BUPATI ACEH BARAT
PROVINSI ACEH

QANUN KABUPATEN ACEH BARAT
NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI MAHA PENYAYANG

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH BARAT,

Menimbang : a. bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari masyarakat yang memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan ekonomi;

b. bahwa setiap tenaga kerja dan masyarakat di Kabupaten Aceh Barat berhak hidup sejahtera dan mendapat jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat;

c. bahwa sesuai kewenangan daerah dan dalam rangka terwujudnya pembangunan dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Barat, maka untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja perlu adanya pendayagunaan dan perlindungan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha;

d. bahwa untuk memenuhi pelaksanaan ketentuan Pasal 174 ayat (2) dan ayat (5), Pasal 175 ayat (4)) dan Pasal 177 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk Qanun Kabupaten Aceh Barat tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) dan 18 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 7 (drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

3. Undang-Undang . . .

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara, Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Ngara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
10. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);
11. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5256);
12. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6141);
13. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);

14. Peraturan ...

14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5714) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6427);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2023 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6888);
21. Peraturan Presiden 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 108);
23 Peraturan Presiden 57 Tahun 2023 Tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 108);
24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
25. Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Aceh Tahun 2014 Nomor 8 Tambahan Lembaran Aceh Nomor 67);

Dengan ...

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN ACEH BARAT

dan

BUPATI ACEH BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : QANUN KABUPATEN ACEH BARAT TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Qanun ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten Aceh Barat adalah Kabupaten Aceh Barat yang merupakan suatu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang dipimpin oleh seorang Bupati.
2. Pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Kabupaten yang terdiri atas Bupati dan Perangkat Kabupaten.
3. Bupati adalah kepala pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang dipilih melalui suatu proses demokratis yang dilakukan berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat yang selanjutnya disingkat DPRK adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
5. Satuan Kerja Perangkat Kabupaten yang selanjutnya disebut SKPK adalah Satuan Kerja Perangkat Kabupaten di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, baik berbentuk dinas, badan, atau unit pelaksana teknis daerah.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Perlindungan tenaga kerja adalah jaminan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan jaminan kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

9. Tenaga . . .

9. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yamg berasal dari Kabupaten Aceh Barat dan telah lama berdomisili di Kabupaten Aceh barat yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan kartu keluarga
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 memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan didalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
13. 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 huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
14. 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.
15. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistimatis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
16. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

    Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan antar kerja.
17. 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.
18. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

19. Sertifikat . . .

19. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan;
20. 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 ketrampilan atau keahlian tertentu.
21. 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 kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan dengan kebutuhannya.
22. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para Pekerja/Buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.
23. 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 atau pejabat yang ditunjuk.
24. Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PK adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
25. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan PK, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.
26. 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 yang didasarkan pada nilai- nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

    Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat SP/SB adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

27. Lembaga . . .

27. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut 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/Buruh yang sudah tercatat di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
28. 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, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
29. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
30. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikatpekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
31. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain yang selanjutnya disebut Alih Daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja.
32. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
33. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
34. Penyandang Cacat yang selanjutnya disebut Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mempuntyai fisik dan atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya yang terdiri dari penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, dan penyandang cacat fisik dan mental.
35. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

    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 PK, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

36. Kesejahteraan . . .

36. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
37. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
38. Instansi Non Pemerintah adalah instansi yang didirikan oleh masayakat.
39. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pembari kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu PK, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
40. Skala Upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan. 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.
41. 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.
42. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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.

    Pembinaan Hubungan Industrial adalah serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja dan organisasinya, pengusaha dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja.

43. Pengembangan . . .

43. Pengembangan Hubungan Industrial adalah serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknis hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional maupun internasional.
44. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, PK, peraturan perusahaan, atau PKB.
45. 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 PK, atau peraturan perusahaan, atau PKB.
46. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
47. 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 keserikat pekerjaan.
48. Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di luar Hubungan Kerja adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri.
49. Tenaga Kerja Informal, Buruh Tani, dan Buruh Nelayan termasuk dalam klasifikasi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di luar Hubungan Kerja.
50. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan yang selanjutnya disebut Tanggung Jawab Sosial Lingkungan Perusahaan *(Corporate Social Responsibility)* adalah komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.
51. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang- undangan.
52. Setiap orang adalah orang perseorangan dan korporasi.

BAB II
ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berasaskan:

a. keislaman;
b. kemanusiaan;

c. kesetaraan . . .

c. kesetaraan;
d. keterpaduan;
e. perlindungan;
f. non diskriminasi;
g. kesejahteraan; dan
h. kearifan lokal.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan:

a. menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja;
b. menciptakan sistem latihan kerja yang berbasis masyarakat, kompeten, kewirausahaan dan berkesinambungan;
c. menyediakan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan Kabupaten Aceh Barat secara kualitatif dan kuantitatif;
d. menciptakan iklim investasi/usaha yang kondusif demi tercapainya perluasan kesempatan kerja melalui penyusunan kebijakan produktifitas bagi tenaga kerja dan perusahaan;
e. mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan kearifan lokal;
f. membina, mengembangkan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial/PHK secara bijak tanpa merugikan pihak-pihak dengan mempertimbangkan perlindunganan tenaga kerja dan kelangsungan usaha;
g. memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada tenaga kerja dan keluarganya;
h. mewujudkan kepedulian sosial terhadap lingkungan di sekitar perusahaan; dan
i. meningkatkan hubungan kerjasama dengan lembaga atau badan di luar negeri.

BAB III
TANGGUNGJAWAB, TUGAS, WEWENANG
DAN KEWAJIBAN

Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan tanggungjawab pemerintah Kabupaten yang dilaksanakan secara terencana, terpadu, terkoordinasi dan professional.

