



QANUN ACEH
NOMOR 7 TAHUN 2014
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI MAHA PENYAYANG
ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

GUBERNUR ACEH,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Nota kesepahaman antara Pemerintah Republik Indonesia dan Gerakan Aceh Merdeka (*Memorandum of Understanding between the Government of Republic of Indonesia and the Free Aceh Movement*, Helsinki 15 Agustus 2005), Pemerintah Republik Indonesia dan Gerakan Aceh Merdeka menegaskan komitmen mereka untuk menyelesaikan konflik Aceh secara damai, menyeluruh, berkelanjutan dan bermartabat bagi semua, dan para pihak bertekad untuk menciptakan kondisi sehingga Pemerintahan Rakyat Aceh dapat diwujudkan melalui suatu proses yang demokratis dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan Aceh tenaga kerja dan pengusaha mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan maka diperlukan suatu kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha;
 - c. bahwa untuk memenuhi pelaksanaan ketentuan Pasal 174 ayat (5), Pasal 175 ayat (4) dan Pasal 176 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu membentuk Qanun Aceh tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat:
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Propinsi Atjeh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);

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 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4633);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT ACEH

dan

GUBERNUR ACEH

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: QANUN ACEH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

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. Aceh adalah daerah provinsi yang merupakan kesatuan masyarakat hukum yang bersifat istimewa dan 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 Gubernur.
3. Kabupaten/Kota adalah bagian dari daerah provinsi sebagai 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/Walikota.
4. Pemerintah Aceh adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Aceh yang terdiri dari Gubernur dan Perangkat Aceh.
5. Gubernur adalah Kepala Pemerintah Aceh yang dipilih melalui suatu proses demokratis yang dilakukan berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.

6. Pemerintah Kabupaten/Kota...

6. Pemerintah Kabupaten/Kota adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Kabupaten/Kota yang terdiri atas Bupati/Walikota dan Perangkat Kabupaten/Kota.
7. Bupati/Walikota adalah Kepala Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipilih melalui suatu proses demokratis yang dilakukan berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.
8. Satuan Perangkat Kerja Aceh selanjutnya disebut SKPA adalah Satuan Perangkat Kerja Daerah di lingkungan Pemerintah Aceh yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
9. Satuan Perangkat Kerja Kabupaten/Kota selanjutnya disebut SKPK adalah Satuan Perangkat Kerja Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
10. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
12. Tenaga Kerja Aceh adalah Tenaga Kerja yang bertempat tinggal secara menetap di Aceh tanpa membedakan suku, ras, agama, dan keturunan.
13. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan didalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
16. 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.
17. 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...

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. 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.
 19. 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.
 20. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan antar kerja.
 21. 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.
 22. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
 23. 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.
 24. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
 25. 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.
 26. 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.
 27. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

28. 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.
29. 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.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan PK, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.
31. 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.
32. 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.
33. 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
34. 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.
35. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
36. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB 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.

37. 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.
38. 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.
39. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
40. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
41. Tenaga Kerja Informal adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga dengan upah tertentu.
42. Penyandang Cacat yang selanjutnya disebut Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan 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.
43. 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.
44. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku di Aceh.
45. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, 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.
46. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
47. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
48. Instansi Non Pemerintah adalah instansi yang didirikan oleh masyarakat.
49. 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 pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

50. Skala Upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.
51. 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.
52. 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.
53. 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.
54. 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.
55. 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.
56. 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.
57. 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.
58. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

59. 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.
60. Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di luar Hubungan Kerja adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri.
61. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan yang selanjutnya disebut Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) adalah komitmen perusahaan untuk berperanserta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.
62. 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.
63. Setiap orang adalah orang perseorangan dan korporasi.

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:

- 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 Aceh 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...

- 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; 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, Pemerintah Aceh, dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dilaksanakan secara terencana, terpadu, terkoodinasi dan profesional.

