BUPATI ACEH UTARA
PROVINSI ACEH

QANUN KABUPATEN ACEH UTARA
NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN ACEH UTARA

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI MAHA PENYAYANG

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH UTARA,

Menimbang : a. bahwa tingginya angka pengangguran dengan sumber daya manusia yang berkualitas di Kabupaten Aceh Utara, maka untuk penanggulangannya perlu memberikan kesempatan kepada tenaga kerja lokal guna meningkatkan pendapatan masyarakat Aceh Utara;

b. bahwa dalam memberikan prioritas kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal di Kabupaten Aceh Utara, Pemerintah Kabupaten memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum kepada tenaga kerja lokal sehingga hak-haknya dapat dilindungi;

c. bahwa untuk memenuhi pelaksanaan ketentuan Pasal 174 ayat (5), Pasal 175 ayat (4) dan Pasal 176 ayat (4) serta Pasal 177 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh dan lampiran huruf G tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Qanun Kabupaten Aceh Utara tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Aceh Utara;

Mengingat : 1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

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 Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 20036 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);

5. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan, Mineral dan Batu Bara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4959) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan, Mineral dan Batu Bara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6525);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan-Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5860);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6617);
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 Antar 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 Penyelengaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
20. Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenaga-kerjaan (Lembaran Aceh Tahun 2014 Nomor 8, Tambahan Lembaran Aceh Nomor 67);
21. Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 8 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahan (Lembaran Kabupaten Aceh Utara Tahun 2015 Nomor 8, Tambahan Lembaran Kabupaten Aceh Utara Nomor 214);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN ACEH UTARA
dan
BUPATI ACEH UTARA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : QANUN KABUPATEN ACEH UTARA TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN ACEH UTARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Qanun ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Pemerintahan Aceh adalah pemerintahan daerah provinsi dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyelenggarakan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Aceh dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Aceh sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing.
3. Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Utara.
4. Pemerintahan Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Kabupaten dan DPRK menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun1945.
5. Pemerintah Kabupaten adalah Bupati dan Perangkat Kabupaten sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Kabupaten.
6. Bupati adalah Bupati Aceh Utara.
7. Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten yang selanjutnya disingkat DPRK adalah Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Utara.
8. Dinas adalah Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Utara.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. 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 Aceh Utara mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Aceh Utara.
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 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.

15. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Aceh Utara dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Aceh Utara yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Aceh Utara paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.
16. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinam-bungan.
17. 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.
18. 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.
19. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
20. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerjayang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
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 kebutuhannya.
22. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia, selanjutnya disebut TKA.
23. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
25. 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.

26. 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.
27. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
28. Lembaga kerja sama 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 adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
30. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ 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. 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
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. Penutupan perusahaan (lockout) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
34. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
35. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
36. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

37. 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.
38. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
39. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
40. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro.
41. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil.
42. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan.

BAB II
ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berasaskan :
a. keislaman;
b. keterpaduan;
c. keseimbangan;
d. perlindungan;
e. kesejahteraan; dan
f. kearifan lokal.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk :
a. menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja;
b. menciptakan sistem latihan kerja yang berbasis masyarakat, kompeten, dan berkesinambungan;
c. menyediakan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan;
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 kelangsungan usaha;

g. memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada tenaga kerja dan keluarganya;
h. mewujudkan kepedulian sosial terhadap lingkungan di sekitar perusahaan;
i. meningkatkan hubungan kerja sama dengan lembaga atau badan di luar negeri; dan
j. menghidupkan dan mengembangkan usaha ekonomi kreatif masyarakat.

BAB III
TANGGUNG JAWAB, TUGAS, WEWENANG DAN KEWAJIBAN PEMERINTAH KABUPATEN

Bagian Kesatu
Tanggung Jawab

Pasal 4

Pemerintah Kabupaten bertanggung jawab:
a. menciptakan lapangan kerja;
b. menyelenggarakan ketenagakerjaan lokal yang dilaksanakan secara terencana, terpadu, terkoodinasi dan profesional;
c. menyelenggarakan pendataan jumlah tenaga kerja;
d. menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja; dan
e. membina UMKM.

