



SALINAN

WALIKOTA JAMBI

PROVINSI JAMBI

PERATURAN WALIKOTA JAMBI

NOMOR 29 TAHUN 2018

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI KOMUNITAS PUSAKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA JAMBI,

- Menimbang : a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- b. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat adil dan murah;
- c. bahwa untuk merealisasikan mekanisme penyelesaian hubungan perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat adil dan murah sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu diatur industrial melalui komunitas pusaka;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan peraturan Walikota Jambi tentang Petunjuk Teknis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Komunitas Pusaka.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 9 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 20);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

5. Undang-Undang Republik Indonesia 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 dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi (Lembaran Daerah Kota Jambi Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kota Jambi Nomor 14);
7. Peraturan Walikota Jambi Nomor 48 Tahun 2016 tentang Uraian tugas dan Tata kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi (Berita Daerah Kota Jambi Tahun 2016 Nomor 48, Tambahan Berita Daerah Kota Jambi Nomor 48);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KOMUNITAS PUSAKA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kota Jambi;
2. Pemerintahan Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai Unsur Penyelenggara Pemerintah Daerah;
3. Walikota adalah Walikota Jambi;
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi.
6. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
7. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

8. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
9. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
10. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
11. 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.
12. Perusahaan adalah ;
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
14. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

16. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
17. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
18. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
19. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
20. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
21. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
22. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

23. Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
24. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
25. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
26. Komunitas Pusaka adalah kumpulan para pekerja/buruh dan pengusaha dalam satu perusahaan yang terbentuk dalam satu wadah yang bernama Komunitas Pusaka yaitu singkatan dari “ Perusahaan Sayang Karyawan ”
27. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Komunitas Pusaka adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja /buruh dan pihak pengusaha yang diselesaikan diperusahaan melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha yang terhimpun dalam Komunitas Pusaka.

BAB II

TATA CARA PEMBENTUKAN KOMUNITAS PUSAKA

Pasal 2

- (1) Komunitas Pusaka dibentuk bagi perusahaan yang belum ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan.
- (2) Kepengurusan Komunitas Pusaka adalah Pekerja/Buruh serta pihak perusahaan yang bersangkutan yang terdiri dari:
 - a. Ketua (1 orang);
 - b. Sekretaris (1 orang);dan
 - c. Anggota seluruh pekerja/buruh diwakilkan kepada 3 orang pekerja/buruh.
- (3) Kepengurusan komunitas pusaka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melapor dan tercatat di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.
- (4) Perubahan kepengurusan dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.
- (5) Periode kepengurusan Komunitas Pusaka selama 2 (dua) tahun.

BAB III

ASAS, MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 3

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Komunitas Pusaka adalah berasaskan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan berasaskan asas musyawarah mufakat.

Pasal 4

Maksud dari Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Komunitas Pusaka adalah untuk menciptakan dan mewujudkan penyelesaian perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh dilaksanakan secara demokratis dan transparan atas kesepakatan kedua belah pihak di perusahaan.

Pasal 5

Tujuan dari Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Komunitas Pusaka adalah untuk:

- a. menciptakan hubungan industrial harmonisasi antara buruh dengan perusahaan;
- b. memfungsikan Komunitas Pusaka sebagai wadah untuk penyampaian aspirasi buruh dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- c. agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku.

BAB IV

JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN UPAYA PENYELESAIANNYA

Pasal 6

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 7

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 8

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Pasal 9

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Penyelesaian Perselisihana Hubungan Industrial.

BAB V
KOMUNITAS PUSAKA

Bagian Kesatu
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui
Komintas Pusaka

Pasal 10

- (1) Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pihak pekerja di perusahaan yang belum terbentuk SP/SB dan sudah tercatat Komunitas Pusaka.
- (2) Jika para pekerja diperusahaan membentuk SP/SB yang sudah ada komunitas pusaka maka secara otomatis keberadaannya menyesuaikan dengan SP/SB tersebut.
- (3) Komunitas Pusaka sebagaimana maksud ayat (1) terdiri dari wakil pekerja dan wakil perusahaan.
- (4) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan di perusahaan melalui perundingan bipartite antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh yang berselisih didampingi oleh Komunitas Pusaka.