Pasal 5

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

Pasal 6

- (1) Pemerintah Aceh dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 berwenang:
 - a. mengeluarkan izin usaha jasa pengerahan tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - b. menyusun perencanaan ketenagakerjaan Aceh;
 - c. melakukan peningkatan pemberdayaan masyarakat, angkatan kerja, informasi pasar kerja, pelatihan, penempatan tenaga kerja;
 - d. menyelenggarakan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
 - e. menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMPSK);
 - f. menyelenggarakan pencatatan PK, pengesahan PP dan pendaftaran PKB lintas Kabupaten/Kota;
 - g. memberikan rekomendasi izin TKA yang bekerja di Aceh; dan/atau
 - h. menyelenggarakan pelayanan penyediaan lapangan kerja dan ketenagakerjaan lintas Kabupaten/Kota.
- (2) Pemerintah Aceh dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud ayat (1) berkewajiban:
 - a. mengadakan pendidikan dan pelatihan;

b. meningkatkan...

- b. meningkatkan produktivitas, dan penempatan tenaga kerja;
 - c. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang berasal dari Aceh 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 Aceh;
 - e. menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
 - f. melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - g. mengawasi pelaksanaan K3;
 - h. melakukan penyebaran informasi teknis kepada pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa;
 - i. mengawasi terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - j. mengawasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Pemerintah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 berwenang:
- a. mengeluarkan izin usaha jasa pengerahan tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - b. menyusun perencanaan ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
 - c. melakukan peningkatan pemberdayaan masyarakat, angkatan kerja, informasi pasar kerja, pelatihan, penempatan tenaga kerja;
 - d. menyelenggarakan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
 - e. merekomendasikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMPSK);
 - f. menyelenggarakan pencatatan SP/SB dan PK, pengesahan PP dan pendaftaran PKB; dan
 - i. menyelenggarakan pelayanan penyediaan lapangan kerja dan ketenagakerjaan.
- (4) Pemerintah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan Kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berkewajiban:
- a. menetapkan standar pelayanan minimal;
 - b. mengadakan pendidikan dan pelatihan;
 - c. meningkatkan produktivitas, dan penempatan tenaga kerja;
 - d. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten/Kota yang bekerja di luar negeri bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Luar Negeri serta negara tujuan;

e. memberikan...

- e. memberikan kesempatan dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di Kabupaten/Kota;
- f. menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- g. melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- h. mengawasi pelaksanaan K3;
- i. melakukan penyebaran informasi teknis kepada pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa;
- j. mengawasi terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- k. mengawasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyusun dan menetapkan Perencanaan Ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (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 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.
- (5) Penyusunan Perencanaan Ketenagakerjaan Aceh 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 Gubernur.

Pasal 8

- (1) Pemerintah Kabupaten/Kota, instansi Pemerintah terkait dan instansi Non Pemerintah wajib memberikan informasi ketenagakerjaan kepada Pemerintah Aceh melalui SKPA 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

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/balai pelatihan kerja milik 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 SKPA/SKPK yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dalam menyelenggarakan pelatihan kerja harus:

a. memiliki...

- a. memiliki izin tertulis lembaga pelatihan swasta dari Bupati/Walikota;
- b. tanda daftar bagi yang tidak memungut biaya dari Bupati/Walikota;
- c. izin tertulis dari Bupati/Walikota untuk yang memungut biaya; dan
- d. melaporkan hasil pelaksanaan pelatihan kerja kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui SKPA/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

- (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, 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/Kota 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, Pemerintah Aceh, Pemerintah Kabupaten/Kota dan Instansi Non Pemerintah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada SKPA/SKPK yang membidangi ketenagakerjaan.

(3) Perjanjian...

- (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, Pemerintah Aceh, dan Pemerintah Kabupaten/Kota 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 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 15

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta atau perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b, wajib mengajukan pendaftaran untuk mendapatkan akreditasi secara berkala kepada Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (KALPK) Aceh.
- (2) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (KALPK) Aceh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (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 bekerjasama 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.
- (6) Pembentukan keanggotaan dan tata kerja Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi Aceh diatur dalam Peraturan Gubernur.
- (7) Keanggotaan Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat (6), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Pertama

Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri

Pasal 17

- (1) Pemerintah Aceh dapat bekerjasama dengan Pemerintah Daerah lain dalam wilayah Republik Indonesia untuk melakukan penempatan tenaga kerja.
- (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 Aceh.