Bagian Kedua
Tugas

Pasal 5

Pemerintah Kabupaten dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal bertugas merumuskan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Bagian Ketiga
Wewenang

Pasal 6

Pemerintah Kabupaten dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal mempunyai kewenangan sebagai berikut:
a. mengeluarkan izin usaha jasa pengerahan tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan;
b. menyusun perencanaan ketenagakerjaan lokal di kabupaten;
c. melakukan peningkatan pemberdayaan masyarakat, angkatan kerja, informasi pasar kerja, pelatihan, penempatan tenaga kerja;
d. menyelenggarakan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Bagian Keempat
Kewajiban

Pasal 7

Pemerintah Kabupaten dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal mempunyai kewajiban:
a. mengadakan pendidikan dan pelatihan;
b. meningkatkan produktivitas dan penempatan tenaga kerja lokal;
c. mengawasi pelaksanaan K3;

d. melakukan penyebaran informasi teknis kepada pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa;
e. mengawasi terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
f. mengawasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja lokal.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA LOKAL DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 8

(1) Dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Lokal, Pemerintah Kabupaten wajib menyusun dan menetapkan perencanaan ketenagakerjaan lokal sebagai dasar dan acuan untuk menyusun kebijakan strategis dalam pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan lokal yang berkesinambungan.
(2) Dalam menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan wajib menyusun dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja sebagai dasar dan acuan pelaksanaan program kepegawaian, perlindungan pegawai, dan penciptaan kesempatan kerja.
(3) PenyusunanPerencanaan Ketenagakerjaan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan bersama-sama instansi/badan/lembaga Pemerintah maupun non Pemerintah.
(4) Ketentuan mengenai tata cara menyusun dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan Lokal

Pasal 9

(1) Perencanaan Ketenaga kerjaan disusun berdasarkan informasi yang diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun instansi non pemerintah.
(2) Informasi penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal meliputi:
a. penduduk dan tenaga kerja;
b. kesempatan kerja;
c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
d. produktivitas tenaga kerja;
e. hubungan industrial;
f. kondisi lingkungan kerja;
g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
h. jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 10

(1) Instansi Pemerintah dan Instansi Non Pemerintah wajib memberikan informasi ketenagakerjaan kepada Pemerintah Kabupaten melalui Dinas yang menyeleng-garakan urusan di bidang ketenagakerjaan.

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

(3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian informasi ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan bupati.

Bagian Ketiga
Perencanaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 11

(1) Perencanaan ketenagakerjaan asing disusun berdasarkan kebutuhan perusahaan yang diajukan kepada pemerintah daerah melalui Dinas Kabupaten untuk memperoleh persetujuan.

(2) Kebutuhan tenaga kerja asing sebagaimana yang dimaksud ayat (1) khusus terhadap tenaga keahlian yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal.

(3) Penggunaan tenaga kerja asing harus mendapatkan persetujuan pemerintah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 12

(1) Setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh perusahaan di lingkungan Kabupaten wajib menghormati adat istiadat, budaya dan nilai-nilai agama yang berlaku di masyarakat.

(2) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib mensosialisasikan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Aceh.

BAB V
PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 13

(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 14

(1) Pelatihan kerja dan Pemagangan dapat diselenggarakan oleh:
a. lembaga/balai pelatihan kerja milik Pemerintah;
b. lembaga pelatihan kerja swasta;
c. lembaga pelatihan kerja perusahaan; dan
d. pemerintah gampong.

(2) Lembaga/balai pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib menyampaikan laporan bulanan secara tertulis pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.

(3) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dalam penyelenggaraan kerja harus :

a. memiliki izin tertulis dari Bupati; dan
b. melaporkan hasil pelaksanaan pelatihan kerja kepada Bupati melalui Dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 15

(1) Untuk keperluan perlindungan pekerja dan perusahaan, setiap perusahaan yang memiliki tenaga kerja lebih dari seratus orang atau resiko bahaya besar 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 bekerja sama dengan Instansi terkait.

(4) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

(5) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

(6) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 16

(1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, dapat dilaksanakan dengan cara pelatihan institusional, pelatihan keliling (mobile training unit) dan pemagangan.

(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.

(5) Bagi peserta pelatihan lanjutan, Pemerintah, Pemerintah Aceh, Pemerintah Kabupaten dan Instansi Non Pemerintah dapat membekali setiap tenaga kerja dengan modal kerja.