Pasal 5

Dalam melaksanakan tanggungjawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pemerintah Kabupaten bertugas merumuskan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 6 . . .

Pasal 6

(1) Pemerintah Kabupaten dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 berwenang:
   a. menyusun perencanaan ketenagakerjaan Kabupaten Aceh Barat;
   b. melakukan peningkatan pemberdayaan masyarakat, angkatan kerja, informasi pasar kerja, pelatihan, penempatan tenaga kerja;
   c. menyelenggarakan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
   d. menyelenggarakan pencatatan PK, pengesahan PP dan pendaftaran PKB dalam Kabupaten Aceh Barat;
   e. memberikan rekomendasi izin lapor keberadaan yang bekerja di Kabupaten Aceh Barat; dan/atau;
   f. menyelenggarakan pelayanan penyediaan lapangan kerja dan ketenagakerjaan dalam Kabupaten Aceh Barat.

(2) Pemerintah Kabupaten dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud ayat (1) berkewajiban:
   a. mengadakan pendidikan dan pelatihan;
   b. meningkatkan produktivitas, dan penempatan tenaga kerja;
   c. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Aceh Barat yang bekerja di luar negeri bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Luar Negeri serta negara tujuan;
   d. memberikan kesempatan dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di Kabupaten Aceh Barat;
   e. pengutamaan putra/putri dan masyarakat Kabupaten Aceh Barat
   f. menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
   g. melakukan pembinaan, pengembangan;
   h. dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
   i. mengawasi pelaksanaan K3;
   j. melakukan penyebaran informasi teknis kepada pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa;
   k. mengawasi terhadap ditaatinya peraturan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
   l. mengawasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

(1) Dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten wajib menyusun dan menetapkan Perencanaan Ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

(2) Dalam . . .

(2) Dalam menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan dapat menyusun dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja sebagai dasar dan acuan pelaksanaan program kepegawaian, perlindungan pegawai, dan penciptaan kesempatan kerja.

(3) Perencanaan Ketenagakerjaan disusun berdasarkan informasi yang diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun instansi non pemerintah.

(4) Informasi Ketenagakerjaan meliputi:
a. Penduduk dan tenaga kerja;
b. kesempatan kerja;
c. pelatihan kerja dan sertifikasi;
d. lulusan lembaga pelatihan kerja yang ada di Kabupaten Aceh Barat.
e. produktivitas tenaga kerja;
f. hubungan industrial;
g. kondisi lingkungan kerja;
h. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
i. jaminan social tenaga kerja;
j. informasi lowongan pekerjaan.

(5) Penyusunan Perencanaan Ketenagakerjaan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan bersama-sama Instansi/Badan/Lembaga Pemerintah maupun Non Pemerintah.

(6) Ketentuan mengenai tata cara menyusun dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 8

(1) Pemerintah Kabupaten, instansi Pemerintah terkait dan instansi Non Pemerintah wajib memberikan informasi ketenagakerjaan kepada Pemerintah Kabupaten melalui SKPK yang menangani bidang ketenagakerjaan.

(2) Bentuk Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
a. wajib lapor ketenagakerjaan;
b. informasi pasar kerja;
c. laporan kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja;
d. laporan penggunaan TKA;
e. laporan penerapan hubungan industrial;
f. laporan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja; dan
g. laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

(3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian informasi ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB V . . .

BAB V
PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Pasal 9

(1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kewajiban, serta kesempatan yang sama dalam memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan dan keahlian kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja dan pemagangan, untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
(2) Pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan untuk seluruh jenis kelompok lapangan usaha, disesuaikan dengan kebutuhan dan mengacu dari hasil perencanaan ketenagakerjaan.

Pasal 10

(1) Pelatihan kerja dan Pemagangan dapat diselenggarakan oleh:
    a. Lembaga pelatihan kerja Pemerintah;
    b. lembaga pelatihan kerja swasta; dan
    c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
(2) Lembaga/balai pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib menyampaikan laporan bulanan secara tertulis pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada SKPK yang membidangi ketenagakerjaan.
(3) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan c dalam menyelenggarakan pelatihan kerja harus:
    a. memiliki izin tertulis lembaga pelatihan swasta dari Bupati;
    b. tanda daftar bagi yang tidak memungut biaya dari Bupati;
    c. izin tertulis dari Bupati untuk yang memungut biaya; dan
    d. melaporkan hasil pelaksanaan pelatihan kerja kepada Bupati melalui SKPK yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 11

(1) Untuk keperluan perlindungan pekerja dan perusahaan, setiap perusahaan wajib memiliki ahli K3 dan ahli lainnya.
(2) Untuk melatih ahli K3 dan ahli lainnya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) setiap perusahaan wajib menyediakan dana.
(3) Untuk melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan dapat bekerjasama dengan Instansi terkait.

Pasal 12 . . .

Pasal 12

(1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dapat dilaksanakan dengan cara pelatihan institusional, pelatihan keliling (*mobile training* unit);
(2) Untuk mencapai relevansi, kualitas dan efisiensi, penyelenggaraan pelatihan kerja dibagi menjadi:
a. pelatihan dasar; dan
b. pelatihan lanjutan.
(3) Pelatihan dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a ditujukan bagi tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja.
(4) Pelatihan lanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b ditujukan bagi tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja paling singkat 2 (dua) tahun atau yang te lah memiliki sertifikat keahlian.
(5) Bagi peserta pelatihan lanjutan, Pemerintah Kabupaten dan Instansi Non Pemerintah dapat membekali setiap tenaga kerja dengan modal kerja.

