



WALIKOTA LHOKSEUMAWE  
PROVINSI ACEH

QANUN KOTA LHOKSEUMAWE

NOMOR 1 TAHUN 2020

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

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

WALIKOTA LHOKSEUMAWE,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mensejahterakan masyarakat di Kota Lhokseumawe, perlu dilaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana;
  - b. bahwa dalam pelayanan bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Kota yang perlu mendapat pembinaan dan perlindungan sehingga terbina dan meningkatkan keterampilan, produktivitas kerja, lapangan kerja dan perlindungan tenaga kerja serta menjamin hak-hak dasar pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
  - c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
  - d. bahwa berdasarkan, pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu membentuk Qanun Kota Lhokseumawe tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lhokseumawe (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4109);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
12. Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KOTA LHOKSEUMAWE

dan

WALIKOTA LHOKSEUMAWE

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : QANUN KOTA LHOKSEUMAWE TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Qanun ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat.
2. Pemerintah Aceh adalah Pemerintah Daerah Provinsi dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyelenggarakan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Aceh dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Aceh sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing.
3. Daerah adalah Kota Lhokseumawe.
4. Kota adalah Kota Lhokseumawe.
5. Pemerintah Kota Lhokseumawe yang selanjutnya disebut Pemerintah Kota adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kota Lhokseumawe yang terdiri atas Walikota Lhokseumawe dan Perangkat Daerah Kota Lhokseumawe.
6. Walikota adalah Walikota Lhokseumawe.
7. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Lhokseumawe.
8. Dewan Perwakilan Rakyat Kota yang selanjutnya disebut DPRK adalah Dewan Perwakilan Rakyat Kota Lhokseumawe yang merupakan unsur penyelenggara Pemerintahan Kota Lhokseumawe yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum.
9. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut DPMPTSP dan Naker adalah Badan Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga kerja Kota Lhokseumawe.
10. Dinas Teknis adalah Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
11. Pejabat adalah pegawai yang diberi tugas tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja;

13. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
  - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
14. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekeja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Izin adalah dokumen yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota berdasarkan Qanun atau Peraturan lainnya yang merupakan bukti legalitas, menyatakan sah atau diperolehnya seseorang untuk melakukan usaha atau kegiatan tertentu.
16. Badan adalah sekumpulan orang dan/atau modal yang merupakan kesatuan, baik yang melakukan usaha maupun yang tidak melakukan usaha yang meliputi perseroan terbatas, perseroan komanditer, perseroan lainnya, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan nama dan dalam bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, dana pensiun, persekutuan, perkumpulan, yayasan, organisasi massa, organisasi sosial politik, atau organisasi lainnya, lembaga dan bentuk badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap.
17. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
19. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
20. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.

21. 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.
22. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi;
23. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia;
24. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri;
25. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
26. Pencari Kerja adalah orang yang belum mendapat pekerjaan, dan berusaha untuk mendapatkan suatu pekerjaan sesuai bidang dan bakatnya;
27. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya;
28. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kota Lhokseumawe atau dari daerah lain yang lahir di Kota Lhokseumawe secara turun temurun atau berdomisili di Kota Lhokseumawe yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
29. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
30. Warga sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
31. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
32. 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.
33. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

34. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
35. 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 di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
36. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
37. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
38. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
39. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
40. 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.
41. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
42. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
43. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

44. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
45. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

## BAB II ASAS DAN TUJUAN

### 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. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan berkualitas;
- b. mewujudkan pemerataan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja/buruh;
- d. membina, mengembangkan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial/PHK secara bijak tanpa merugikan pihak-pihak dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha;
- e. menjaga hubungan industrial yang harmonis, profesional dan kesejahteraan tenaga kerja di daerah, dan mewujudkan kepedulian sosial terhadap lingkungan disekitar perusahaan;
- f. menciptakan iklim investasi/usaha yang kondusif demi tercapainya perluasan kesempatan kerja;
- h. mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan kearifan lokal.

## BAB III ARAH KEBIJAKAN

### Pasal 4

Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Kota wajib:

- a. menetapkan arah kebijakan disektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal;
- b. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan

- c. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah, dengan memberikan prioritas kesempatan dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja lokal.

#### Pasal 5

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, Pemerintah Kota harus mempertimbangkan:

- a. rencana pembangunan jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi Daerah;
- c. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi Daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Daerah.