Bagian Kedua
Tata Kerja Komunitas Pusaka

Pasal 11

- (1) Komunitas Pusaka bertugas menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mufakat diperusahaan;
- (2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Dalam hal perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan diperlukan informasi berkaitan dengan ketentuan perundangan-undang ketenagakerjaan, Pengurus dan atau para pihak yang berselisih dapat langsung menghubungi Mediator Hubungan Industrial melalui *Telpehone* atau *WhatsApp* sebagai nara sumber penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Pasal 12

- (1) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) perundingan bipartit secara musyarwarah dan mufakat tercapai Kesepakatan Bersama maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak;

- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
- (3) Membuat Risalah Perundingan Bipartit dalam hal tidak tercapai kesepakatan bersama;
- (4) Risalah perundingan sebagaimana maksud pada ayat (4) harus ditandatangani dan oleh para pihak dan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. Tanggal dan tempat perundingan;
 - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. Pendapat para pihak;
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- (5) Melaporkan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.

BAB VI

TATA CARA PENGADUAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI KOMUNITAS PUSAKA

Pasal 13

- (1) Pekerja /Buruh menyampaikan laporan atau pengaduan atas perselisihan yang dilakukan oleh perusahaan atau pekerja/buruh ke Komunitas Pusaka
- (2) Laporan atau pengaduan atas perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis kepada Komunitas Pusaka yang memuat:
 - a. Nama dan alamat Pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. Perbuatan perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan; dan
 - c. Keterangan yang memuat fakta, data atau petunjuk terjadinya adanya perselisihan.

Pasal 14

Pencatatan atau pengaduan perselisihan hubungan industrial kepada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM belum dapat ditindak lanjuti sebelum dilakukan upaya penyelesaian secara Bipartit di perusahaan

BAB VII
TUGAS, DAN FUNGSI DINAS DALAM
PELAYANAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI KOMUNITAS PUSAKA

Pasal 15

Dalam rangka Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Jambi Melalui Komunitas Pusaka Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. melaksanakan kegiatan Pelayanan Konsultasi dan Mediasi dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. untuk meningkatkan pemahaman pekerja/buruh, perusahaan, melaksanakan pembinaan, penyuluhan, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
- c. melakukan Mediasi untuk perselisihan hubungan industrial yang tidak tercapai kesepakatan pada perundingan bipartit melalui Komunitas Pusaka di perusahaan Kota Jambi.

BAB VII
KOORDINASI, PENGENDALIAN DAN PELAPORAN

Pasal 16

Pelaksanaan, pengendalian dan koordinasi Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Komunitas Pusaka Kota Jambi dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Pasal 17

- (1) Perusahaan melaporkan perkembangan situasi perselisihan hubungan industrial serta upaya penanggulangan dan penanganannya kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.
- (2) Melaporkan perkembangan penyelesaian perselisihan yang diselesaikan melalui Komunitas Pusaka kepada Walikota.

Pasal 18

Untuk mewujudkan Koordinasi, Pengendalian Dan Pelaporan maka Komunitas Pusaka wajib menyampaikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi berupa :

- a. laporan Pendahuluan perselisihan hubungan industrial melalui media elektronik atau ITE (WA group Komunitas Pusaka atau telephone);

- b. laporan harus dilengkapi dengan data-data kejadian perselisihan terjadi;
- c. laporan sebagaimana maksud huruf b disampaikan pada hari dan jam kerja Dinas; dan
- d. laporan rutin terdiri dari Laporan Bulanan, Triwulan dan Tahunan.

Pasal 19

Isi laporan sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 huruf a memuat :

- a. jenis perselisihan hubungan industrial yang telah diselesaikan;
- b. tempat dan alamat perusahaan;
- c. nama dan jumlah pekerja/ buruh yang berselisih; dan
- d. hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB IX PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Jambi.

Ditetapkan di Jambi
pada tanggal 5 Juni 2018
Pjs. WALIKOTA JAMBI,

ttd

MUHAMMAD FAUZI

Diundangkan di Jambi
pada tanggal 5 Juni 2018
SEKRETARIS DAERAH KOTA JAMBI

ttd

BUDIDAYA

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

ttd

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