Pasal 13

(1) Pemagangan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dapat dilaksanakan di dalam negeri dan/atau di luar negeri oleh Pemerintah Kabupaten dan Instansi Non Pemerintah;
(2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada SKPK yang membidangi ketenagakerjaan;
(3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
(4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 14

(1) Pemerintah Kabupaten melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
(2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
(3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, efektif dan efisien.

(4) Untuk . . .

(4) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Pemerintah Kabupaten dapat membentuk Lembaga Produktivitas.

(5) Keanggotaan dan tata kerja Lembaga Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

Lembaga Pelatihan Kerja swasta atau perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b dan c wajib mengajukan pendaftaran untuk mendapatkan akreditasi secara berkala kepada Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (KALPK) Aceh.

Pasal 16

(1) Tenaga Kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan/atau pemagangan berhak memperoleh:
a. sertifikat pelatihan kerja;
b. sertifikat kompetensi;
c. sertifikat pemagangan.

(2) Sertifikat pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diterbitkan oleh Lembaga/balai pelatihan kerja milik Pemerintah Kabupaten dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja swasta atau perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1).

(3) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diterbitkan oleh Badan Nasional Setifikasi Profesi Lembaga setelah melalui uji kompetensi.

(4) Pelaksanaan uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja dan/atau Lembaga Pendidikan Pelatihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah terakreditasi.

(5) Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA TENTANG
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri

Pasal 17

(1) Pemerintah Kabupaten dapat bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten lain untuk melakukan penempatan tenaga kerja.

(2) Penempatan . . .

(2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk menampung keberagaman budaya produktif, etos kerja dan pengetahuan tenaga kerja daerah lainnya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja Kabupaten Aceh Barat.

Pasal 18

(1) Setiap pelaksana kegiatan usaha di Kabupaten wajib mengikut sertakan sumberdaya manusia setempat dan memanfaatkan sumber daya lain yang ada di Kabupaten Aceh barat.
(2) Pelaksanaan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membuka kantor pusat atau kantor perwakilan di Aceh Barat yang dapat mengambil kebijakan ketenagakerjaan.

Pasal 19

(1) Pemerintah Kabupaten Mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja melalui penempatan tenaga kerja di luar negeri.
(2) Pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang beroperasi di Aceh Barat dilarang untuk menempatkan Tenaga Kerja Aceh Barat sebagai Penata Laksana (Pembantu) Rumah Tangga.
(3) Pemerintah Kabupaten melaksanakan pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang akan ditempatkan di luar negeri, baik sebelum, selama, dan sesudah penempatan.
(4) Bagi tenaga kerja Aceh Barat yang bekerja di luar negeri sebagai Penata Laksana (Pembantu) Rumah Tangga sebelum Qanun ini berlaku, masih diberikan izin sampai dengan PK-nya (kontraknya) berakhir.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 20

(1) Pemerintah Kabupaten dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
(2) Perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mewajibkan penggunaan lembaga dan tenaga kerja lokal dalam pembangunan di Kabupaten Aceh Barat.
(3) Kewajiban penggunaan lembaga dan tenaga kerja lokal dikecualikan dalam hal tidak tersedianya lembaga dan tenaga lokal.

(4) Perluasan . . .

(4) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.

(5) Pemerintah Kabupaten dan Instansi Non Pemerintah membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

(6) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Bupati melalui perangkat daerah teknis.

(7) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disampaikan secara tertulis melalui Perangkat daerah teknis paling lambat 1 (satu) bulan sebelum lowongan pekerjaan diumumkan.

(8) Setiap Perusahaan harus menetapkan syarat kepemilikan kartu tanda pencari kerja (AK.I) bagai calon tenaga kerja untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia.

(9) Setiap perusahaan wajib melaporkan data ketenagakerjaan secara berkala kepada Bupati melalui Perangkat daerah teknis secara berkala setiap bulannya.

(10) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan (9), dikenai sanksi administratif berupa:
   a. teguran lisan;
   b. teguran tertulis;
   c. penghentian sementara kegiatan; dan/atau
   d. penghentian tetap kegiatan.

BAB VII
PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 21

(1) TKA dapat bekerja di Kabupaten Aceh Barat setelah memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya dapat diberikan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki setelah mendapat rekomendasi dari Bupati melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat.

Pasal 22

(1) TKA dapat bekerja di Kabupaten Aceh Barat, apabila keahlian untuk jabatan tertentu belum dimiliki oleh tenaga kerja Kabupaten Aceh Barat.

(2) Setiap . . .

(2) Setiap pemberi kerja TKA wajib:
   a. Menunjuk tenaga kerja Kabupaten Aceh Barat sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
   b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud dalam dalam huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

(3) Setelah jangka waktu kerja TKA selesai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) harus dialih tugaskan kepada tenaga pendamping TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2), kecuali untuk jabatan komisaris dan direktur sebagai pemilik modal.

Pasal 23

(1) Pengesahan RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan untuk pekerjaan sementara dan tidak dapat diperpanjang.

(2) Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan dan Pengesahan RPTKA non-DKPTKA diberikan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

(3) Pengesahan RPTKA KEK diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.

(4) Pengesahan RPTKA KEK untuk jabatan direksi atau komisaris, diberikan sekali dan berlaku selama TKA yang bersangkutan menjadi direksi atau komisaris.

(5) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan perubahan, meliputi:
   a. alamat perusahaan;
   b. nama perusahaan;
   c. jabatan;
   d. lokasi kerja;
   e. jumlah TKA; dan/ atau
   f. kewarganegaraan.

