



WALIKOTA AMBON
PROVINSI MALUKU

PERATURAN DAERAH KOTA AMBON

NOMOR 10 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA AMBON,

- Menimbang : a. bahwa pemerintah terutama pemerintah daerah melaksanakan salah satu kewenangan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan guna ikut mewujudkan perkembangan perekonomian dan investasi di daerah;
- b. bahwa pengaturan di bidang ketenagakerjaan secara menyeluruh dan komprehensif untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta mendorong Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi perkembangan perekonomian dan investasi daerah;
- c. bahwa untuk melakukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan secara menyeluruh dan komprehensif sesuai dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka pemerintah daerah berkewajiban mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta mendorong perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- d. bahwa berdasarkan pada pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1972);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 138 *Concerning Minimum Age For Admissionto Employment* (Konvensi ILO mengenai usia minimum untuk diprbolehkan bekerja) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3858);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan Dan Tindakan Serta Penghausan Bentuk-Bentuk Pekerja Terburuk Untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4255);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri Dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);

10. 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);
11. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
13. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
14. 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 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
15. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

16. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 64271);
21. 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);

22. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
25. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5109);
26. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Pentahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 253);
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-37/MEN/XII/2006 tentang Tata Cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia;
28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1230);
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1510);
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513);

32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2076);
33. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 243);
34. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1004);
35. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1045);
36. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 88 *Concerning The Organization Of the Employment Service* (Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja);
37. Peraturan Daerah Kota Ambon Nomor 4 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Ambon (Lembaran Daerah Kota Ambon Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Ambon Nomor 294);
38. Peraturan Daerah Kota Ambon Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Ambon (Lembaran Daerah Kota Ambon Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Ambon Nomor 383);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA AMBON

Dan

WALIKOTA AMBON

f.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Ambon.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Ambon.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Kota Ambon.
5. Dinas Provinsi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon.
7. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon.
8. 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.
9. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.
10. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
11. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan 18.00.
12. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) Jam.
13. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
14. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari :
 - a. Penyandang cacat fisik
 - b. Penyandang cacat mental
 - c. Penyandang cacat fisik dan mental.

15. Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. Perusahaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Propinsi.
19. Antar Kerja Daerah adalah yang selanjutnya disebut AKAD adalah Penempatan tenaga kerja antar Provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
20. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah Penempatan tenaga kerja di luar negeri.
21. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
22. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi tenaga kerja.
23. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap Warga Negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
24. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon.
25. Instruktur adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang atau kejuruan tertentu.
26. Vokasi adalah Pendidikan dan/atau pelatihan yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi atau keahlian.
27. Sertifikasi adalah suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi professional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik.
28. Kompetensi Kerja adalah Kemampuan kerja tiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

29. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
30. Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
31. Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
32. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
33. Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
34. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
35. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan Hubungan Kerjadan Perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
36. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah Pegawai Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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.
37. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

38. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat sejahtera, adil, dan makmur.
39. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan, adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun dan Jaminan Kecelakaan Pekerjaan.
40. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut program BPJS Ketenagakerjaan adalah program negara atau pemerintah yang bertujuan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, hari tua, dan meninggal dunia.
41. Izin adalah dokumen yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Ambon berdasarkan Peraturan Daerah atau Peraturan lainnya yang merupakan bukti legalitas, menyatakan sah atau diperbolehkannya seseorang atau badan untuk melakukan kegiatan usaha atau kegiatan tertentu.
42. Perizinan adalah pemberian legalitas kepada orang atau pelaku usaha/kegiatan tertentu, baik dalam bentuk izin maupun tanda daftar usaha;
43. Pelayanan Perizinan adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan pemberian izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap orang atau perusahaan yang disediakan oleh Pemerintah Daerah.
44. Peserta adalah perusahaan, pemberi kerja, setiap orang, termasuk tenaga kerja asing yang bekerja di daerah paling singkat 6 (enam) bulan, yang telah membayar iuran.
45. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara daerah yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
46. Tenaga Kerja Penerima Upah adalah Setiap orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan dan kontrak.
47. Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah adalah Orang yang berusaha sendiri atau tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada umumnya melakukan usaha-usaha pada ekonomi informal.