### BAB IV RUANG LINGKUP

#### Pasal 6

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. pelatihan dan pemagangan tenaga kerja;
- b. pencari kerja dan pemberi kerja;
- c. rekrutmen dan seleksi tenaga kerja;
- d. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. hubungan kerja;
- g. perlindungan dan pengupahan;
- h. jaminan sosial;
- i. fasilitas kerja;
- j. hubungan industrial;
- k. pembinaan dan pengawasan; dan
- l. sanksi.

#### Pasal 7

- (1) Pemerintah Kota mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai, serta mengatur penyebaran tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- (2) Pemerintah Kota mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai pemanfaatan yang sebesar besarnya dengan menggunakan prinsip-prinsip "Tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat".
- (3) Dalam penanganan pengangguran diutamakan pengangguran lokal.

BAB V  
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 8

- (1) Pemerintah Kota melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Dalam rangka menunjang peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Kota dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah atau Balai Latihan Kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

Bagian Kedua  
Pelatihan

Paragraf 1  
Peserta Pelatihan

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja dan untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
  - a. sertifikat pelatihan; atau
  - b. sertifikasi kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Paragraf 2  
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 10

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarana di Kota.
- (3) LPK dapat diselenggarakan oleh:
  - a. LPK Pemerintah;
  - b. LPK Pemerintah Aceh;

- c. LPK Pemerintah Kota;
  - d. LPK Perusahaan; dan/atau
  - e. LPK Swasta.
- (4) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berbentuk badan hukum Indonesia.

#### Pasal 11

- (1) LPK Pemerintah Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf c dilaksanakan oleh yang membidangi ketenagakerjaan, dengan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat berdasarkan sistem pelatihan kerja nasional.
- (2) LPK Perusahaan dan LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf d dan huruf e dalam menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum di Kota wajib memiliki izin penyelenggaraan pelatihan kerja dari Dinas Teknis.
- (3) Bagi LPK Perusahaan dan swasta yang sudah mendapat izin dan berkeinginan menambah atau mengurangi program, wajib memiliki izin penambahan atau pengurangan program dari SKPD atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja perusahaan dan swasta wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan komposisi 25 % (dua puluh lima persen) teori dan 75 % (tujuh puluh lima persen) praktek.
- (5) LPK Perusahaan dan Swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas Teknis.

#### Pasal 12

- (1) Pejabat yang ditunjuk pada Dinas Teknis dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja perusahaan dan swasta, apabila:
- a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
  - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
  - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program;
  - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapai, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) LPK Perusahaan dan Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 13

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK Pemerintah, LPK Pemerintah Aceh, LPK Pemerintah Kota, LPK Perusahaan dan LPK Swasta atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

### Pasal 14

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi.

### Bagian Ketiga Pemagangan

### Pasal 15

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas Teknis.
- (2) Peserta pemagangan berasal dari:
  - a. pencari kerja;
  - b. siswa LPK; dan/atau
  - c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.

### Pasal 16

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) berhak untuk:
  - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
  - b. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
  - c. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bagi yang telah selesai magang, maka berlaku Peraturan Ketenagakerjaan.

- (3) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) berkewajiban untuk:
- a. mentaati perjanjian pemagangan;
  - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
  - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
  - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

#### Pasal 17

- (1) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) berhak untuk:
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) berkewajiban untuk:
- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
  - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
  - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
  - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta; dan
  - e. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan kepada pemagang diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Pemagangan.

#### Pasal 18

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
- a. program pemagangan;
  - b. sarana prasarana;
  - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
  - d. pendanaan.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
- a. nama program;
  - b. tujuan program;
  - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
  - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
  - e. jangka waktu pemagangan;
  - f. kurikulum dan silabus; dan
  - g. sertifikasi.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.

- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

#### Pasal 19

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik;
- c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan
- d. keselamatan dan kesehatan kerja.

#### Pasal 20

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

#### Pasal 21

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
  - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
  - c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

#### Pasal 22

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 6 (enam) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

### BAB VI PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA

#### Bagian Kesatu Pencari Kerja

#### Pasal 23

- (1) Pencari Kerja wajib mendaftarkan pada Dinas Teknis.
- (2) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pula bagi penyandang disabilitas sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya.