Pasal 17

(1) Pemagangan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dapat dilaksanakan di dalam negeri dan/atau di luar negeri oleh Pemerintah, Pemerintah Aceh, Pemerintah Kabupaten dan Instansi Non Pemerintah.

(2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas 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.

(5) Pemagangan yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun instansi Non Pemerintah harus mengutamakan tenaga produktif potensial.

Pasal 18

(1) Pemerintah, Pemerintah Aceh, dan Pemerintah Kabupaten melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

(2) Pembinaan pelatihan kerjadan 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 meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota dapat membentuk Lembaga Produktivitas.

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

Pasal 19

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

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

(3) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.

(4) Pelaksanaan uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja dan/atau Lembaga Pendidikan dan 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 LOKAL DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 20

(1) Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 70% (tujuh puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

(2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal atau pekerja/buruh lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah. Perusahaan wajib bersama dengan Dinas merekrut dan menyeleksi tenaga kerja lokal sesuai Dokumen informasi pencari kerja (IPK) yang ada di Dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenaga-kerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 21

(1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas Ketenagakerjaan.

(2) Setiap orang atau badan dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon Tenaga Kerja.

(3) Perusahaan harus mengutamakan penduduk setempat dalam merekrut tenaga kerja dengan mengutamakan keahlian, dengan persyaratan yang rasional sesuai dengan potensi sumber daya manusia lokal.

(4) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Kabupaten wajib melakukan rekrutmen tenaga kerja di Kabupaten.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peratuan Bupati.

Pasal 22

Perusahaan diwajibkan untuk membuat perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan tertentu di perusahaannya dengan Tenaga Kerja Lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut.

Pasal 23

(1) Pemerintah Kabupaten memfasilitasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh lokal berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh Perusahaan/Pemberi Kerja.

(2) Dalam penyediaan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Kabupaten melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses antar kerja lokal.

(3) Penempatan tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis pekerjaan sesuai bidangnya.

(4) Pelaksanaan dalam penyediaan dan penempatan tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal dan warga sekitar, dikoordinasikan dengan instansi ketenagakerjaan secara terbuka dan transparan.

Pasal 24

(1) Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal dilaksanakan oleh Instansi Ketenagakerjaan.

(2) Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal dapat dilaksanakan oleh lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh Lokal oleh lembaga penempatan tenaga kerja swasta, akan diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 25

(1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan dengan melibatkan perguruan tinggi yang ada di Kabupaten atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).

(2) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.

(3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 26

(1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

(2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur :
a. pencari kerja;
b. lowongan pekerjaan;
c. informasi pasar kerja;
d. mekanisme antar kerja; dan
e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.

(3) Unsur sistem penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 27

(1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.

(2) Setiap Perusahaan Swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja dan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.

(3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.

(4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Bupati.

(5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 28

(1) TKA dapat bekerja di wilayah Kabupaten setelah memperoleh pengesahan dari Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten.

(2) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.

(3) Pemberi Kerja yang menggunakan TKA wajib membuat laporan alih teknologi oleh tenaga kerja asing yang digunakan minimal setiap 3 (bulan) sekali.

(4) Penggunaan TKA oleh perusahaan selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan alih teknologi.

(5) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan keberadaannya ke Dinas setiap 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 29

(1) Dalam hal penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada Pasal 28 ayat (1) perusahaan wajib mengutamakan/ memprioritaskan tenaga kerja lokal sebagai pendamping TKA sesuai keahlian TKA tersebut.

(2) Demi terselenggaranya alih teknologi secara maksimal maka perusahaan harus menyiapkan sarana penyuluhan dan pelatihan.

(3) Pemberi kerja pendamping yang telah menyerap alih teknologi dari TKA wajib diusulkan oleh perusahaan untuk mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.

BAB VIII
HUBUNGAN KERJA

Pasal 30

(1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

(2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 31

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak;
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 32

(1) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dapat didasarkan atas:
   a. perjanjian kerja untuk waktu tertentu; dan/atau
   b. perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
   a. jangka waktu; atau
   b. selesai suatu pekerjaan tertentu.
   c. Untuk tenaga kerja rutin yang dipekerjakan secara berkelanjutan boleh dikontrak pertahun, dan dapat diperpanjang selama 5 tahun, setelah 5 tahun diangkat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib dibuat secara tertulis.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila :
   a. pekerjaan yang diperjanjikan untuk pekerjaan yang bersifat tetap; dan
   b. masa berlaku dan masa perpanjangan telah selesai.