Pasal 18

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

Pasal 19

- (1) Pemerintah Aceh mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja melalui penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang beroperasi di Aceh dilarang untuk menempatkan Tenaga Kerja Aceh sebagai Penata Laksana (Pembantu) Rumah Tangga.
- (3) Pemerintah Aceh melaksanakan pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang akan ditempatkan di luar negeri, baik sebelum, selama, dan sesudah penempatan.

(4) bagi ...

- (4) Bagi tenaga kerja Aceh 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 Aceh, Pemerintah Kabupaten/Kota 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 Aceh.
- (3) Kewajiban penggunaan lembaga dan tenaga kerja lokal dikecualikan dalam hal tidak tersedianya lembaga dan tenaga lokal.
- (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) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan berdasarkan perencanaan tenaga kerja yang telah ditetapkan Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (6) Pemerintah Aceh, Pemerintah Kabupaten/Kota dan Instansi Non Pemerintah membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

BAB VII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 21

- (1) TKA dapat bekerja di Aceh setelah memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya dapat diberikan setelah pemberi kerja membuat RPTKA sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang disahkan oleh SKPA yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya dapat diberikan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu setelah mendapat rekomendasi dari Pemerintah Aceh.

Pasal 22

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

(2) Dalam...

- (2) Dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dialih tugaskan kepada tenaga kerja Aceh, kecuali untuk jabatan komisaris dan direktur sebagai pemilik modal.
- (3) Alih tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib dilakukan oleh Perusahaan yang mempekerjakan TKA dalam bentuk pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping serta melakukan alih teknologi dan alih keahlian.

Pasal 23

- (1) Sebelum Pemerintah Aceh memberikan rekomendasi terhadap TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3), Perusahaan yang akan mempekerjakan TKA harus terlebih dahulu mengadakan seleksi untuk Tenaga Kerja Aceh.
- (2) Apabila tidak ada Tenaga Kerja Aceh yang lulus seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Rekomendasi dapat dikeluarkan setelah memenuhi persyaratan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Seleksi dilaksanakan oleh tim seleksi yang terdiri atas:
 - a. pengguna TKA;
 - b. dinas yang membidangi ketenagakerjaan; dan
 - c. SKPA dan lembaga terkait;

Pasal 24

- (1) RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja di Aceh.
- (2) 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.
- (3) Perpanjangan dan/atau perubahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mendapat pengesahan dari:
 - a. Menteri atau pejabat yang ditunjuk; atau
 - b. Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pasal 25

Penerbitan keputusan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dilakukan oleh SKPA yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 26

- (1) Untuk mendapatkan rekomendasi pengesahan RPTKA, pemberi kerja harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada SKPA yang membidangi ketenagakerjaan dilengkapi dokumen penggunaan TKA.
- (2) Permohonan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan:
 - a. formulir RPTKA yang sudah dilengkapi;
 - b. izin usaha dari instansi yang berwenang;
 - c. akta pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;
 - d. keterangan domisili perusahaan dari pemerintah setempat;
 - e. bagan struktur organisasi perusahaan;
 - f. surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan;
 - g. bukti wajib lapor ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - h. rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi tertentu.

Pasal 27

Formulir RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 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 28

- (1) IMTA 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 IMTA diberikan paling lama 2 (dua) tahun dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA.
- (4) Perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diterbitkan oleh:

- a. Gubernur atau Pejabat yang ditunjuk untuk TKA yang lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota; atau
 - b. Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam 1 (satu) Kabupaten/Kota.
- (5) Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dikenakan retribusi.
 - (6) Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetor ke Kas Daerah Aceh atau Kas Daerah Kabupaten/Kota oleh pemberi kerja TKA.
 - (7) Besarnya retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Qanun tentang Retribusi.
 - (8) Retribusi IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan untuk mendanai penerbitan dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, biaya dampak negatif dari perpanjangan IMTA, dan kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Aceh.

BAB VIII

HUBUNGAN KERJA

Pasal 29

- (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 30

- (1) PK dibuat dalam bentuk:
 - a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT); atau
 - b. Perjanjian Kerja atau untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

(2) Perjanjian...