- (3) Pencari Kerja yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tanda bukti pendaftaran berupa kartu Pencari Kerja.
- (4) Pencari Kerja terdaftar yang telah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas.
- (5) Pencari Kerja yang telah terdaftar tetapi belum mendapatkan pekerjaan, harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (6) Pencari Kerja yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dihapuskan dari buku pendaftaran atau database Pencari Kerja.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan pencari kerja diatur dalam Peraturan Walikota.

Bagian Kedua  
Pemberi Kerja

Pasal 24

- (1) Pemberi Kerja dapat berasal dari perusahaan maupun instansi pemerintah.
- (2) Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB VII  
REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Rekrutmen

Pasal 25

Dalam proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan itikad baik jujur dan transparan yang didasarkan kepada kaidah yang logis, etis dan berkeadilan.

Pasal 26

- (1) Rekrutmen Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja melalui rekrutmen secara langsung (merekrut sendiri) atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mekanisme AKL atau AKAD.
- (3) Rekrutmen yang dilakukan oleh Pemberi Kerja wajib mempersyaratkan kartu pencari kerja.
- (4) Dalam hal rekrutmen Tenaga Kerja yang akan diikuti paling sedikit 25 (dua puluh lima) jumlah lowongan pekerjaan, Pemberi Kerja harus menyampaikan perencanaan seleksi kepada Dinas untuk dievaluasi dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan seleksi.

- (5) Rekrutmen yang dilaksanakan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dilaporkan kepada Dinas Teknis.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara rekrutmen dan pelaporan tenaga kerja diatur dalam Peraturan Walikota.

Bagian Kedua  
Seleksi

Pasal 27

- (1) Pelaksanaan seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi dan seleksi teknis.
- (2) Pelaksanaan seleksi administrasi awal oleh Pemberi Kerja dapat bekerjasama dengan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Dinas melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seleksi teknis.

BAB VIII  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN  
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 28

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.

Pasal 29

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Dinas.
- (3) Dinas menyiapkan sistem teknologi informasi tenaga kerja yang terintegrasi lintas sektoral yang mudah diakses oleh masyarakat secara luas.
- (4) Proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja tidak dipungut biaya kecuali untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

### Pasal 31

- (1) Penempatan Tenaga Kerja meliputi Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:
- a. Dinas Teknis; dan
  - b. Lembaga swasta berbadan hukum, terdiri dari:
    - 1) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja;
    - 2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan
    - 3) Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK.
- (3) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b wajib memiliki izin tertulis dari Dinas Teknis.
- (4) Dinas Teknis dan Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b wajib memberikan perlakuan sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (6) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan:
- a. AKL;
  - b. AKAD; dan
  - c. AKAN.
- (7) Penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD dan AKAN wajib memiliki rekomendasi dari Dinas.
- (8) Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana penempatan Tenaga Kerja AKAN dalam melakukan Penempatan Tenaga Kerja sampai dengan pasca wajib melaporkan kepada Dinas.
- (9) Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (8) yang tidak melaporkan kepada Dinas dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (10) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pemberi Kerja melaporkan kegiatan usaha Penempatan Tenaga Kerja secara tertulis setiap pelaksanaan penempatan kepada Dinas.
- (11) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan tenaga kerja, pelaporannya, prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin ditetapkan dalam Peraturan Walikota.

### Pasal 32

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

#### Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Setiap perusahaan pemberi kerja atau penerima lowongan pekerjaan wajib memberikan prioritas kesempatan kepada tenaga kerja lokal paling sedikit 40% (empat puluh persen) dari yang dibutuhkan perusahaan.
- (3) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (4) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

#### Pasal 34

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Bagian Kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 35

- (1) Pemerintah Kota bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja dilakukan dengan mewajibkan penggunaan Lembaga dan tenaga kerja lokal.
- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
  - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pemerintah Kota memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (6) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

Pasal 36

Pemerintah Kota memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 37

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1), Pemerintah Kota dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Kota dan masyarakat yang terdiri dari:
  - a. unsur Pemerintah Kota berasal dari perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
  - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota

BAB IX  
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 38

Perusahaan yang mempekerjakan TKA mengikuti ketentuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang Tenaga Kerja Asing.