48. Penahapan Kepesertaan adalah tahapan yang dilakukan oleh pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti kepada BPJS Ketenagakerjaan.
49. Penyelenggara Daerah adalah pejabat daerah yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif, atau yudikatif, dan pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
50. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi.
51. Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal elektrik dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lainnya.
52. Penyedia Jasa Konstruksi adalah Pelaksana Pembangunan Fisik yang berbadan hukum atau orang perseorangan pada pekerjaan jasa konstruksi milik pemerintah maupun swasta dan perorangan.
53. Program BPJS Ketenagakerjaan Sektor Jasa Konstruksi adalah jaminan atas resiko kecelakaan kerja dan kematian bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang bekerja pada sektor jasa konstruksi.
54. Jaminan Kecelakaan Kerja, yang selanjutnya disingkat JKK, adalah program BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko kecelakaan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah dari tempat kerja.
55. Jaminan Kematian, yang selanjutnya disingkat JKM, adalah Program BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan atas jiwa tenaga kerja terhadap resiko kematian yang diakibatkan bukan karena kecelakaan kerja dan berlaku selama tenaga kerja menjadi bertanggung.
56. Jaminan Hari Tua, yang selanjutnya disingkat JHT, adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat total tetap.
57. Jaminan Pensiun, yang selanjutnya disingkat JP, jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia secara berkala.

58. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja yang dilaksanakan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan yang hanya dapat dibuat untuk sifat dan jenis pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu :
 - a. Pekerjaan tersebut menurut sifatnya sekali selesai atau sementara.
 - b. Pekerjaan tersebut diperkirakan selesai dalam waktu paling lama 3 tahun.
 - c. Pekerjaan tersebut sifatnya musiman.
59. Tenaga Kerja Harian Lepas adalah Tenaga kerja yang bekerja pada penyedia jasa atau orang perseorangan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.
60. Hubungan Kerja adalah Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
61. Iuran adalah Iuran Program BPJS Ketenagakerjaan.
62. Surat Permintaan Pembayaran yang selanjutnya disingkat SPP adalah dokumen yang diterbitkan oleh Pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan/bendahara pengeluaran untuk mengajukan permintaan pembayaran.
63. Surat Permintaan Pembayaran Langsung yang selanjutnya disingkat SPP-LS adalah dokumen yang diajukan oleh bendahara pengeluaran untuk permintaan pembayaran langsung kepada pihak ketiga atas dasar perjanjian kontrak kerja atau surat perintah kerja lainnya dan pembayaran gaji dengan jumlah tertentu yang dokumennya disiapkan oleh pejabat pelaksana teknis kegiatan.
64. Kontrak Kerja Konstruksi adalah keseluruhan dokumen yang mengatur hubungan hukum antara pengguna jasa dan penyedia jasa dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.
65. Nilai Kontrak Kerja Konstruksi adalah pembelian/nilai biaya, komponen-komponen yang meliputi bahan bangunan, penggunaan peralatan dan tenaga kerja tidak termasuk di dalamnya keuntungan dan pajak-pajak yang tercantum dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi.
66. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Kota Ambon yang terkait dengan pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan
67. Anak adalah setiap orang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
68. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai pengganti imbalan dari pengusaha atau Perusahaan 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 yang telah dilakukan.

69. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Ambon.
70. THR adalah Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
71. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
72. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
73. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tertib perusahaan.
74. Perjanjian Kerja Bersama adalah peraturan yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja yang tercatat dalam instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
75. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
76. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
77. Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut dengan P3MI yang akan menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki SIP2MI.
78. Surat Ijin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah ijin yang diberikan oleh Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia kepada P3MI yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.
79. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
80. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan kewenangan khusus oleh Undang-undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran-pelanggaran peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di daerah.
- (2) Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk :
 - a. memberikan pembinaan, pelatihan, penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
 - b. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

BAB II

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. melaksanakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, vokasi, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;

BAB III

APARATUR PELAKSANA

Bagian Kesatu

Peningkatan Sumber Daya Manusia

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah wajib mengikutsertakan pendidikan dan/atau pelatihan teknis dibidang ketenagakerjaan meliputi :
 - a. instruktur pelatihan kerja;
 - b. pengantar kerja; dan
 - c. mediator hubungan industrial.
- (2) Calon peserta pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipersiapkan menduduki jabatan fungsional dan telah memenuhi kriteria serta persyaratan yang ditentukan sesuai bidang masing-masing.

