



WALIKOTA LANGSA  
PROVINSI ACEH

QANUN KOTA LANGSA  
NOMOR 9 TAHUN 2025

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI MAHA PENYAYANG

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALIKOTA LANGSA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin hak bagi setiap tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera, perlu menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;

b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu membentuk Qanun tentang Ketenagakerjaan;

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

2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4110);

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 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

- Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
  7. 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);
  8. Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
  9. Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Aceh Tahun 2014 Nomor 8, Tambahan Lembaran Aceh Nomor 67) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Aceh Tahun 2024 Nomor 1, Tambahan Lembaran Aceh Nomor 139);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KOTA LANGSA  
dan  
WALIKOTA LANGSA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : QANUN 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. Pemerintah Aceh adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Aceh yang terdiri dari Gubernur dan Perangkat Aceh.
3. Daerah adalah Kota Langsa.
4. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Langsa.
5. Walikota adalah Walikota Langsa.
6. Dewan Perwakilan Rakyat Kota yang selanjutnya disebut DPRK adalah Dewan Perwakilan Rakyat Kota Langsa.
7. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kota Langsa.
8. Dinas Ketenagakerjaan adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Langsa.
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. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan didalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
  14. 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.
  15. 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.
  16. 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.
  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. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan antar kerja.
  19. 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.
  20. Balai Latihan kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkatan kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan.

21. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
22. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) merupakan lembaga pendidikan non formal yang melengkapi pendidikan formal dalam bentuk pendidikan singkat yang berfokus pada peningkatan kompetensi keterampilan bidang tertentu.
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 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. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
31. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
32. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan PK, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.
33. 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

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

34. 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.
35. 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.
36. 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.
37. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
38. 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.
39. 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.
40. 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.
41. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
42. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
43. Tenaga Kerja Informal adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga dengan upah tertentu.
44. 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.
45. 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.

46. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku di Aceh.
47. 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.
48. 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.
49. Skala Upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.
50. 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.
51. 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.
52. 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.
53. 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.
54. 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.
55. 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.
  56. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat kerja yang ditetapkan dalam PK, atau peraturan perusahaan, atau PKB.
  57. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
  58. 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 ke serikat pekerjaan.
  59. Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan di luar Hubungan Kerja adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri.
  60. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan yang selanjutnya disebut Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) adalah komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.
  61. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayarkan Perusahaan kepada Pemerintah untuk mendapatkan izin kerja bagi tenaga kerja asing.
  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, TUJUAN DAN SASARAN

### Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berasaskan:

- a. keislaman;
- b. keterpaduan;
- c. keseimbangan;
- d. perlindungan;
- e. kesejahteraan;
- f. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- g. 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. menciptakan iklim investasi/usaha yang kondusif demi tercapainya perluasan kesempatan kerja melalui penyusunan kebijakan produktifitas bagi tenaga kerja dan perusahaan;
- d. mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan kearifan lokal;
- e. membina, mengembangkan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial/PHK secara bijak tanpa merugikan pihak-pihak dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha;
- f. memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada tenaga kerja dan keluarganya; dan
- g. mewujudkan kepedulian sosial terhadap lingkungan di sekitar perusahaan.

### Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran terwujudnya :

- a. perencanaan Tenaga Kerja;
- b. sistem latihan kerja nasional di daerah;
- c. kebijakan produktivitas;
- d. penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. perlindungan tenaga kerja;
- f. penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- g. harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

## BAB III RUANG LINGKUP

### Pasal 5

Ruang lingkup ketenagakerjaan :

- a. tanggung jawab, tugas dan kewajiban;
- b. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- c. pelatihan dan produktivitas kerja;
- d. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan tenaga kerja asing;
- f. hubungan kerja;
- g. perlindungan, pengupahan dan jaminan sosial;
- h. hubungan industrial; dan
- i. pelayanan ketenagakerjaan.

## BAB IV TANGGUNG JAWAB, TUGAS DAN KEWAJIBAN

### Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan

ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan bertugas:
  - a. menetapkan standar pelayanan minimal;
  - b. mengadakan pelatihan kerja;
  - c. meningkatkan produktivitas, dan penempatan tenaga kerja;
  - d. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang berasal dari Kota Langsa yang bekerja di luar negeri secara legal;
  - e. memberikan kesempatan dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di Kota Langsa;
  - f. menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
  - g. melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - h. membina penerapan K3 di Perusahaan;
  - i. membina penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
  - j. membina penerapan pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja secara periodik 5 (lima) tahun sekali dan dievaluasi setiap tahun.