Pasal 39

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas Teknis sesuai kewenangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 40

- (1) TKA yang dipekerjakan di Daerah wajib:
  - a. mampu berbahasa Indonesia;
  - b. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui secara internasional;
  - c. memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun; dan
  - d. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam rangka penanaman modal.

Pasal 41

Ketentuan mengenai perizinan bagi TKA berpedoman pada peraturan perundang-undangan bidang TKA.

BAB X  
HUBUNGAN KERJA

Pasal 42

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.
- (5) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 43

- (1) Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk :
- Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT); atau
  - Perjanjian Kerja atau Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

#### Pasal 44

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.

#### Pasal 45

- (1) Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berhak diberikan hak normatif yang sama dengan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 46

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
  - pekerjaan yang bersifat musiman; dan
  - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (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 dalam ayat (3) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (5) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan 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 (lima) demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (7) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (8) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
- (9) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (10) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar Upah Minimum Kota dan/atau Provinsi.

#### Pasal 47

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Sistem Kerja *outsourcing*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau penyedia 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 ketentuan peraturan perundang-undangan berkenaan dengan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- (3) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Sistem Kerja *outsourcing*) lebih mengutamakan perusahaan lokal.

#### Pasal 48

Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) harus:

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan mempunyai kantor cabang di Wilayah Kota Lhokseumawe;

- b. pelaksanaan alih daya tidak ditujukan untuk mencari upah murah atau "*cost redaction*" tapi semangat untuk fokus pada bisnis inti, dan menyerahkan pada pihak ketiga yang lebih kompeten;
- c. perusahaan yang dibentuk khusus dalam bisnis sistem kerja outsourcing bukan anak perusahaan, yayasan atau koperasi dari suatu perusahaan induk;
- d. menjadi mitra usaha bagi perusahaan pemberi kerja berdasarkan kompetensi, produktifitas dan juga kesejahteraan, bukan upah murah.

#### Pasal 49

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
  - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
  - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 50

Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

### BAB XI PERLINDUNGAN DAN PENGUPAHAN

#### Bagian Kesatu Perlindungan

#### Pasal 51

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;

- b. *hygiene* perusahaan dan lingkungan kerja;
  - c. moral dan kesusilaan; dan
  - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk:
- a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
  - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan;
  - c. memiliki tenaga kerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia secara cuma-cuma sesuai dengan aturan perundang-undangan; dan
  - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### Pasal 52

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (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 pengesahan pemakaian oleh dinas Ketenagakerjaan Provinsi.

#### Pasal 53

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
- 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
  - 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :
- ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
  - paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
  - membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi pekerja/buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
- istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
  - istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
  - istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
  - istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan);
  - perusahaan wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh untuk hari "meugang" sebelum puasa Ramadhan, hari "meugang" sebelum Hari Raya Idul Fitri dan Hari "meugang" sebelum Hari Raya Idul Adha.

- h. ketentuan Pemberian waktu libur yang dimaksud pada huruf g, merujuk pada Peraturan Gubernur Aceh;
  - i. ketentuan waktu libur sebagaimana dimaksud pada huruf g tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

#### Pasal 54

Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan "meugang" sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan dan diatur dalam Peraturan Perusahaan.

#### Pasal 55

- (1) Setiap Pekerja/buruh beragama Islam wajib menggunakan pakaian kerja sesuai Syariat Islam;
- (2) Setiap Pekerja/Buruh bukan beragama Islam wajib menggunakan pakaian yang sopan dan sesuai dengan kearifan lokal.

#### Pasal 56

Perusahaan dilarang:

- a. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau
- b. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari sejak dinyatakan hamil sampai dengan melahirkan dan dimasa menyusui sampai bayi berusia 24 (dua puluh empat) bulan.

### Bagian Kedua Pengupahan

#### Pasal 57

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

#### Pasal 58

- (1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.

- (2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui mekanisme bipartit dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Ketentuan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit 5 % (lima persen) dari upah minimum yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 59

- (1) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Kota.
- (2) Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kota dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 60

Pengusaha dan/atau perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan Upah Minimum Kota dan/atau Propinsi.

#### Pasal 61

- (1) Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha pada pekerja/buruh.
- (2) Tuntutan atas kekurangan upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja dapat mengajukan gugatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 62

- (1) Pengusaha dan/atau perusahaan wajib memberikan tunjangan kepada pekerja yang dimutasikan ke wilayah/daerah kerja diluar tempat tinggal pekerja sesuai dengan jarak tempuh ke lokasi kerja berupa:
  - a. biaya transportasi pindah untuk pekerja dan keluarga serta biaya angkut barang; dan
  - b. biaya pemondokan sementara.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan/atau Perjanjian Kerja.