(5) Dalam hal perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak dibuat secara tertulis, demi hukum perjanjian kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(6) Perjanjian kerja wajib dicatatkan pada Dinas yang mengurusi ketenagakerjaan yang dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

(7) Pengusaha dilarang menahan dokumen asli pekerja dengan alasan apapun dalam rangka hubungan kerja.

Pasal 33

(1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

(2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya baik melalui perjanjian pemborongan maupun melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh harus mengutamakan perusahaan lokal.

(3) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang akan melaksanakan pekerjaan di wilayah Kabupaten wajib memiliki kantor cabang di Aceh Utara.

(4) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin operasional penyedia jasa pekerja/buruh yang diterbitkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk setelah mendapatkan rekomendasi dari Dinas.

BAB IX
PERLINDUNGAN PEKERJA, IBADAH DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu
Perlindungan Pekerja

Pasal 34

(1) Setiap perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan di perusahaannya kepada Pemerintah Kabupaten melalui Dinas.

(2) Wajib lapor sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dilakukan secara online melalui *wajiblapor.kemnaker. go.id.*

(3) Dinas menunjuk seorang admin untuk mengelolaan wajib lapor ketenagakerjaan.

(4) Format isian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

(5) Format isian wajib diisi penuh sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan.

Pasal 35

Pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenaga-kerjaan.

Pasal 36

(1) Setiap perusahaan yang melaksanakan pekerjaan konstruksi, sebelum melaksanakan pekerjaan, harus membuat Wajib Lapor Konstruksi ke Dinas.

(2) Pada setiap pekerjaan konstruksi bangunan harus diusahakan pencegahan terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja terhadap tenaga kerja.

(3) Sebelum melaksanakan pekerjaan, wajib dibuat perencanan keselamatan dan kesehatan kerja.

(4) Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi usaha pencegahan terhadap kecelakaan, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan usaha-usaha penyelamatan.

Pasal 37

(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebanyak 100 (seratus) orang atau lebih dan/atau kurang dari 100 (seratus) orang tenaga kerja tetapi mempunyai potensi terjadinya bahaya tinggi, wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

(2) Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi tanggung jawab perusahaan induk dan bukan tanggung jawab perusahaan sub kontraktor.

(3) Susunan pengurus P2K3 dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

(4) Sekretaris P2K3, wajib memiliki Sertifikat dan Surat Penunjukan Ahli K3 dari Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenaga-kerjaan Republik Indonesia.

Pasal 38

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, higienis perusahaan, dan lingkungan kerja.

Bagian Kedua
Perlindungan Masyarakat Sekitar

Pasal 39

Setiap perusahaan yang melaksanakan pekerjaan kontruksi bangunan harus diperhatikan dampak terhadap lingkungan masyarakat sekitar.

Pasal 40

(1) Setiap perusahaan dapat menunjuk calon Kader Norma Ketenagakerjaan untuk diikutsertakan pada pembinaan pembentukan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

(2) Kader norma ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah pekerja yang mengelola personalia dan atau yang berkedudukan sebagai sekretaris pada Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit di perusahaan.

Bagian Ketiga
Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak

Pasal 41

(1) Pengusaha dapat memperkerjakan perempuan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

(2) Setiap perusahaan dalam merekrut, mempekerjakan pekerja perempuan wajib menerapkan tata cara berpakaian sesuai dengan syariat Islam.

(3) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja anak.

(4) Pengusaha dapat mempekerjakan anak apabila anak tersebut berusia 15 (lima belas) tahun sampai dengan 18 (delapan belas) tahun dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

(5) Bagi pekerja perempuan yang sedang hamil dan atau menyusui wajib diberikan perlakuan khusus dan tempat khusus pemberian ASI oleh perusahaan.

Bagian Keempat
Perlindungan Pekerja Disabilitas

Pasal 42

(1) Pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh penyandang disabilitas.