Pasal 24

(1) Untuk mendapatkan rekomendasi pengesahan RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara online sekaligus mengisi aplikasi data calon TKA dan mengunggah dokumen persyaratan calon TKA melalui TKA Online.

(2) Permohonan secara online sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan:
   a. formulir RPTKA yang sudah dilengkapi;
   b. izin usaha dari instansi yang berwenang;
      akta pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;

c. keterangan . . .

c. keterangan domisili perusahaan dari pemerintah setempat;
d. surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan
e. bukti wajib lapor ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perudang-undangan; dan
f. rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi tertentu.

Pasal 25

Formulir RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a memuat:
a. identitas pemberi kerja TKA;
b. jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur bagan organisasi perusahaan yang bersangkutan;
c. besarnya upah TKA yang dibayar;
d. jumlah TKA;
e. uraian jabatan dan persyaratan jabatan TKA;
f. lokasi kerja;
g. jangka waktu penggunaan TKA;
h. penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan; dan
i. rencana program Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja Indonesia.

Pasal 26

(1) RPTKA diberikan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
(2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 1 (satu) tahun dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA.
(3) Dalam hal jabatan Komisaris dan Direksi, perpanjangan RPTKA diberikan paling lama 2 (dua) tahun dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA.
(4) Perpanjangan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dikenakan retribusi;
(5) Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetor ke Kas Daerah oleh pemberi kerja TKA.
(6) Besarnya retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Qanun tentang Retribusi.
(7) Retribusi RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan untuk mendanai penerbitan dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, biaya dampak negatif dari perpanjangan RPTKA, dan kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal.

BAB VIII . . .

BAB VIII
HUBUNGAN KERJA

Pasal 27

(1) Hubungan kerja terjadi karena adanya PK antara pengusaha dan pekerja/buruh.
(2) PK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dibuat secara tertulis atau lisan.
(3) Dalam hal PK dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
(4) Syarat-syarat PK meliputi:
    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 peraturan perundang- undangan.
(5) PK yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
(6) PK yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 28

(1) PK dibuat dalam bentuk:
    a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT); atau
    b. Perjanjian Kerja atau untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
(2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu
(3) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia.
(4) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
(5) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat di adakan untuk paling lama 5 (lima) tahun;
(6) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pasal 29 . . .

Pasal 29

(1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (sistem kerja *outsourcing*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.
(2) Sistem kerja *outsourcing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam pelaksanaannya harus memenuhi syarat dan ketentuan sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundangan-undangan berkenaan dengan syarat- syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Pasal 30

Setiap PK penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

(1) Sistem kerja *Outsourcing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 harus merupakan kegiatan/pekerjaan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
(2) Jenis kegiatan/pekerjaan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

Pasal 32

Jenis kegiatan/pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada SKPK yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 33

SKPK yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 34

(1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32.

(2) Apabila . . .

(2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 35

Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dan Pasal 32.

Pasal 36

(1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

(2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling kurang harus memuat:
   a. jaminan kelangsungan bekerja;
   b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
   c. jaminan perhitungan masa kerja, apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

(3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
   a. hak atas cuti, apabila memenuhi syarat masa kerja;
   b. hak atas jaminan sosial;
   c. hak atas tunjangan hari raya;
   d. hak istirahat (paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu);
   e. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
   f. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang- undangan dan/atau PKB

Pasal 37

(1) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) harus:
   a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan mempunyai kantor di wilayah Kabupaten Aceh Barat;

b. pelaksanaan . . .

b. pelaksanaan alih daya tidak ditujukan untuk mencari upah murah atau *"cost reduction"* tapi semangat untuk fokus pada bisnis inti, dan menyerahkan pada pihak ketiga yang lebih kompeten;
c. perusahaan yang dibentuk khusus untuk berkecimpung dalam bisnis sistem kerja outsorcing, bukan merupakan anak perusahaan, yayasan atau koperasi dari suatu perusahaan induk;
d. mendapatkan rekomendasi dari asosiasi sektor usaha untuk jenis pekerjaan yang akan di alih daya kan;
e. memperhatikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundangan-undangan;
f. memberikan pelatihan kerja kepada Pekerja/Buruh dalam rangka peningkatan kualifikasi kerja yang lebih tinggi;
g. memberikan penghargaan atas performa dan jenjang karir pekerja/buruh, minimal dengan perbedaan/grade skala upah; dan
h. menjadi mitra usaha bagi perusahaan pemberi kerja berdasarkan kompetensi, produktifitas dan juga kesejahteraan, bukan upah murah.

(2) Pemerintah Kabupaten melaksanakan pembinaan terhadap penerapan alih daya melalui pengawasan hubungan antara Pemberi Kerja (user) dan Penerima Kerja (vendor).

(3) Hubungan antara Pemberi Kerja (user) dan Penerima Kerja (vendor) harus berdasarkan pada:
a. keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan;
b. keadilan;
c. hak asasi manusia; dan
d. keterbukaan.

BAB IX
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Penyandang Disabilitas

Pasal 38

(1) Pemerintah Kabupaten wajib memfasilitasi kesempatan kerja bagi tenaga kerja potensial dari Penyandang Disabilitas baik sektor formal maupun informal.

(2) Pemerintah Kabupaten wajib memfasilitasi tempat pelatihan keterampilan bagi Penyandang Disabilitas dan segala aksesibilitasnya yang disesuaikan dengan kemampuan, bakat Penyandang Disabilitas.

(3) Kesempatan . .

(3) Kesempatan kerja sektor formal maupun informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
a. sektor produksi;
b. jasa;
c. sosial, lembaga-lembaga sosial; dan
d. usaha mandiri yang modalnya didanai oleh Pemerintah, pengusaha, dan masyarakat.