#### Bagian Ketiga Tunjangan Hari Raya

#### Pasal 63

- (1) Pengusaha dan/atau perusahaan wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh.

- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

## BAB XII JAMINAN SOSIAL

### Pasal 64

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua; dan
  - d. jaminan pensiun.
- (5) Perusahaan skala menengah keatas wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Setiap perusahaan atau pemberi kerja yang mengajukan permohonan pengurusan atau perpanjangan izin, wajib melampirkan salinan rekomendasi BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan yang telah dilegalisir sebagai persyaratan wajib.
- (7) Setiap perusahaan yang akan melaksanakan pekerjaan proyek yang mempekerjakan tenaga kerja harian, dan tenaga kerja borongan, wajib melampirkan bukti pendaftaran serta pelunasan BPJS Ketenagakerjaan.
- (8) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII  
FASILITAS KERJA

Bagian Kesatu  
Kesempatan Beribadah

Pasal 65

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Bagian Kedua  
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 66

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain :
  - a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
  - b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;
  - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
  - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
  - f. kantin;
  - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
  - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau
  - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB XIV  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 67

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Kota mempunyai fungsi:
  - a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
  - c. melaksanakan pengawasan; dan
  - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
  - a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua  
Kelembagaan

Pasal 68

- (1) Pemerintah Kota wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Kota.

Paragraf 1  
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 69

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Kota memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Kota dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit Kota mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali atau sesuai dengan kebutuhan.

Paragraf 2  
Dewan Pengupahan

Pasal 70

- (1) Dewan Pengupahan Kota mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan Kota melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemerintah Kota wajib memfasilitasi terbentuknya asosiasi sektor pengusaha dan/atau asosiasi sektor pekerja.
- (4) Dalam hal di Kota tidak memiliki asosiasi sektor pengusaha dan/atau asosiasi sektor pekerja, maka penetapan Upah Minimum Sektoral ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kota.

- (5) Dewan Pengupahan Kota dibentuk dengan Peraturan Walikota

Pasal 71

Pemerintah Kota dapat memfasilitasi sarana mengenai organisasi dan kenggotaan dalam organisasi pekerja/buruh.

Pasal 72

- (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.

Pasal 73

- (1) Dalam rangka pencegahan, deteksi dini, monitoring, dan pemeriksaan awal terhadap TKA dan/atau perusahaan yang berpotensi atau diduga melakukan pelanggaran ketenagakerjaan dapat dibentuk Tim Unit Reaksi Cepat.
- (2) Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur imigrasi dan pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Hasil kerja Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk rekomendasi untuk ditindaklanjuti oleh pegawai Pengawas dan/atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan maupun penyidikan.
- (4) Pembentukan Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Walikota.

Pasal 74

- (1) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 75

Pengusaha dan/atau perusahaan dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas persetujuan/kesepakatan dengan buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 76

Pengusaha dan/atau perusahaan dapat memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha dan/atau perusahaan.

Bagian Ketiga  
Perselisihan

Pasal 77

- (1) Dinas Teknis wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai teknis mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Pasal 78

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas Teknis, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 79

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

#### Pasal 80

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.

#### Pasal 81

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.

#### Pasal 82

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.
- (4) 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 dan kelangsungan usaha.

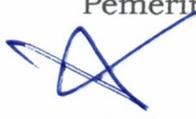
#### Bagian Keempat Tanggungjawab Sosial Perusahaan

#### Pasal 83

Dalam menjalankan fungsi hubungan industri untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha dan perluasan kesempatan kerja, perusahaan wajib melaksanakan program/kegiatan sebagai bagian dari tanggungjawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).

#### Pasal 84

- (1) Program/kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 sebelum dilaksanakan harus dikoordinasikan dengan Pemerintahan Kota atau Dinas yang di tunjuk.



- (2) Besaran nilai tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 diatur dalam qanun tentang tanggung jawab sosial perusahaan (*Coorrate Social Responsibility*).