(2) Persyaratan, ketentuan dan rekrutmen penyandang disabilitas ditetapkan oleh pengusaha yang tercantumkan pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas harus memberikan perlindungan.

(4) Untuk memberi dukungan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Kabupaten dapat membentuk Unit Layanan Disabilitas sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kelima
Ibadah

Pasal 43

(1) Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

(2) Setiap Perusahaan wajib menyediakan mushalla sebagai tempat ibadah dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melaksanakan shalat

(3) Setiap perusahaan wajib memberikan dispensasi beban kerja kepada tenaga kerja pada bulan Ramadhan dan hari besar Islam serta shalat berjamaah 5 waktu.

(4) Khusus libur hari raya Idul Fitri dan Idul Adha diatur dalam kebijakan pemerintaah kabupaten.

Bagian Keenam
Pengupahan

Pasal 44

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum Kabupaten dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umummya.

(3) Upah minimum Kabupaten hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun.

(4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, pengusaha wajib membuat struktur dan skala upah.

(5) Bagi perusahaan yang belum mampu membuat struktur skala upah, dapat meminta bantuan penyusunan strukur skala upah kepada atau Lembaga Konsultan Penyusun Skala Upah.

Pasal 45

(1) Upah Minimum Kabupaten direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur.

(2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

(3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh atas sepengetahuan Bupati.

(4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan selama 1 (satu) kali penangguhan.

(5) Prosedur dan tata cara penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 46

(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

(2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

(3) Pengusaha wajib menaikkan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh.

(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

(1) Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya, pekerja dan keluarga pekerja sebagai peserta Jaminan Sosial kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

(2) Selain Jaminan sosial kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan Kepesertaan Jaminan Sosial pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang meliputi:
a. Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja;
b. Jaminan Sosial Kematian;
c. Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
d. Jaminan Hari Tua; dan
e. Jaminan Pensiun.

Bagian Ketujuh
Tunjangan Hari Raya

Pasal 48

(1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan dalam bentuk uang rupiah dan tidak boleh lagi membayar THR dalam bentuk lain kepada pekerja/ buruh menjelang hari raya keagamaan bagi pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

(2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun.

(3) Besarnya THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
   a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah;
   b. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerjanya dengan perhitungan = masa kerja x 1 (satu) bulan upah dibagi 12.

(4) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.

(5) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(6) Pemberian THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh ditentukan lain.

(7) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB X
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Hubungan Industrial

Pasal 49

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana sebagai berikut:
a. Serikat pekerja/serikat buruh;
b. Organisasi pengusaha;
c. Lembaga kerja sama bipartit;
d. Lembaga kerja sama tripartit;
e. Peraturan perusahaan;
f. Perjanjian kerja bersama;
g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 1
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 50

(1) Pengusaha dan pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh Kabupaten melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.

(2) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/ organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

(3) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.

(4) Pengusaha agar menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.

(5) Pemerintah Kabupaten memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku.

Pasal 51

(1) Mogok Kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

(2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

(3) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kegiatan sebelum mogok kerja dilaksanakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 52

(1) Serikat pekerja/serikat buruh yang akan melakukan unjuk rasa dengan mengajak anggotanya yang sedang bekerja untuk meninggalkan pekerjaannya harus mengirim pemberitahuan kepada pihak Kepolisian dengan tembusan kepada Dinas dan pihak perusahaan tempat anggotanya bekerja selambat-lambatnya 3 x 24 jam sebelum kegiatan unjuk rasa dilaksanakan.

(2) Pekerja/buruh atau anggota serikat pekerja/serikat buruh yang akan mengikuti unjuk rasa dilarang meninggalkan pekerjaannya tanpa izin dari perusahaan tempat bekerja.

(3) Pekerja/buruh yang meninggalkan pekerjaannya untuk berunjuk rasa tanpa izin dari perusahaan dianggap mangkir dan perusahaan tidak wajib membayar upahnya.

Paragraf 2
Organisasi Pengusaha

Pasal 53

(1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

(2) Ketentuan mengenai Organisasi Pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 54

(1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.

(2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

(3) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 55

(1) Pemerintah Kabupaten wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit.

(2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten (APBK).

(3) Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah strategis dalam pembinaan hubungan industrial.