- (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a didasarkan atas :
 - a. jangka waktu ; atau
 - b. 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 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) 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 31

- (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 32

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 33

- (1) Sistem kerja *Outsourcing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) 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 34

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 Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 35

SKPK yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 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 36

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34.
- (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 37

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 Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33.

Pasal 38

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 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...

- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir bukan karena kesalahan pekerja/buruh;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau PK.

Pasal 39

- (1) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) harus:
 - a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (P.T.) dan mempunyai kantor di wilayah Aceh;
 - 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 *outsourcing*, 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;
 - h. menjadi mitra usaha bagi perusahaan pemberi kerja berdasarkan kompetensi, produktifitas dan juga kesejahteraan, bukan upah murah.
- (2) Pemerintah Aceh dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota 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 40

- (1) Pemerintah Aceh wajib memfasilitasi kesempatan kerja bagi tenaga kerja potensial dari Penyandang Disabilitas baik sektor formal maupun informal.
- (2) Pemerintah Aceh wajib memfasilitasi tempat pelatihan keterampilan bagi Penyandang Disabilitas dan segala aksesibilitasnya yang disesuaikan dengan kemampuan, bakat Penyandang Disabilitas.
- (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 di tempat 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 per seratus).
- (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...

- e. olah raga; dan
- f. fasilitas lainnya.

Pasal 41

- (1) Pemerintah Aceh 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 42

- (1) Pemerintah Aceh, Pemerintah Kabupaten/Kota 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 43

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

Paragraf 3

Perempuan

Pasal 44

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

Pasal 45

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

Paragraf 4

Pekerja Luar Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja Perorangan

Pasal 46

- (1) Pemerintah Aceh melakukan pembinaan dan perlindungan bagi Pekerja Luar Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja Perorangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(2) Pembinaan...

- (2) Pembinaan dan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih dititik beratkan kepada faktor produktivitas, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Paragraf 5

Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Libur Khusus dan Tunjangan Meugang

Pasal 47

- (1) Pemerintah Aceh dapat menetapkan waktu kerja, waktu istirahat, dan libur khusus untuk hari-hari tertentu.
- (2) Waktu kerja dan waktu istirahat hari-hari tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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;
- (3) Ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Disamping waktu kerja, waktu istirahat, dan libur khusus untuk hari-hari tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) perusahaan wajib menaati ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur mengenai waktu kerja dan waktu istirahat serta libur khusus.
- (5) Ketentuan waktu kerja, waktu istirahat dan libur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan sektor usaha tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) serta penetapan sektor usaha atau pekerjaan tertentu ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 48

Setiap perusahaan wajib memberikan Tunjangan "*Meugang*" menyambut Ramadhan sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan.

Pasal 49

- (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) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Paragraf 6

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 50

- (1) Setiap tempat kerja wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen di tempat kerja tersebut.
- (2) Tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tempat kerja milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Pemerintah.

Pasal 51

- (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 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), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (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 52

- (1) Setiap Pengusaha wajib membayar upah kepada Pekerja atau buruh dalam hubungan kerja untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penetapan upah minimum ditetapkan dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 53

- (1) Pemerintah Aceh, Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Federasi/Konfederasi 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...

- 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.

Bagian Ketiga

Jaminan Sosial

Pasal 54

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

Pasal 55

- (1) Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota dapat memberikan penghargaan (*Reward*) kepada Tokoh, pekerja/buruh yang berprestasi pada bidang ketenagakerjaan di Aceh.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan (*Reward*) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB X

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 56

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah 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 57

- (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 Konfederasi Pekerja/buruh.

Pasal 58

- (1) Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memiliki mediator hubungan industrial.
- (2) Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 12 (dua belas) orang.
- (3) Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 2 (dua) orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan.

Pasal 59

- (1) Untuk kelancaran pembinaan, pengembangan hubungan industrial dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyediakan sarana dan prasarana bagi mediator hubungan industrial.
- (2) Syarat, jenis dan tatacara penyediaan sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Ketiga
Serikat Pekerja
Pasal 60

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi serikat pekerja/buruh.
- (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 61

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

Bagian Keempat
Organisasi Pengusaha

Pasal 62

- (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 63

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

Bagian Keenam

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Pasal 64

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 (*Corporate Social Responsibility*).