Bagian Kedua

Pengangkatan dan Pemberhentian dari Jabatan

Pasal 5

- (1) Walikota berwenang untuk mengangkat, membina, dan memberhentikan pejabat Sturukutral dan fungsional bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 6

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik satu tahun sekali dan lima tahunan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar 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.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah daerah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat(1).
- (4) Penyusunan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua

Sistem Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan meliputi:
 - a. jaringan informasi;

f.

- b. sumber daya manusia;
 - c. perangkat keras;
 - d. piranti lunak; dan
 - e. manajemen.
- (3) Pembangunan dan pengembangan system informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB V

PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan pembinaan pelatihan dan pemagangan, sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan dan atau kebutuhan masyarakat.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK), Balai Besar Latihan Kerja Industri, dengan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta dan/atau Lembaga pelatihan lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Setiap penyelenggara pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari Dinas yang membidangi pengelolaan perizinan.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan Walikota.

Pasal 10

- (1) Lembaga Penyelenggara Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga Penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Lembaga penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memiliki sarana dan prasarana.
- (5) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki kurikulum dan silabus sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar kerja.

Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja lebih dari 100 (seratus) orang.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 12

- (1) Setiap Perusahaan dapat menerima pelaku pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan dicatatkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha atau penyelenggara program swasta 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 dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 13

Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah meliputi:

- a. Jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
- b. Pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk tutorial per hari dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Pelaksanaan yang menggunakan sistem 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, magang dilakukan maksimal 5 (lima) jam untuk bekerja, 2 jam untuk tutorial per hari; dan
- d. Pelaksanaan magang dilakukan pada waktu siang hari dan tanpa ada lembur/tambahan jam belajar;
- e. Pemagangan dilaksanakan paling lama 3 (tiga) bulan.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 14

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan/atau di luar Negeri.

- (2) Dalam penerimaan tenaga kerja, perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja daerah sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan tandar kompetensi yang di butuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) Penerimaan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berkoordinasi dengan Dinas.

Pasal 15

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri
 - b. Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas yang membidangi ketenagakerjaan
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja didalam dan/atau di luar negeri dilaksanakan melalui bursa Kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh pihak swasta dan/atau Pemerintah Daerah.
- (4) Bursa kerja (*job fair*) yang dilaksanakan oleh swasta harus mendapat rekomendasi dari Dinas.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan melalui mekanisme AKL, AKAD, AKAN.
- (6) Penempatan Pekerja Migran di luar negeri dilaksanakan oleh Dinas dan Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).
- (7) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh ijin tertulis dari Dinas.
- (8) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib mendaftarkan kegiatan penempatan tenaga kerja kepada Dinas.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 16

- (1). Setiap Perusahaan wajib melaporkan Informasi lowongan kerja ke Dinas.
- (2). Perusahaan dan/atau Dinas mempublikasikan informasi tentang lowongan pekerjaan kepada masyarakat.
- (3). Setiap Perusahaan wajib melaporkan mengenai penempatan tenaga kerja ke Dinas dengan melampirkan kartu pencari kerja.

f.

Pasal 17

- (1) Pemerintah daerah dan masyarakat bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di upayakan melalui pola pembentukan pembinaan tenaga kerja mandiri, penciptaan kegiatan yang produktif, wirausaha baru, teknologi tepat guna dan system padat karya atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan kerja yang berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam dan sumberdaya manusia.

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Perusahaan wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja/buruh.

Bagian Ketiga

Tenaga Kerja Asing

Pasal 19

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari pejabat yang berwenang.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

Pasal 20

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing dapat memperpanjang izin mempekerjakan tenaga asing.
- (2) Tata cara pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Keempat

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pasal 21

Dalam penempatan dan perlindungan PMI ke luar negeri, Pemerintah Daerah, berkewajiban untuk melakukan :

- a. Sosialisasi tentang penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri;
- b. Pendaftaran dan Seleksi;
- c. Pembinaan kepada CPMI/PMI;
- d. Fasilitasi kepada CPMI dan PMI;
- e. Pemberdayaan PMI purna.