(4) Tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang memiliki keahlian (skill) tidak boleh dibedakan hak-hak normatifnya, dan tidak dibenarkan adanya diskriminasi posisi jabatan ditempat kerja.

(5) Pengusaha wajib menerima tenaga kerja Penyandang Disabilitas sesuai dengan keahlian dan bidang pekerjaannya di badan usaha sektor formal paling sedikit 1/100 (satu perseratus).

(6) Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan paling kurang 1 (satu) orang tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang berkenaan, walaupun jumlah karyawannya kurang 100 (seratus) orang.

(7) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja Penyandang Disabilitas, wajib melindungi, mengarahkan, membina sesuai dengan keahlian dan bidang pekerjaannya.

(8) Pengusaha tidak dibenarkan memaksa Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan bidang pekerjaannya.

(9) Pengusaha wajib memfasilitasi atau memberi kemudahan dan kenyamanan bagi Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas untuk memasuki tempat kerja yang layak meliputi:
a. ruang kantor;
b. meja/kursi;
c. toilet;
d. tempat ibadah;
e. olah raga; dan
f. fasilitas lainnya.

Pasal 39

(1) Pemerintah Kabupaten wajib memberikan kesempatan kerja kepada Penyandang Disabilitas untuk bekerja disektor pemerintahan.

(2) Kesempatan kerja kepada Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1/50 (satu per lima puluh).

(3) Tata cara pemberian kesempatan kerja kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas di sektor pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40 ...

Pasal 40

(1) Pemerintah Kabupaten dan pengusaha melaksanakan program kembali bekerja (*return to work*) bagi tenaga kerja yang mengalami cacat tetap akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat kerja.
(2) Tata Cara pelaksanaan program kembali bekerja (*return to work*) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Anak

Pasal 41

Setiap orang dilarang mempekerjakan dan/atau melibatkan anak dalam pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Pasal 42

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 17 (tujuh belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
(2) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
(3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
    a. dibawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
    b. izin tertulis dari orang tua atau wali;
    c. perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua atau wali;
    d. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
    e. tidak mempekerjakan anak antara pukul 08.00 sampai pukul 18.00 dan tidak mengganggu waktu sekolah;
    f. tidak mempekerjakan anak pada tempat-tempat dan/atau menjalankan pekerjaan yang sifat pekerjaannya dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan dan kesehatan;
    g. tidak mempekerjakan anak pada pekerjaan ekstraksi, konstruksi, dan bongkar-muat;
    h. tidak mempekerjakan anak pada ruangan tertutup yang menggunakan mesin;
    dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa;
    i. adanya hubungan kerja yang jelas; dan

j. menerima . . .

j. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf b, huruf c, huruf j, dan huruf k dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 43

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
(2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
   a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
   b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 44

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 45

Pemerintah Kabupaten berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

Paragraf 3
Perempuan

Pasal 46

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 20.00 sampai dengan pukul 07.00.
(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya dan/atau menyusui apabila bekerja antara pukul 20.00 sampai dengan pukul 07.00.
   Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB wajib:
   a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
   b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; dan
   c. menyediakan angkutan antar jemput.
(3) Pekerja/buruh perempuan beragama Islam wajib menggunakan pakaian kerja sesuai syariat Islam.

(4) Pekerja . . .

(4) Pekerja/buruh perempuan bukan beragama Islam wajib menggunakan pakaian kerja yang sopan dan sesuai dengan kearifan lokal.

(5) Pekerja Perempuan yang diperlakukan sebagai kepala keluarga apabila:

a. yang bersangkutan berstatus janda karena suaminya meninggal dunia dan mempunyai tanggungananak;
b. suami yang tidak mampu mencari nafkah akibat keadaan jasmani dan Rohani, hal ini harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
c. yang bersangkutan berstatus janda karena perceraian, dan berdasarkan putusan pengadilan anak menjadi tanggungannya; dan
d. pekerja perempuan yang berstatus sebagai kepala keluarga, menerima gaji pokok, tunjangan, santunan sosial dan penerimaan lainnya yang sah.

Pasal 47

(1) Pekerja/buruh perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.

(2) Pekerja/buruh perempuan harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan.

(3) Waktu istirahat sebelum saat bekerja pekerja/buruh perempuan menurut perhitungan dokter/bidan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya 3 (tiga) bulan, jika dalam suatu keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.

(4) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami gugur kandungan diberi istirahat selama satu setengah bulan.

(5) Pekerja/buruh perempuan yang masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan bayinya pada jam kerja.

Pasal 48

Pengusaha harus menyediakan fasilitas bagi pekerja/buruh perempuan dilingkungan perusahaan untuk menyusukan bayinya.

Pasal 49

Pengusaha wajib membayar penuh upah setiap pekerja/buruh perempuan yang menjalankan haknya untuk melaksanakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 48.

Pasal 50

Perusahaan wajib memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan jabatan sesuai dengan kompetensinya.

Paragraf 4 . . .

Paragraf 4
Pekerja Luar Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja Perorangan

Pasal 51

(1) Setiap Pekerja Luar Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja Perorangan berhak untuk memperoleh keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan.
(2) Setiap Pekerja Luar Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja Perorangan berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 52

Pemerintah Kabupaten berkewajiban:

a. melakukan pembinaan dan perlindungan bagi Pekerja Luar Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja Perorangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
b. pembinaan dan perlindungan sebagaimana dimaksud dalam huruf a lebih dititik beratkan kepada faktor produktivitas, pengupahan, keselamatan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
c. pembinaan sebagaimana dimaksud dalam huruf b, dapat mengikutsertakan unsur dunia usaha dan masyarakat.