(4) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan saran, masukan, pertimbangan kepada Bupati tentang permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Paragraf 5
Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 56

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 57

(1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.

(2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja, Dinas memberikan pembinaan.

(4) Pengusaha/perusahaan wajib memberitahukan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu.

(5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki hak yang sama dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja tetap.

(6) Perusahaan dapat mensyaratkan penyerahan ijazah asli dalam pelaksanaan pekerjaan apabila disepakati oleh kedua belah pihak dengan ketentuan ijazah asli tersebut segera dikembalikan pada saat hubungan kerja/perjanjian kerja berakhir.

Pasal 58

(1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat kerja/ buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
(2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

Paragraf 6
Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Pasal 59

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/ buruh dan pengusaha, Pemerintah Kabupaten wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 60

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenaga-kerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan Pemerintah Kabupaten.

Paragraf 7
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 61

(1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
(2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
(3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan risalah perundingan Bipartit.
(4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 62

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh hal yang bukan menjadi kesalahan pekerja/buruh, pelanggaran ringan maka pengusaha wajib memberikan hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.
(2) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta tunjangan tetap yang biasa diterima pekerja/buruh.

(4) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud ayat (3), pengusaha wajib membayar upah dan tunjangan tetap yang biasa diterima pekerja/buruh.

(5) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya dituangkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

(6) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/ intimidasi dari perusahaan dapat melakukan pengaduan kepada pihak yang berwajib.

Pasal 63

(1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun dapat mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha dan memperoleh uang pesangon sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

(2) Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Dinas tidak mengesahkan Peraturan Perusahaan dan mencatat Perjanjian Kerja Bersama apabila didalamnya tidak mengatur mengenai batas usia pensiun.

(4) Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang pensiun dapat mengkompensasikan jaminan pensiun yang disimpan pada Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan yang bersangkutan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

(5) Dana Pensiun BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang harus diterima oleh tenaga kerja yang telah pensiun tidak termasuk dana pesangon.

(6) Bagi perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerja/ buruh dalam program pensiun maka pengusaha wajib membayar hak pensiun pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 64

Bila terjadi pengalihan perusahaan dan atau perpindahan kepemilikan perusahaan dan terjadi pemutusan hubungan kerja:

a. apabila pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan; dan
b. apabila pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 65

Setiap perusahaan agar menyediakan Dana Cadangan Pesangon baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Pasal 66

Bupati atau pejabat yang ditunjuk dapat segera melakukan koordinasi dengan para pihak baik pengusaha/manajemen perusahaan, pekerja dan atau pihak terkait lainnya apabila diduga akan terjadi penutupan perusahaan atau perusahaan mengalami pailit.

BAB XI
TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Pasal 67

(1) Dalam menjalankan fungsi hubungan industrial, perusahaan wajib menciptakan kemitraan, mengembang-kan usaha dan memperluas kesempatan kerja.
(2) Perusahaan wajib melaksanakan program/kegiatan sebagai bagian dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Coorporate Social Responsibility).*
(3) Perusahaan wajib melaksanakan pemberdayaan ekonomi terutama masyarakat di sekitar perusahaan dengan menggunakan dana tanggung jawab sosial perusahaan (*Coorporate Social Responsibility*).

Pasal 68

(1) Program/kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) sebelum dilaksanakan harus dikoordinasikan dengan Pemerintah Kabupaten.
(2) Besaran dana Pengelolaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (3) sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

(1) Perusahaan, pengusaha dan pekerja wajib membayar zakat bila sudah mencapai nisab.
(2) Perusahaan, pengusaha dan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di samping 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 70

(1) Zakat, infaq dan shadaqah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69, dikenakan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja, baik tenaga kerja lokal maupun Tenaga Kerja Asing, dan merupakan bagian dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Coorporate Social Responsibility*).
(2) Setiap perusahaan dapat membentuk unit pengumpul zakat, infaq dan shadaqah.
(3) Pengelolaan zakat, infaq dan shadaqah selanjutnya diserahkan kepada Baitul Mal Kabupaten Aceh Utara.