## BAB V PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

### Pasal 7

- (1) Perencanaan ketenagakerjaan disusun berdasarkan informasi yang diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun instansi non pemerintah.
- (2) 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.

### Pasal 8

- (1) Instansi Non Pemerintah/Perusahaan, wajib memberikan informasi ketenagakerjaan kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas 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 pembinaan pelaksanaan jaminan sosial tenaga

- kerja; dan  
g. laporan pembinaan penerapan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian informasi ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI 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:
- lembaga/balai pelatihan kerja milik Pemerintah;
  - lembaga pelatihan kerja swasta; dan
  - lembaga pelatihan kerja perusahaan.
- (2) Lembaga/balai pelatihan kerja milik Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib menyampaikan laporan bulanan secara tertulis pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada Dinas Ketenagakerjaan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dalam menyelenggarakan pelatihan kerja harus:
- memiliki izin tertulis lembaga pelatihan swasta dari Walikota;
  - tanda daftar bagi yang tidak memungut biaya dari Walikota;
  - izin tertulis dari Walikota untuk yang memungut biaya; dan
  - melaporkan hasil pelaksanaan pelatihan kerja kepada Walikota melalui Dinas 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 9, 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.

## Pasal 13

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

## Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah 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.

## Pasal 15

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

BAB VII  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN  
KESEMPATAN KERJA  
Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah dapat bekerjasama dengan Pemerintah Daerah lain dalam dan/atau luar negeri 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 Kota Langsa.

Pasal 17

Setiap pelaksana kegiatan usaha di Daerah wajib mengikutsertakan sumber daya manusia lokal minimal sebanyak 50 % (lima puluh persen) dari total keseluruhan jumlah pekerja.


Pasal 18

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

Bagian Kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 19

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama

mengupayakan... 

- mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) 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.
  - (3) Perluasan kesempatan kerja dilakukan berdasarkan perencanaan tenaga kerja yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah.
  - (4) Pemerintah Daerah dan Instansi Non Pemerintah membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

## BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

### Pasal 20

- (1) TKA dapat bekerja di Daerah setelah memperoleh izin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya dapat diberikan setelah pemberi kerja memiliki pengesahan RPTKA sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat diberikan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, setelah mendapat rekomendasi dari Pemerintah Aceh melalui SKPA.

### Pasal 21

Sebelum Pemerintah Daerah memberikan izin terhadap TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2), Perusahaan yang akan memperkerjakan TKA harus terlebih dahulu mengadakan seleksi untuk Tenaga Kerja Kota Langsa.

### Pasal 22

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat memperpanjang penggunaan TKA dengan mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum jangka waktu pengesahan RPTKA berakhir.
- (2) Permohonan perpanjangan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

### Pasal 23

- (3) 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 Kota Langsa.
- (4) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan perubahan, meliputi:
  - a. alamat perusahaan;
  - b. nama perusahaan;
  - c. jabatan;

- c. jabatan;
- d. lokasi kerja;
- e. jumlah TKA; dan/atau
- f. kewarganegaraan.

#### Pasal 24

- (1) Pengesahan RPTKA terdiri atas :
  - a. RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara;
  - b. RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan;
  - c. RPTKA non-DKPTKA; dan
  - d. RPTKA KEK.
- (2) Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi :
  - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
  - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

#### Pasal 25

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan pengesahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu pengesahan RPTKA.
- (2) Perubahan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perubahan:
  - a. alamat Pemberi Kerja TKA;
  - b. identitas TKA;
  - c. lokasi kerja TKA; dan/atau
  - d. nama Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan.
- (3) Dalam hal perubahan lokasi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, Pemberi Kerja TKA tidak dapat menarik kembali pembayaran DKPTKA sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah yang telah dilakukan.
- (4) Perubahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 26

- (1) Untuk mendapatkan rekomendasi RPTKA, pemberi kerja harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dinas 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) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan.
- (2) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai jangka waktu TKA bekerja di wilayah Aceh.
- (3) DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi:
  - a. penerimaan negara bukan pajak untuk pengesahan RPTKA baru, pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) provinsi, dan pengesahan RPTKA KEK;
  - b. pendapatan Aceh untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam wilayah Aceh; dan
  - c. pendapatan Kabupaten/Kota untuk pengesahan RPTKA perpanjangan TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.
- (4) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Aceh.
- (5) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 29