#### Pasal 85

- (1) Perusahaan, pengusaha dan pekerja wajib membayar zakat bila sudah mencapai nisab baik itu tenaga kerja maupun tenaga kerja asing yang muslim, dan merupakan bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).
- (2) Setiap perusahaan dapat membentuk unit pengumpulan zakat.
- (3) Pengelolaan zakat berkoordinasi dengan Baitulmal Kota Lhokseumawe.

#### Pasal 86

Sistem tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan.

#### Bagian Kelima Berakhirnya Hubungan Kerja

#### Pasal 87

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Kota, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.
- (5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

#### Pasal 88

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

## Pasal 89

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
  - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
  - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

## Pasal 90

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutuskan dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

## Pasal 91

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), apabila masih membutuhkan pekerja/buruh tersebut.

- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 92

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:

- a. 2 (dua) kali uang pesangon;
- b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
- c. uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### BAB XV PEMBINAAN DAN PENYIDIKAN Bagian Kesatu Pembinaan

#### Pasal 93

- (1) Walikota Lhokseumawe berwenang melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.
- (3) 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.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengikutsertakan, organisasi pengusaha, serikat/ serikat buruh, masyarakat pekerja dan organisasi profesi terkait.
- (5) Prosuder dan tatacara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan.

### BAB XVI SANKSI ADMINISTRATIF

#### Pasal 94

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4), Pasal 24 Ayat (2), Pasal 26 ayat (3), Pasal 29 ayat (1), Pasal 31 ayat (3), ayat (4), ayat (7) dan ayat (8), Pasal 32 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 33 ayat (2), Pasal 39 ayat (1), Pasal 40 ayat (1), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 46 ayat (3), ayat (7) dan ayat (10), Pasal 53 ayat (1), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) Pasal 54, Pasal 55 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 59 ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), Pasal 64 ayat (5) dan ayat (6) dan ayat (7), Pasal 65 ayat (5) dan ayat (6), Pasal 68 ayat (1), Pasal 77 ayat (1), Pasal 78 ayat (2), Pasal 81, Pasal 83, dan Pasal 85 ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;

- b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dalam Peraturan Walikota.

BAB XVII  
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 95

- (1) Penyidikan dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, spesialis keselamatan dan kesehatan kerja dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Qanun ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - d. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap barang dan/atau surat dalam pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; dan
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.



- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XVIII  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 96

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 50, Pasal 56, Pasal 79 ayat (3), Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 90 dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga diatur dalam undang-undang, maka sanksi pidana yang dikenakan ialah sanksi pidana menurut undang-undang.
- (3) Dalam hal undang-undang mengatur tindak pidana yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepolisian Republik Indonesia berwenang melakukan penyidikan.

BAB XIX  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 97

Pada saat Qanun ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Qanun ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan; dan
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Qanun ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Qanun ini diundangkan.

BAB XX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 98

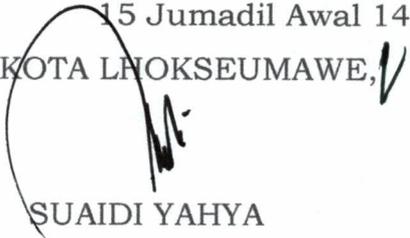
Peraturan pelaksanaan dari Qanun ini ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Qanun ini diundangkan.



Pasal 99

Qanun ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Qanun ini dengan penempatannya dalam Lembaran Kota Lhokseumawe.

Ditetapkan di Lhokseumawe  
pada tanggal 10 Januari 2020 M  
15 Jumadil Awal 1441 H

WALIKOTA LHOKSEUMAWE, 

SUAIDI YAHYA

Diundangkan di Lhokseumawe  
pada tanggal 10 Januari 2020 M  
15 Jumadil Awal 1441 H

 SEKRETARIS DAERAH  
KOTA LHOKSEUMAWE, 

  
T. ADNAN

LEMBARAN KOTA LHOKSEUMAWE TAHUN 2020 NOMOR 1  
NOMOR REGISTER QANUN KOTA LHOKSEUMAWE, PROVINSI ACEH,  
(1/2/2020)

PENJELASAN  
ATAS  
QANUN KOTA LHOKSEUMAWE  
NOMOR 1 TAHUN 2020  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Penyelenggaraan 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.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Lhokseumawe mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah Kota Lhokseumawe, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif dalam Qanun, antara lain mencakup pelatihan dan pemagangan tenaga kerja, pencari kerja dan pemberi kerja, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, penggunaan TKA, hubungan kerja, perlindungan dan pengupahan, jaminan sosial, fasilitas kerja, hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan serta sanksi.