Paragraf 5
Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Libur Khusus
dan Tunjangan Meugang

Pasal 53

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam perundang-undangan.
(2) Pemerintah Kabupaten Aceh Barat dapat menetapkan waktu kerja, waktu istirahat, dan libur khusus untuk hari-hari tertentu.
(3) Waktu kerja dan waktu istirahat hari-hari tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
    a. selama Bulan Ramadhan; dan
    b. hari "Meugang" sebelum puasa Ramadhan, hari meugang sebelum Hari Raya Idul Fitri dan Hari "Meugang" sebelum Hari Raya Idul Adha, Ibadah haji dan Umroh.
(4) Ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(5) Ketentuan waktu kerja, waktu istirahat dan libur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan sektor usaha tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) serta penetapan sektor usaha atau pekerjaan tertentu ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 54. . .

Pasal 54

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 55

Setiap perusahaan wajib memberikan Tunjangan "Meugang" menyambut Ramadhan dan Hari Raya Idul Adha sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan.

Pasal 56

(1) Untuk memperingati musibah Gempa dan Tsunami di Aceh, setiap tanggal 26 Desember dinyatakan sebagai hari libur resmi Aceh.
(2) Hari libur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempedomani pada Keputusan Gubernur.

Paragraf 6
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 57

(1) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas:
    a. keselamatan dan kesehatan kerja;
    b. moral dan kesusilaan; dan
    c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Ketuhanan.
(2) Setiap penguasaha wajib memperlakukan pekerja/buruh sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Ketuhanan.
    Setiap tempat kerja wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen di tempat kerja tersebut.
(3) Tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi tempat kerja milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Pemerintah.

Pasal 58

(1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat- syarat keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan dan lingkungan kerja.

(2) Penerapan . . .

(2) Penerapan syarat-syarat K3, Higiene Perusahaan, Lingkungan Kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pemeriksaan dan pengujian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan izin pemakaian atau pengesahan pemakaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(5) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 59

(1) Setiap Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja atau buruh dalam hubungan kerja untuk memenuhi penghidupan dan jaminan sosial yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan dan jaminan sosial yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah Kabupaten Aceh Barat wajib menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh di dalam Peraturan Bupati.

(3) Penetapan upah minimum Kabupaten ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 60

(1) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan dan jaminan sosial yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), Pemerintah Kabupaten membentuk Dewan Pengupahan.

Pasal 62 . . .

(2) Dewan Pengupahan Kabupaten Aceh Barat memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan diajukan dan ditetapkan oleh Bupati, serta untuk pengembangan sistem pengupahan Kabupaten Aceh Barat.

(3) Dewan Upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur:
   a. Pemerintah Kabupaten;
   b. serikat pekerja/serikat buruh;
   c. organisasi pengusaha;
   d. akademisi; dan
   e. pakar.

(4) Dewan Pengupahan Kabupaten Aceh Barat diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.

Pasal 61

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam perundang-undangan berdasarkan:
a. memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan di Kabupaten Aceh Barat;
b. jaminan kesehatan; dan
c. jaminan sosial.

Pasal 62

(1) Dewan Pengupahan melalui analisa ekonomi bisnis menetapkan nilai upah untuk masing-masing jabatan pada masing-masing sektor/lapangan usaha dengan didasarkan pada:
   a. nilai produksi rata-rata sektor usaha; dan
   b. andil pekerja untuk masing-masing jabatan.

(2) Besarnya nilai upah yang diperoleh dari hasil analisa ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk penyusunan struktur dan skala upah dengan memperhatikan:
   a. pendidikan;
   b. kompetensi/keahlian yang dibutuhkan;
   c. masa kerja; dan
   d. jabatan/golongan.

(3) Penetapan nilai upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan pihak lain yang terkait.

(4) Prosedur dan tata cara penetapan nilai upah, penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

(2) Pengusaha . . .

(2) Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan diatas upah minimum.

(3) Upah diatas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

(4) Dalam penetapan upah, pengusaha dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial

Pasal 64

(1) Setiap perusahaan atau pemberi kerja wajib memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan tenaga kerja perseorangan.

(2) Setiap perusahaan atau pemberi kerja yang mengajukan permohonan pengurusan atau perpanjangan izin, wajib melampirkan salinan rekomendasi Badan Pelaksanaan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan perusahaan yang telah dilegalisir sebagai persyaratan wajib dan melampirkan pelunasan iuran BPJS Kesehatan.

(3) Setiap perusahaan yang akan melaksanakan perkerjaan proyek yang mempekerjakan tenaga kerja harian, dan tenaga kerja borongan, wajib melampirkan bukti pendaftaran serta pelunasan iuran BPJS ketenagakerjaan dan pelunasan iuran BPJS kesehatan

(4) Iuran peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan bisa bersumber dari APBN, APBA, APBG, dari pemberi kerja, pekerja dana tanggung jawab social perusahaan (*Corporate Social Responsility*/CSR)dan Instansi lainnya.

Pasal 65

(1) Pemerintah Kabupaten dapat memberikan penghargaan *(reward)* kepada Tokoh, pekerja/buruh yang berprestasi pada bidang ketenagakerjaan.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan *(Reward)* diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB X
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 66

(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Kabupaten mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang- undangan bidang Ketenagakerjaan.

(2) Dalam. . .

(2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

(3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua
Mediator

Pasal 67

(1) Pembinaan, pengembangan hubungan industrial dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dilakukan oleh mediator hubungan industrial.

(2) Mediator hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Mediator hubungan industrial wajib ditempatkan dibidang yang menangani hubungan industrial.