- (1) Dalam rangka untuk alih teknologi dan ahli keahlian, Pemberi Kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja lokal pada Perusahaan sebagai tenaga kerja pendamping TKA.
- (2) Alih teknologi dan alih keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pendidikan dan/atau pelatihan kerja kepada tenaga kerja pendamping TKA sehingga memiliki

- kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan pekerjaan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dilaksanakan oleh perusahaan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
  - (4) Kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan tingkat keahlian yang harus dikuasai, tingkat pendidikan yang harus dicapai, dan pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh tenaga kerja pendamping untuk dapat menduduki jabatan yang diduduki oleh TKA.
  - (5) Peningkatan pendidikan dapat dilakukan dengan menugaskan tenaga kerja pendamping TKA untuk mengikuti program strata pendidikan tertentu sesuai dengan kualifikasi pendidikan minimum pada jabatan yang diduduki oleh TKA.
  - (6) Peningkatan keahlian dapat dilakukan dengan menugaskan tenaga kerja pendamping TKA untuk mengikuti program pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi kompetensi minimum jabatan yang diduduki oleh TKA.
  - (7) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 30

- (1) Izin Memperkerjakan Tenaga Asing (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 Walikota atau Pejabat yang ditunjuk untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah Kota Langsa.
- (5) Perpanjangan (IMTA) dikenakan retribusi.
- (6) Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetor ke Kas Pemerintah Kota Langsa 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 Kota Langsa.

### BAB IX HUBUNGAN KERJA

#### Pasal 31

- (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 32

- (1) PK dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) PK dibuat untuk:
  - a. PKWT; atau
  - b. PKWTT.
- (3) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a didasarkan atas :
  - a. jangka waktu ; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (4) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (6) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.
- (7) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, bahasa asing dan/atau bahasa Aceh, apabila dikemudian hari terdapat perbedaan penafsiran diantara ketiganya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
- (9) PKWT dan PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (10) PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (11) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (10) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan.
- (12) Pembayaran upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (10) dilakukan berdasarkan kehadiran..
- (13) Bentuk perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (10) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

- (14) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (10) menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

#### Pasal 33

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya dengan sistem kerja alih daya (*outsourcing*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang harus dibuat secara tertulis.
- (2) Hubungan kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (3) Pelaksanaan pekerjaan dengan sistem alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) termasuk perlindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem alih daya (*outsourcing*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

#### Pasal 34

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

#### Pasal 35

- (1) Sistem kerja *Outsourcing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 36

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

#### Pasal 37

Perangkat Daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 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 38

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36.
- (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

#### Pasal 39

Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36.

#### Pasal 40

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 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 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 41

- (1) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) harus:
  - a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (P.T.) dan mempunyai kantor di wilayah Kota Langsa;
  - 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 Daerah 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 X

### PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

#### Bagian Kesatu

#### Perlindungan

#### Paragraf 1

#### Penyandang Disabilitas

## Pasal 42

- (1) Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi kesempatan kerja bagi tenaga kerja potensial dari Penyandang Disabilitas baik sektor formal maupun informal.
- (2) Pemerintah Daerah 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; dan
    - f. fasilitas lainnya.
  - (10) Penyandang Disabilitas yang diterima bekerja oleh Perusahaan berusia minimal 18 (delapan belas) tahun, dengan memperhatikan kesanggupan dan kelayakan untuk bekerja yang disesuaikan dengan kemampuan dan bakat penyandang disabilitas.

#### Pasal 43

Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kerja kepada Penyandang Disabilitas untuk bekerja disektor pemerintahan.

#### Paragraf 2

#### Anak

#### Pasal 44

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

#### Paragraf 3

#### Perempuan

#### Pasal 45

Pekerja/buruh perempuan beragama Islam wajib menggunakan pakaian kerja sesuai syariat Islam.