Pasal 65

- (1) Program/kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 sebelum dilaksanakan harus dikoordinasikan dengan Pemerintah Aceh dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Besaran nilai Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 diatur dalam Qanun tentang Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).

Pasal 66

- (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 67

- (1) Zakat, infaq dan shadaqah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, dikenakan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja, baik tenaga kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Asing yang muslim, dan merupakan bagian dari Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).
- (2) Setiap perusahaan dapat membentuk unit pengumpul Zakat, Infaq dan Shadaqah.
- (3) Pengelolaan Zakat, infaq dan shadaqah berkoordinasi dengan Baitul Mal Aceh dan/atau Baitul Mal Kabupaten/Kota.

Pasal 68

Sistem Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 67 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 69

- (1) Pemerintah Aceh dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan pelayanan ketenagakerjaan, meliputi:
 - a. izin pemakaian pesawat/instalasi;
 - b. pengesahan pemakaian pesawat/instalasi;
 - c. pemeriksaan dan pengujian peralatan/objek K3;
 - d. izin lembaga pelatihan kerja;
 - e. izin lembaga penempatan tenaga kerja dan lembaga bursa kerja khusus;
 - f. izin operasional penyedia dan penyalur tenaga kerja;
 - g. izin...

- g. izin tempat penampungan tenaga kerja;
 - h. pengesahan PP;
 - i. rekomendasi pengendalian penggunaan bahan kimia berbahaya diperusahaan; dan
 - j. pendaftaran PKB.
- (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 Pertama

Pembinaan

Pasal 70

- (1) Pemerintah Aceh 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 71

- (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 dibidang yang menangani pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 72

- (1) Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memiliki Pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Pengawas ketenagakerjaan untuk Pemerintah Aceh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 12 (dua belas) orang.

(3) Pengawas...

- (3) Pengawas ketenagakerjaan untuk Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 2 (dua) orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan/pekerja yang menjadi objek pengawasannya.

Pasal 73

- (1) Untuk kelancaran pengawasan penegakan Qanun ini dan peraturan perundang-undangan lainnya dibidang ketenagakerjaan, Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota 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

Penyidikan

Pasal 74

- (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 75

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan mempekerjakan dan/atau melibatkan anak dalam pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 76

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan menempatkan tenaga kerja Aceh disektor Penata Laksana (Pembantu) Rumah Tangga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2), dikenakan pidana kurungan 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.

Pasal 77

- (1) Selain ancaman pidana kurungan dan/atau denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 dan Pasal 76, Pemerintah Aceh dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota dapat menjatuhkan sanksi adat.
- (2) Pelanggaran dan kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 dan Pasal 76, dapat dibebankan biaya paksaan penegakan hukum.
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pasal 75 dan Pasal 76 tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (4) Besarnya biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua

Sanksi Administratif

Pasal 78

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 sampai dengan Pasal 77, 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 sementara sebahagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. pencabutan izin.
- (2) Barang siapa 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 24 ayat (3), Pasal 29 ayat (1), Pasal 30 ayat (3), Pasal 32, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 47 ayat (4), Pasal 48, Pasal 50 ayat (1), Pasal 52 ayat (1), Pasal 54, Pasal 57 ayat (3), Pasal 64, Pasal 66, Pasal 67 ayat (1), dan Pasal 71 ayat (3) 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 dalam Peraturan Gubernur.

BAB XIV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 79

Pada saat Qanun ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 7 Tahun 1989 tentang Ketentuan Penyelenggaraan Kesejahteraan Pekerja pada Perusahaan di Wilayah Aceh dan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 6 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Tenaga Kerja Informal di Aceh, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Qanun ini.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 80

Pada saat Qanun ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 7 Tahun 1989 tentang Ketentuan Penyelenggaraan Kesejahteraan Pekerja pada Perusahaan di Wilayah Aceh dan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 6 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Tenaga Kerja Informal di Aceh.

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 81

Peraturan Gubernur dan/atau Keputusan Gubernur sebagaimana diamanahkan dalam Qanun ini, yang menjadi kewajiban Pemerintah Aceh ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Qanun ini diundangkan.