Pasal 22

Setiap CPMI yang akan bekerja keluar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. berusia paling sedikit 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi PMI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan paling sedikit berusia 21 (dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan akte kelahiran dari instansi yang berwenang.
- b. surat keterangan sehat dari Rumah Sakit yang ditunjuk oleh Pemerintah.
- c. Surat Keterangan tidak dalam keadaan hamil dari Rumah Sakit yang ditunjuk oleh Pemerintah bagi calon tenaga kerja perempuan.
- d. surat izin dari suami/istri/orang tua/wali yang diketahui oleh Lurah.
- e. Surat Keterangan Untuk Bekerja (SKUB) dari Lurah dan diketahui oleh Camat setempat.
- f. memiliki Kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari Dinas.

Pasal 23

Setiap P2MI yang akan merekrut CPMI di Daerah wajib untuk :

- a. memiliki SIP2MI.
- b. memiliki surat pengantar rekrut dari Dinas Provinsi;
- c. melaporkan hasil perekrutan CPMI ke Dinas;
- d. melaporkan petugas rekrut CPMI yang telah mempunyai nomor identitas dari BP2MI dengan menunjukkan surat tugas untuk mendapatkan surat keterangan dari Dinas;
- e. melaporkan keberangkatan, keberadaan dan kepulangan PMI Daerah kepada Dinas; dan
- f. Surat perjanjian penempatan CPMI.

Pasal 24

- (1) Penandatanganan perjanjian penempatan antara CPMI dan P3MI wajib diketahui oleh Dinas.
- (2) Dalam hal terjadi sengketa antara CPMI dengan P3MI mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, penyelesaiannya melalui musyawarah dan atau mediasi yang difasilitasi oleh Dinas.
- (3) Apabila upaya penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (2) tidak tercapai, maka dapat ditempuh melalui jalur hukum.

Pasal 25

- (1) Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya perlindungan CPMI dan PMI ke luar negeri diperlukan pelayanan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (2) Pemerintah Daerah membentuk tim koordinasi penanganan CPMI dan PMI bermasalah, pelaksanaannya diatur lebih lanjut melalui peraturan Walikota.

f.

BAB VII

PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA

Bagian Kesatu

Hubungan Kerja

Pasal 26

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2). Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.
- (3). Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 28

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; dan/atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

f.

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Bagian Kedua
Hubungan Industrial
Paragraf 1
Umum
Pasal 30

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 31

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 2

Serikat Pekerja/Buruh

Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (4) Serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.
- (5) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dengan dilampiri:
 - a. daftar nama anggota pembentuk;
 - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - c. susunan dan nama pengurus.

Paragraf 3

Organisasi Pengusaha

Pasal 33

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggungjawab yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial untuk meningkatkan sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.
- (3) Organisasi pengusaha yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.

Paragraf 4

LKS Bipartit

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit di perusahaan, sedangkan perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh secara sukarela dapat membentuk LKS Bipartit.

f.-

- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Pembentukan LKS Bipartit dilaporkan oleh perusahaan ke Dinas untuk mendapatkan tanda bukti pencatatan.

Paragraf 5

LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan

Pasal 35

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan.
- (2) Susunan Keanggotaan dan tata kerja LKS Tripartit Dan Dewan Pengupahan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) Pemerintah daerah berkewajiban menyediakan pembiayaan pelaksanaan tugas dan fungsi Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan.

Paragraf 6

Peraturan Perusahaan

Pasal 36

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang tenaga kerja wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapat pengesahan dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon.
- (4) Apabila perusahaan cabang dan perwakilan perusahaan menggunakan peraturan perusahaan yang telah mendapat pengesahan dari Pusat atau Provinsi wajib didaftarkan bukti pengesahannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon.

Paragraf 7

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 37

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

Pasal 38

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja Bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka perjanjian kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Paragraf 8

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 39

- (1) Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :
 - a. Perselisihan hak;
 - b. Perselisihan kepentingan;
 - c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- (2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan hubungan kerja dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- (3) Tatacara penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (2) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Ketiga

Persyaratan Kerja

Paragraf 1

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan

Pasal 41

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

f.

- (2) Jenis Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain adalah bersifat kegiatan penunjang dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap perusahaan pengguna perusahaan jasa penyedia jasa pekerja/buruh dalam menyerahkan sebagian pekerjaan wajib menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memenuhi syarat sesuai perundang-undangan.
- (5) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan;
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh;
 - c. usaha tenaga pengaman;
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyedia angkutan bagi pekerja.
- (6) Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh yang telah memiliki ijin operasional dari Propinsi dan akan melakukan operasional di Kota Ambon, paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah melakukan kegiatan operasional wajib melaporkan keberadaannya kepada Dinas.