- (1) Pekerja/buruh perempuan bukan beragama Islam wajib menggunakan pakaian kerja yang sopan dan sesuai dengan kearifan lokal.
- (2) Pekerja/buruh perempuan dilarang dipekerjakan melebihi Pukul 23.00 Wib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (3) mengenai hak-hak cuti pekerja perempuan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 46

- (1) Pengusaha dan Perusahaan wajib menjamin dan memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan dari tindakan kekerasan seksual, fisik dan psikis ditempat kerja.
- (2) Untuk menjamin perlindungan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud ayat (2), Perusahaan dapat membentuk dan memperkuat Pusat Perlindungan Pekerja Perempuan (P4).
- (3) Pembentukan dan pengurus Pusat Perlindungan Pekerja Perempuan (P4) dibentuk dari unsur serikat pekerja dan manajemen perusahaan, paling banyak 7 (tujuh) orang dengan masa tugas 2 (dua) tahun.
- (4) Dalam hal Pusat Perlindungan Pekerja Perempuan (P4) tidak terdapat dalam Perusahaan, Perusahaan wajib bekerjasama dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan dan perlindungan perempuan.
- (5) Pekerja perempuan yang mengalami kekerasan fisik, psikis, verbal dan kekerasan berbasis online yang membutuhkan pemulihan dan perawatan, kepadanya diberikan hak tidak bekerja selama masa pemulihan sesuai keterangan dokter dengan kondisi kesehatan fisik dan mental.
- (6) Selama mendapatkan hak tidak bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), kepadanya wajib mendapatkan upah atau gaji.
- (7) Pekerja perempuan yang mengalami pemutusan Hubungan Kerja akibat kekerasan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) baik atas permintaan sendiri atau permintaan perusahaan, berhak mendapatkan haknya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Pekerja perempuan yang mengalami kekerasan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) berhak atas jaminan perawatan dan perlindungan dari perusahaan.

#### Pasal 47

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

#### Paragraf 4

#### Keselamatan dan kesehatan kerja

#### Pasal 48

- (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 49

- (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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua Pengupahan

#### Pasal 50

Setiap Pengusaha wajib membayar upah kepada Pekerja atau buruh dalam hubungan kerja untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 51

- (3) Pembayaran Upah Minimum bagi pekerja di Kota Langsa mengacu pada Upah Minimum Provinsi selama belum ditetapkannya Upah minimum Kota (UMK).
- (4) Ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kota dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil.

#### Bagian Ketiga Jaminan Sosial

#### Pasal 52

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

BAB XI  
HUBUNGAN INDUSTRIAL  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 53

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut:
  - a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
  - c. melaksanakan pengawasan; dan
  - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.
- (7) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi sebagai berikut :
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya; dan
  - e. ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (8) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi sebagai berikut:
  - a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua  
Mediator

Pasal 54

- (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 55

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki mediator hubungan industrial.
- (2) Mediator hubungan industrial untuk Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 2 (dua)

orang dan/atau sesuai jumlah perusahaan.

#### Pasal 56

Untuk kelancaran pembinaan, pengembangan hubungan industrial dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pemerintah Daerah wajib menyediakan sarana dan prasarana bagi mediator hubungan industrial.

#### Bagian Ketiga Serikat Pekerja

#### Pasal 57

- (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 58

Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi pembentukan dan pencatatan mengenai organisasi dan keanggotaan dalam organisasi pekerja/buruh.

#### Bagian Keempat Organisasi Pengusaha

#### Pasal 59

- (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 60

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

#### Bagian Keenam Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

#### Pasal 61

Dalam menjalankan fungsi hubungan industrial untuk

menciptakan ... 

menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, peningkatan kompetensi pelatihan kerja dan memperluas kesempatan kerja, Perusahaan wajib melaksanakan program/kegiatan sebagai bagian dari Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).

#### Pasal 62

Program/kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 sebelum dilaksanakan harus dikoordinasikan dengan Pemerintah Aceh dan/atau Pemerintah Daerah.

#### Pasal 63

Sistem Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 sampai dengan Pasal 62 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### BAB XII PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 64

- (1) Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan pelayanan ketenagakerjaan, meliputi:
  - a. mengeluarkan rekomendasi ID dan Pasporkartu Pencari kerja;
  - b. mengeluarkan Tanda daftar dan izin lembaga pelatihan kerja;
  - c. izin lembaga penempatan tenaga kerja dan lembaga bursa kerja khusus;
  - d. izin operasional penyedia dan penyalur tenaga kerja;
  - e. izin tempat penampungan tenaga kerja;
  - f. pengesahan PP dan Pendaftaran PKB
  - g. rekomendasi pengendalian penggunaan bahan kimia berbahaya diperusahaan;
  - h. pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
  - i. konsultasi dan Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial; dan
  - j. mediasi Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

### BAB XIII PEMBINAAN

#### Pasal 65

- (1) Pemerintah Daerah 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 ...

- 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.