(4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat dilakukan oleh Arbiter dan konsiliator sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(5) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat didampingi oleh Federasi dan/atau Konfiderasi Pekerja/buruh.

Pasal 68

(1) Pemerintah Kabupaten wajib memiliki mediator hubungan industrial.

(2) Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 2 (dua) orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan.

Bagian Ketiga
Serikat Pekerja

Pasal 69

(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi serikat pekerja/buruh.

(2) Serikat . . .

(2) Serikat Pekerja/buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
(3) Serikat pekerja/buruh dapat memperoleh sarana organisasi serikat pekerja/buruh dari perusahaan.

Pasal 70

Pemerintah Kabupaten dapat memfasilitasi sarana mengenai organisasi dan keanggotaan dalam organisasi pekerja/buruh.

Bagian Keempat
Organisasi Pengusaha

Pasal 71

(1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.
(2) Bentuk, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja serta personalia organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan AD/ART masing- masing Organisasi.

Bagian Kelima
Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan serta Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 72

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan *(lock out)* serta Pemutusan Hubungan Kerja, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- perundangan.

Bagian Keenam
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Pasal 73

Dalam menjalankan fungsi hubungan industrial untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha dan memperluas kesempatan kerja, Perusahaan wajib melaksanakan program/kegiatan sebagai bagian dari Tanggungjawab Sosial Perusahaan *(Coorporate Social Responsibility).*

Pasal 74

(1) Program/kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 sebelum dilaksanakan harus dikoordinasikan dengan Pemerintah Kabupaten.

(2) Besaran . . .

(2) Besaran nilai Tanggungjawab Sosial Perusahaan *(Coorporate Social Responsibility)* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 diatur dalam Qanun tentang Tanggungjawab Sosial Perusahaan *(Coorporate Social Responsibility).*

Pasal 75

(1) Perusahaan, pengusaha dan pekerja wajib membayar zakat bila sudah mencapai nisab.
(2) Perusahaan, pengusaha dan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disamping wajib membayar zakat juga dapat mengeluarkan infaq dan *shadaqah.*
(3) Perusahaan, pengusaha dan pekerja yang penghasilannya belum mencapai nisab dapat mengeluarkan infaq dan *shadaqah.*

Pasal 76

(1) Zakat, infaq dan shadaqah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78, dikenakan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja, baik tenaga kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Asing yang muslim, dan merupakan bagian dari Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Coorporate Social Responsibility).*
(2) Setiap perusahaan dapat membentuk unit pengumpul Zakat, Infaq dan Shadaqah.
(3) Pengelolaan Zakat, infaq dan shadaqah berkoordinasi dengan Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat.

Pasal 77

Sistem Tanggung Jawab Sosial Perusahaan *(Coorporate Social Responsibility)* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 sampai dengan Pasal 76 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 78

(1) Pemerintah Kabupaten dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan pelayanan ketenagakerjaan, meliputi:
   a. izin lembaga pelatihan kerja;
   b. izin lembaga penempatan tenaga kerja dan lembaga bursa kerja khusus;
   c. izin operasional penyedia dan penyalur tenaga kerja;
   d. izin tempat penampungan tenaga kerja;
   e. pengesahan PP; dan
   f. pendaftaran PKB.

(2) Ketentuan . . .

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

BAB XII
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENYIDIKAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 79

(1) Pemerintah Kabupaten melakukan pembinaan terhadap unsur unsur dan kegiatan ketenagakerjaan.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
   a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
   b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan; dan
   c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, masyarakat prakerja dan organisasi profesi terkait.
(4) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 80

(1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dan qanun ketenagakerjaan.
(2) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
(3) Pemerintah Kabupaten wajib memfasilitasi pengawas ketenagakerjaan yang ditempatkan oleh Pemerintah Aceh pada instansi yang menangani ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Barat;

Pasal 81

(1) Untuk kelancaran pengawasan penegakan Qanun ini dan peraturan perundang-undangan lainnya dibidang ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten wajib menyediakan sarana dan prasarana bagi pengawas ketenagakerjaan.
(2) Syarat, Jenis dan tata cara penyediaan Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga . . .

Bagian Ketiga
Penyidikan

Pasal 82

(1) Selain penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
(2) Kewenangan penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Kesatu
Ketentuan Pidana

Pasal 83

(1) Setiap Orang yang melanggar ketentuan mempekerjakan dan/atau melibatkan anak dalam pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, dikenakan sanksi pidana penjara paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda Paling banyak Rp 50.000.000 (Lima puluh juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana Pelanggaran.

Pasal 84

(1) Setiap orang yang melanggar ketentuan menempatkan tenaga kerja Aceh Barat disektor Penata Laksana (Pembantu) Rumah Tangga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2), dikenakan pidana penjara paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Bagian Kedua
Sanksi Administratif

Pasal 85

(1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 sampai dangan Pasal 84, dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
    a. teguran;
    b. peringatan tertulis;
    c. pembatasan kegiatan usaha;
    d. pembekuan kegiatan usaha;
    e. pembatalan persetujuan;
    f. pembatalan pendaftaran;

g. penghentian . . .

g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi; dan
h. pencabutan izin.

(2) Setipa orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (1), Pasal 15 ayat (1), Pasal 19 ayat (2), Pasal 22 ayat (3), Pasal 29 ayat (1), Pasal 32, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 47 ayat (4), Pasal 48, Pasal 50 ayat (1), Pasal 55, Pasal 57 ayat (3), Pasal 64 dan Pasal 65 dikenakan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(3) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak- hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

(4) Prosedur, tatacara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai perundang-undangan.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 86

Peraturan pelaksana sebagaimana diamanahkan dalam Qanun ini, ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Qanun ini diundangkan.