Pasal 82

Qanun ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 22 Oktober 2014
27 Dzulhijjah 1435

GUBERNUR ACEH,

ZAINI ABDULLAH

Diundangkan di Banda Aceh
pada tanggal 23 Oktober 2014
28 Dzulhijjah 1435

SEKRETARIS DAERAH ACEH,

DERMAWAN

PENJELASAN ATAS
QANUN ACEH
NOMOR 8 TAHUN 2014
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Aceh, 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 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.

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 yang antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Peraturan Daerah (Qanun) yang mengatur ketenagakerjaan di Provinsi Aceh selama ini adalah Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 7 Tahun 1989 tentang Ketentuan Penyelenggaraan Kesejahteraan Pekerja pada Perusahaan di Wilayah Aceh dan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 6 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Pramuwisma di Aceh.

Peraturan Daerah (Qanun) tersebut perlu ditinjau kembali sehubungan dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini dan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan kewenangan luas yang diberikan kepada Pemerintahan Aceh dan Pemerintahan Kabupaten/Kota yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh. Disamping itu juga perlunya Qanun Aceh tentang Ketenagakerjaan adalah demi mempercepat terwujudnya kesejahteraan yang berkeadilan dan keadilan yang berkesejahteraan di Aceh.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 174 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota berwenang mengeluarkan izin usaha jasa pengerahan tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan dan kesejahteraan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Setiap badan usaha jasa pengerahan tenaga kerja ke luar negeri berkewajiban mengadakan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan tempat bekerja. Oleh karena itu, Pemerintah, Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota harus memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang berasal dari Aceh dan Kabupaten/Kota yang bekerja di luar negeri bekerja sama dengan pemerintah negara tujuan.

Berdasarkan...

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 175 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama untuk mendapat pekerjaan yang layak di Aceh. Dalam hal ini Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota memberikan kesempatan dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di Aceh dan dapat bekerja sama dengan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota asal tenaga kerja yang bersangkutan. Selanjutnya, semua tenaga kerja di Aceh harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan masing-masing Kabupaten/Kota.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, tenaga kerja asing dapat bekerja di Aceh setelah memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Izin tersebut, hanya dapat diberikan setelah pemberi kerja membuat rencana penggunaan tenaga asing sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang disahkan oleh instansi Pemerintah Aceh yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya Izin tersebut, hanya dapat diberikan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu setelah mendapat rekomendasi dari Pemerintah Aceh.

Sesuai amanah Pasal 174 ayat (5), Pasal 175 ayat (4) dan Pasal 176 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, ketentuan lebih lanjut mengenai penerahan tenaga kerja ke luar negeri dan tata cara perlindungan diatur dalam Qanun berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. Demikian juga, ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan perlindungan tenaga kerja diatur dalam Qanun. Selanjutnya ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian izin untuk jabatan tertentu dan untuk jangka waktu tertentu serta mekanisme memberikan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Qanun Aceh.

Dengan demikian Qanun Aceh 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 ketenagakerjaan di Aceh secara umum.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

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

Huruf a

Yang dimaksud dengan “perencanaan tenaga kerja” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategis dalam pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

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.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7...

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Informasi ketenagakerjaan Aceh 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.

Ayat (4)

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 Provinsi Aceh.

Ayat (5)

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

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18...

Pasal 18

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.

Ayat (3)...

Ayat (3)

Surat pengangkatan untuk perjanjian Kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi Jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “keadilan” adalah khususnya dalam hal memperoleh keuntungan materi dan tidak terlepas keadilan moral dan kesejahteraan kedua belah pihak.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d...

Huruf d

Yang dimaksud dengan “keterbukaan” adalah ketiga pihak (perusahaan pengguna, perusahaan penyedia dan pekerja alih daya) mengetahui kontrak kerja sama yang dilakukan dan masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajibannya untuk menghindari kesalahpahaman dimasa yang akan datang.

Pasal 40

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 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

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 52

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.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

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.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

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 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Yang dimaksud dengan “Penutupan Perusahaan (*lock out*)” adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerja.

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

Ayat (1)

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Ayat (1)

Sanksi yang berlaku sesuai perkembangan adat setempat.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN ACEH NOMOR 67.