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup Jelas

- Pasal 7  
Cukup Jelas
- Pasal 8  
Cukup Jelas
- Pasal 9  
Cukup Jelas
- Pasal 10  
Cukup Jelas
- Pasal 11  
Cukup Jelas
- Pasal 12  
Cukup Jelas
- Pasal 13  
Cukup Jelas
- Pasal 14  
Cukup Jelas
- Pasal 15  
Cukup Jelas
- Pasal 16  
Cukup Jelas
- Pasal 17  
Cukup Jelas
- Pasal 18  
Cukup Jelas
- Pasal 19  
Cukup Jelas
- Pasal 20  
Cukup Jelas
- Pasal 21  
Cukup Jelas
- Pasal 22  
Cukup Jelas
- Pasal 23  
Cukup Jelas
- Pasal 24  
Cukup Jelas
- Pasal 25  
Cukup Jelas



Pasal 26  
Cukup Jelas

Pasal 27  
Cukup Jelas

Pasal 28  
Cukup Jelas

Pasal 29  
Cukup Jelas

Pasal 30  
Cukup Jelas

Pasal 31  
Cukup Jelas

Pasal 32  
Cukup Jelas

Pasal 33  
Cukup Jelas

Pasal 34  
Cukup Jelas

Pasal 35  
Cukup Jelas

Pasal 36  
Cukup Jelas

Pasal 37  
Cukup Jelas

Pasal 38  
Cukup Jelas

Pasal 39  
Cukup Jelas

Pasal 40  
Cukup Jelas

Pasal 41  
Cukup Jelas

Pasal 42  
Cukup Jelas

Pasal 43  
Cukup Jelas

Pasal 44  
Cukup Jelas

Pasal 45  
Cukup Jelas

Pasal 46  
Cukup Jelas

Pasal 47  
Cukup Jelas

Pasal 48  
Cukup Jelas

Pasal 49  
Cukup Jelas

Pasal 50  
Cukup Jelas

Pasal 51  
Cukup Jelas

Pasal 52  
Cukup Jelas

Pasal 53  
Cukup Jelas

Pasal 54  
Cukup Jelas

Pasal 55  
Cukup Jelas

Pasal 56  
Cukup Jelas

Pasal 57  
Cukup Jelas

Pasal 58  
Cukup Jelas

Pasal 59  
Cukup Jelas

Pasal 60  
Cukup Jelas

Pasal 61  
Cukup Jelas

Pasal 62  
Cukup Jelas

~~Pasal 63~~  
Cukup Jelas

Pasal 64  
Cukup Jelas

Pasal 65  
Cukup Jelas

Pasal 66  
Cukup Jelas

Pasal 67  
Cukup Jelas

Pasal 68  
Cukup Jelas

Pasal 69  
Cukup Jelas

Pasal 70  
Cukup Jelas

Pasal 71  
Cukup Jelas

Pasal 72  
Cukup Jelas

Pasal 73  
Cukup Jelas

Pasal 74  
Cukup Jelas

Pasal 75  
Cukup Jelas

Pasal 76  
Cukup Jelas

Pasal 77  
Cukup Jelas

Pasal 78  
Cukup Jelas

Pasal 79  
Cukup Jelas

Pasal 80  
Cukup Jelas

Pasal 81  
Cukup Jelas

Pasal 82  
Cukup Jelas



Pasal 83  
Cukup Jelas

Pasal 84  
Cukup Jelas

Pasal 85  
Cukup Jelas

Pasal 86  
Cukup Jelas

Pasal 87  
Cukup Jelas

Pasal 88  
Cukup Jelas

Pasal 89  
Cukup Jelas

Pasal 90  
Cukup Jelas

Pasal 91  
Cukup Jelas

Pasal 92  
Cukup Jelas

Pasal 93  
Cukup Jelas

Pasal 94  
Cukup Jelas

Pasal 95  
Cukup Jelas

Pasal 96  
Cukup Jelas

Pasal 97  
Cukup Jelas

Pasal 98  
Cukup Jelas

Pasal 99  
Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN KOTA LHOKSEUMAWE NOMOR ...

