: “ASEAN sebagai suatu pasar tunggal dan basis produksi internasional dengan unsur-unsur kebebasan arus barang, jasa, investasi dan tenaga kerja terampil serta arus modal yang lebih bebas”.

Sebagai konsekuensi dari visi dan *blueprint ASEAN Economic Community* yang menekankan pada kebebasan arus tenaga kerja terampil dalam suatu pasar tunggal ASEAN, maka Indonesia khususnya Kota Jambi perlu menyiapkan tenaga kerja terampil yang mampu bersaing mengisi lapangan kerja yang tersedia pada berbagai jenjangnya, baik di dalam negeri maupun pada pasar negara-negara anggota ASEAN lainnya. Menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan mampu bersaing bukan merupakan permasalahan yang mudah, hal itu memerlukan perencanaan serta persiapan yang matang dan harus dilaksanakan secara sistematis dan konsisten. Di samping itu persiapan tenaga kerja terampil yang berdaya saing bukanlah menjadi tugas Pemerintah Pusat semata, namun juga menjadi tugas Pemerintah Daerah dan partisipasi aktif dari masyarakat.

Dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja. Terkait dengan hal itu, guna menyiapkan tenaga kerja terampil dan berdaya saing di masing-masing daerah, perlu dirumuskan langkah strategis dan sistematis dalam wujud Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas. Peraturan Daerah ini merupakan instrumen untuk melaksanakan kebijakan peningkatan keterampilan dan daya saing tenaga kerja potensial di daerah.

Atas dasar pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, maka urgensi keberadaan, manfaat maupun konsekuensi dari Peraturan daerah tentang pelatihan kerja dan produktivitas sangat penting. Oleh karena itu Pemerintah Daerah Kota Jambi perlu menyusun Peraturan Daerah tentang Pelatihan Kerja dan Produktivitas berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan daerah.

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

- a. Analisis Kebutuhan Pelatihan Daerah, yang dimaksudkan untuk:
 1. Identifikasi proses penyerapan pasar kerja daerah,
 2. Analisis ketenagakerjaan daerah,
 3. Evaluasi lembaga pelatihan daerah,
 4. Analisis kebijakan ketenagakerjaan daerah.
- b. Analisis Kebutuhan Pelatihan Jabatan, yang dimaksudkan untuk:
 1. Analisis Jabatan,
 2. Analisis Informasi Pasar Kerja,
 3. Analisis Standar Kompetensi Kerja,
 4. Analisis Target Populasi.

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)

Cukup Jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pelatihan di tempat kerja” adalah pelatihan yang diselenggarakan dimana peserta pelatihan dilibatkan secara langsung dalam proses produksi dengan bimbingan instruktur dan/atau pekerja senior sesuai dengan program pelatihan yang telah ditetapkan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “pemagangan” adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah 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.

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA JAMBI TAHUN 2017 NOMOR14