Pasal 87

Qanun ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Qanun ini dengan penempatannya dalam Lembaran Kabupaten Aceh Barat.

Ditetapkan di Meulaboh
pada tanggal 20 Desember 2023 M
7 Jumadil Akhir 1445 H

Pj. BUPATI ACEH BARAT,

M A H D I

Diundangkan di Meulaboh
pada tanggal 20 Desember 2023 M
7 Jumadil Akhir 1445 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT,

MARHABAN

LEMBARAN KABUPATEN ACEH BARAT TAHUN 2023 NOMOR : 6
NOREG QANUN KABUPATEN ACEH BARAT, PROVINSI ACEH: (6/112/2023)

PENJELASAN

ATAS

QANUN KABUPATEN ACEH BARAT

NOMOR 6 TAHUN 2023

TENTANG

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 beberapa Peraturan Perundang-undangan baik Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Untuk itu, pemerintah Kabupaten Aceh Barat memandang perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrumen kebijakan berupa Qanun 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 Kabupaten;
10. Penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
11. Penghargaan.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Daerah, yang dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh barat harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Qanun Kabupaten tentang Ketenagakerjaan ini, merupakan amanah Undang-undang nomor 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh yang harus diselesaikan. disamping itu, Qanun ini juga mengatur ketentuan lain berkenaan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaaan di Kabupaten Aceh Barat secara Umum.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas keislaman" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Barat harus sesuai dengan tuntunan agama Islam.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas kemanusian" adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat martabat setiap warga negara dan penduduk indonesia secara proporsional.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas kesetaraan" adalah bahwa setiap para pihak memiliki kedudukan yang setara dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang atau setara.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan melibatkan peran banyak pihak instansi lain, baik pemerintah maupun non pemerintah.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas perlindungan" adalah dalam penyelenggaran ketenagakerjaan harus menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas non diskriminasi" adalah tidak adanya perlakuan yang berbeda didasarkan pada suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, etnik, budaya dan bahasa.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "asas kesejahteraan" adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan material,spritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosial lainnya.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas kearifan lokal" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan di Aceh Barat harus menghormati ketentuan adat, budaya, dan nilai-nilai kearifan yang hidup dan berlaku dalam masyarakat.

Pasal 3

Huruf a

Yang dimaksud dengan "perencanaan tenaga kerja" adalah proses penyusunan rencana ketenaga kerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategis dalam pelaksanaan program pembangunan

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf I

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)

Informasi ketenagakerjaan disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses publik.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Yang dimaksud dengan "Kompetensi Kerja" adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf I

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

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

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "peningkatan relevansi" adalah adanya kesesuaian antara pelatihan atau pemagangan yang diikuti dengan bidang pekerjaannya.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Pengakuan kompetensi dan/atau kualifikasi keterampilan/keahlian kerja diberikan dalam bentuk sertifikat kompetensi dan/atau keterampilan/keahlian kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud "Balai Latihan Kerja" adalah Balai Latihan Kerja yang berada di Kabupaten Aceh Barat.

Ayat (5)

Dalam hal melaksanakan uji kompetensi kerja perusahaan tidak dibenarkan melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang tidak lulus uji kompetensi.

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "Perlindungan" adalah berkoordinasi dengan perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan dan penempatan.

Ayat (4)

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

Ayat (1)

Pada prinsipnya Perjanjian Kerja (PK) dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Pasal 37

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 38

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "tenaga kerja potensial penyandang disabilitas" adalah tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang sama dengan tenaga kerja yang normal dengan kriteria tertentu sesuai dengan tingkat kecacatannya.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Ayat (9)

Cukup jelas

Pasal 39

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 40

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf I

Cukup jelas

Huruf j

Cukup jelas

Huruf k

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 43

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Pasal 47

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas

Pasal 53

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 57

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 58

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "pesawat" adalah kumpulan dari beberapa alat beserta kelengkapannya dalam satu kesatuan atau berdiri sendiri yang memiliki fungsi guna mencapai tujuan
tertentu. Yang dimaksud dengan "instalasi" adalah suatu jaringan baik pipa maupun bukan yang dibuat guna suatu tujuan tertentu. Yang dimaksud dengan "mesin" adalah suatu peralatan kerja
yang digunakan untuk menyiapkan, mengolah, membentuk atau membuat, merakit, menyelesaikan, barang atau produk teknis dengan mewujudkan fungsi mesin.
Yang dimaksud dengan "peralatan" adalah alat yang di konstruksi khusus atau dibuat khusus untuk tujuan tertentu. Yang dimaksud dengan "bahan" adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan (serta biasanya digunakan untuk suatu tujuan tertentu) Barang adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya atau mempunyai sifat kecelakaan serta biasanya merupakan hasil dari suatu tujuan. Produk teknis lainnya adalah bahan atau barang yang dapat digunakan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 59

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak" adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 60

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 65

Ayat (1)

Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagai jaminan atas risiko kerja yang terjadi bagi tenaga kerja yang bekerja di sektor informal, antara lain pramuwisma.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 66

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 67

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 68

Ayat (1)

Dilakukan oleh mediator hubungan industrial yang kompeten dan indenpenden guna menjamin terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan diperusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 69

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 70

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 71

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 72

Cukup jelas

Pasal 73

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Cukup jelas

Pasal 76

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 77

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 78.

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 79

Cukup jelas

Pasal 80

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf i

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 81

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 82

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 83

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 84

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 85

Ayat (1)

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan guna menjamin pelaksanaan peraturanperundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 86

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 87

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 88

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 89

Cukup jelas

Pasal 90

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN KABUPATEN ACEH BARAT NOMOR: 251