Pasal 71

Sistem Pengelolaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 70 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENYIDIKAN

Bagian Kesatu
Pembinaan Ketenagakerjaan

Pasal 72

(1) Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilak-sanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah Kabupaten dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja dan/atau perusahaan yang berprestasi dan produktif.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenaga-kerjaan;
b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenaga-kerjaan;
c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenaga-kerjaan; dan
d. bimbingan dan pelaksanaan tentang keselamatan kerja (K3).

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 73

(1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan.

(2) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Pengawas ketenagakerjaan wajib ditempatkan di bidang yang menangani pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 74

(1) Untuk kelancaran pengawasan penegakan Qanun ini dan peraturan perundang-undangan lainnya di bidang 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.

BAB XIII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 75

(1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan terkait administrasi yang diatur dalam Qanun ini dikenakan sanksi administratif.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
a. teguran lisan;
b. teguran tertulis;
c. penghentian sementara kegiatan;
d. penghentian tetap kegiatan;
e. pencabutan sementara izin;
f. pencabutan tetap izin;
g. denda administrasi; dan/atau
h. sanksi administrasi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
KETENTUAN PIDANA

Pasal 76

(1) Setiap orang/badan yang melanggar ketentuan Pasal 45 ayat (2), Pasal 47 ayat (1), dan Pasal 51 ayat (3) dalam Qanun ini, diancam pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(2) Tindak pidana sebagaimana dmaksud pada ayat (1) adalah kejahatan.

BAB XV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 77

(1) Izin ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Qanun ini, dinyatakan tetap berlaku sampai dengan habis masa berlakunya izin.
(2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Qanun ini, dinyatakan tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Qanun ini.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 78

Qanun ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Qanun ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Utara.

Ditetapkan di Lhoksukon
pada tanggal 16 Februari 2023 M
25 Rajab 1444 H

Pj. BUPATI ACEH UTARA,

AZWARDI

Diundangkan di Lhoksukon
pada tanggal 16 Februari 2023 M
25 Rajab 1444 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH UTARA,

MURTALA

LEMBARAN KABUPATEN ACEH UTARA TAHUN 2023 NOMOR 4
NOREG QANUN KABUPATEN ACEH UTARA, PROVINSI ACEH: (4/13/2023)

PENJELASAN
ATAS
QANUN KABUPATEN ACEH UTARA
NOMOR 4 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA LOKAL KABUPATEN ACEH UTARA

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan lokal sebagai bagian integral dari pembangunan Aceh Utara berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh serta kearifan lokal, dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Pembangunan 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. Untuk itu, diperlukan pengaturan ketenagakerjaan lokal yang mencakup:

a. Tanggung jawab, Tugas, Wewenang dan Kewajiban Pemerintah Kabupaten;
b. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah dan Informasi Ketenagakerjaan;
c. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Lokal;
d. Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Perluasan Kesempatan Kerja;
e. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
f. Hubungan Kerja;
g. Perlindungan, Kesejahteraan dan Jaminan Sosial; dan
h. Hubungan Industrial.

Qanun Aceh Utara tentang Penyelenggaraan Tenaga Kerja Lokalmerupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 174 ayat (5), Pasal 175 ayat (4) dan Pasal 176 ayat (4) serta Pasal 177 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh. Disamping itu juga perlunya Qanun Aceh Utara tentang Penyelenggaraan Tenaga Kerja Lokal adalah demi mempercepat terwujudnya kesejahteraan yang berkeadilan dan keadilan yang berkesejahteraan di Aceh.

Dengan demikian Qanun Aceh Utara tentang Penyelenggaraan Tenaga Kerja Lokalini, 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 ketenagakerjaan di Aceh Utara secara umum.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Huruf a

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

Huruf b

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

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas keseimbangan" adalah dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan dilaksanakan secara adil untuk golongan dan kelompok tertentu.

Huruf d

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

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas kesejahteraan" adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warganegara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Huruf f

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

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

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 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas

Pasal 53

Cukup jelas

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Cukup jelas

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Cukup jelas

Pasal 59

Cukup jelas

Pasal 60

Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Cukup jelas

Pasal 67

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Cukup jelas

Pasal 70

Cukup jelas

Pasal 71

Cukup jelas

Pasal 72

Cukup jelas

Pasal 73

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Cukup jelas

Pasal 76

Cukup jelas

Pasal 77

Cukup jelas

Pasal 78

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN ACEH UTARA NOMOR 246