Paragraf 2

Pengupahan

Pasal 42

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum Kota dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah Minimum Kota hanya berlaku bagi pekerja lajang dengan masa kerja paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Pekerja yang tidak lajang dan/atau masa kerja lebih dari satu tahun selain Upah Minimum Kota, kepada pekerja diberikan tambahan sesuai dengan struktur dan skala upah yang diatur sesuai dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah.

- (6) Penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.

Pasal 43

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum.
- (2) Ketentuan pembayaran Upah Minimum Kota yang ditetapkan oleh Gubernur dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
- (3) Upah pada usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 44

Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua; dan
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.
- e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Pasal 45

- (1) Setiap perusahaan wajib menyediakan dan menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3). Fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Pelayanan keluarga Berencana;
 - b. Tempat Penitipan Bayi;
 - c. Tempat laktasi;
 - d. Perumahan pekerja/buruh;
 - e. Toilet;
 - f. Seragam kerja;
 - g. Fasilitas Ibadah;
 - h. Fasilitas Olah raga;
 - i. Fasilitas kantin;
 - j. Fasilitas rekreasi;

f.

- k. Fasilitas istirahat;
 - l. Koperasi; dan
 - m. Antar jemput pekerja, sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Ketentuan tentang penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja/buruh dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Paragraf 3

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 46

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja secara proposional.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun.

Pasal 47

- (1) Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 46 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1(satu) bulan upah.
 - b. Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan masa kerja/12 x 1(satu) bulan upah .
- (2) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah Upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Kesepakatan Kerja (KK), atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.

Pasal 48

- (1) Pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (2) disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain.
- (2) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib di bayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Pasal 49

- (1) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan berhak atas THR.

- (2) Dalam hal pekerja dipindahkan ke perusahaan lain dengan masa kerja berlanjut, maka pekerja berhak atas THR pada perusahaan yang baru, apabila dari perusahaan yang lama, pekerja yang bersangkutan belum mendapatkan THR.

BAB VIII

PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Tujuan, Azas, Prinsip dan Sasaran Penyelenggaraan

Pasal 50

Tujuan ditetapkan program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini adalah :

- a. untuk memberikan proteksi sebagai perlindungan terhadap para pekerja penerima upah, Pekerja bukan penerima upah, jasa konstruksi dan pekerja rentan.
- b. terpenuhinya jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan sebagai jejaring pengaman sosial, untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak;
- c. untuk memastikan terpenuhinya jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja penerima upah, Pekerja bukan penerima upah, jasa konstruksi; dan pekerja rentan;
- d. untuk mengadakan koordinasi dalam rangka kerja sama secara terpadu antara BPJS ketenagakerjaan dengan pemerintah daerah.

Pasal 51

Program penyelenggaraan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini, berdasarkan azas:

- a. kemanusiaan;
- b. manfaat; dan
- c. keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pasal 52

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini, berdasarkan prinsip-prinsip:

- a. kegotongroyongan;
- b. keterbukaan;
- c. kehati-hatian;
- d. akuntabilitas; dan
- e. kepesertaan bersifat wajib.

Pasal 53

Sasaran pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini adalah para pekerja penerima upah, Pekerja bukan penerima upah dan jasa konstruksi

Pasal 54

Ruang Lingkup Penyelenggaraan Program BPJS Ketenagakerjaan meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pensiun; dan
- e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Bagian Kedua

Kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan

Pasal 55

- (1) Setiap orang yang bekerja baik itu penerima upah maupun bukan penerima upah, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Peserta program BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas :
 - a. Peserta Penerima Upah;
 - b. Peserta Bukan Penerima Upah; dan
 - c. Pekerja Borongan Sektor Jasa Konstruksi.
- (3) Peserta Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari:
 - a. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara/daerah; dan
 - b. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara/daerah.
- (4) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja Penyelenggara Negara/Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi :
 - a. Pejabat Daerah; dan
 - b. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri.
- (5) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain Penyelenggara Negara/Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b meliputi :
 - a. Tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja;
 - b. Tenaga kerja yang bekerja pada sektor Jasa Konstruksi; dan
 - c. Pekerja Sosial.
- (6) Tenaga Kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a terdiri dari :