## BAB XIV PENGAWASAN

### Pasal 66

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada pada unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Aceh.
- (3) Dinas dapat menunjuk Pegawai Negeri Sipil yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan sebagai pendamping pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas pengawasan di daerah.

## BAB XV SANKSI ADMINISTRATIF

### Pasal 67

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (1), Pasal 18 ayat (2), Pasal 23 ayat (3), Pasal 31 ayat (1), Pasal 32 ayat (3), Pasal 34, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 47, Pasal 48 ayat (1), Pasal 50 ayat (1), Pasal 52, Pasal 54 ayat (3), Pasal 61 dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembatalan persetujuan;
  - e. pembatalan pendaftaran;
  - f. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - g. pencabutan izin.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.



BAB XVI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 68

Qanun ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Langsa  
pada tanggal 1 September 2025 M  
8 Rabiul Awal 1447 H

  
WALIKOTA LANGSA, 9  
  
JEFFRY SENTANA S PUTRA

Diundangkan di Langsa  
pada tanggal 1 September 2025 M  
8 Rabiul Awal 1447 H

 SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA 

  
SUHARTINI

LEMBARAN KOTA LANGSA TAHUN 2025 NOMOR 9

NOMOR REGISTER QANUN KOTA LANGSA, PROVINSI ACEH : (9/78/2025)

PENJELASAN  
ATAS

QANUN KOTA LANGSA  
NOMOR 9 TAHUN 2025

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Ketenagakerjaan merupakan salah satu komponen dalam Pembangunan nasional. Dalam era zaman modern saat ini perkembangan perekonomian juga ditentukan oleh sektor ketenagakerjaan, Dimana sektor ini bisa melancarkan program investasi dan pengeluaran pemerintah dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang baik.

Dalam mendukung peningkatan kesejahteraan Masyarakat yang diwujudkan melalui pengembangan kapasitas ketenagakerjaan, maka tenaga kerja perlu dipenuhi segala hak dan perlindungan yang mendasar dalam melakukan pekerjaan. Sektor ketenagakerjaan perlu dilakukan peningkatan kapasitasnya melalui peningkatan kemampuan dan profesional untuk menciptakan iklim perekonomian yang baik. 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 Kota Langsa harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Kota Langsa memiliki tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,73% dan menduduki peringkat ke - 4 dalam tingkat pengangguran terbesar se Aceh. Dengan adanya qanun ini diharapkan tenaga kerja yang ada di Kota Langsa dapat lebih mendapatkan perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja agar para pekerja dapat bekerja dengan tenang dalam meningkatkan produktivitas dan juga diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran terbuka secara signifikan.

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 

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 “kesetaraan dan keadilan gender” adalah Kesamaan Kondisi antara laki laki dan Perempuan dalam bekerja serta perlakuan adil dalam pemenuhan hak dan kewajibannya

Huruf g

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.

Pasal 4

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud “ sistem latihan kerja nasional di daerah” adalah kebijakan umum bagi terselenggaranya pelatihan secara terarah, sistematis, dan sinergis dalam mendukung kearifan lokal.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “kebijakan produktivitas” adalah kebijakan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja menghasilkan produk yang berdaya saing.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “Perlindungan tenaga kerja” adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan.

Huruf f

- Cukup jelas.  
Huruf g  
Cukup jelas.
- Pasal 5  
Cukup jelas.
- Pasal 6  
Cukup jelas.
- Pasal 7  
Cukup Jelas
- Pasal 8  
Ayat (1)  
Cukup jelas.  
Ayat (2)  
Huruf a  
Cukup jelas  
Huruf b  
Yang dimaksud dengan “Informasi Pasar Kerja “ adalah penyampaian data lowongan pekerjaan yang disampaikan Perusahaan kepada publik untuk peyerapan tenaga kerja  
Huruf c  
Cukup jelas  
Huruf d  
Cukup jelas  
Huruf e  
Cukup jelas  
Huruf f  
Cukup jelas  
Huruf g  
Cukup jelas
- Ayat (3)  
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  
Cukup jelas.
- Pasal 17  
Cukup jelas.
- Pasal 18  
Cukup jelas.
- Pasal 19  
Cukup jelas.
- Pasal 20  
Ayat (1)  
TKA dapat memperoleh izin kerja dan dikenakan retribusi daerah adalah yang mempunyai lokasi kerja hanya ada di Kota Langsa di

tahun kedua.  
Ayat (2)  
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  
Ayat 1  
Cukup jelas.  
Ayat 2  
Cukup jelas  
Ayat 3  
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.