- a. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk waktu tertentu; dan
 - b. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk waktu tidak tertentu.
- (7) Tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) merupakan tenaga kerja yang bekerja sebagai pekerja harian lepas, borongan, musiman atau kontrak untuk waktu tertentu yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan.
- (8) Tenaga kerja yang bekerja pada sektor jasa konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b merupakan tenaga kerja yang bekerja pada proyek fisik baik yang dibiayai oleh APBN, APBD, swasta, perorangan dan dana bantuan luar negeri.
- (9) Peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi :
- a. Pemberi kerja
 - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
 - c. Pekerja yang tidak termasuk huruf (b) yang bukan menerima gaji atau upah.

Bagian Ketiga

Kepesertaan Tenaga Kerja Penerima Upah

Pasal 56

- (1) Setiap orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah, termasuk tenaga harian lepas, borongan dan kontrak, pekerja sosial wajib menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Untuk mendaftarkan tenaga kerja dalam Program BPJS Ketenagakerjaan terlebih dahulu setiap Pengusaha harus mengajukan pendaftaran kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Setiap perusahaan dalam proses pendaftaran tenaga kerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan data mengenai diri dan tenaga kerjanya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan dan mengisi formulir pendaftaran.
- (4) Formulir BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disampaikan oleh Pengusaha kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut, yang dibuktikan dengan tanda terima atau tanda terima pengiriman pos dan telah diterima oleh Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan sebelum efektif berlakunya kepesertaan.
- (5) Kepesertaan dalam Program BPJS Ketenagakerjaan dimulai terhitung sejak iuran pertama telah dibayarkan pada bulan yang dinyatakan dalam formulir pendaftaran.

Pasal 57

- (1) Apabila formulir pendaftaran telah diterima secara lengkap dan iuran pertama telah dibayar lunas, selanjutnya Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan Sertifikat Kepesertaan dan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah di bayarkan.
- (2) Sebaliknya apabila formulir pendaftaran yang disampaikan belum lengkap, Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari harus mengembalikan formulir tersebut kepada Pengusaha untuk dilengkapi.
- (3) BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan Sertifikat kepesertaan dan Kartu Peserta paling lambat 7 (tujuh) hari sejak pendaftaran diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk selanjutnya diberikan kepada :
 - a. Pengusaha, berupa Sertifikat Kepesertaan; dan
 - b. Tenaga Kerja, berupa Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;

Pasal 58

- (1) Apabila terjadi perubahan data administrasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Perubahan data administrasi yang wajib dilaporkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam hal terjadi :
 - a. Perubahan data perusahaan;
 - b. Penambahan tenaga kerja;
 - c. Pengurangan tenaga kerja karena tenaga kerja berhenti bekerja atau meninggal dunia;
 - d. Perubahan terhadap identitas data tenaga kerja dan susunan keluarga; dan
 - e. Perubahan upah dan atau tenaga kerja.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pada bulan terjadinya penambahan dan/atau pengurangan tenaga kerja serta perubahan terhadap identitas data tenaga kerja dan susunan keluarga.
- (4) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diterima oleh Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya perubahan.
- (5) Dalam hal perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terlambat dilaporkan, maka apabila terjadi risiko yang dialami oleh tenaga kerja menjadi tanggung jawab Pengusaha yang bersangkutan.

Bagian Keempat

Kepesertaan Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah

Pasal 59

- (1) Pekerja Bukan Penerima Upah wajib mendaftarkan diri untuk mengikuti 2 (dua) program BPJS Ketenagakerjaan yaitu JKK dan JKM dan dapat mengikuti program JHT secara sukarela.

- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara sendiri-sendiri atau melalui Wadah atau kelompok tertentu yang dibentuk oleh peserta.
- (3) Penyelenggaraan Kepesertaan Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah bagi warga yang tidak mampu, dapat dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah.
- (4) Dalam hal penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Bukan Penerima Upah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 60

- (1) Pekerja magang, siswa kerja praktek, dan narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan, apabila mendapat Kecelakaan Kerja dianggap sebagai pekerja dan berhak atas manfaat program BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Dalam hal pemberi kerja tidak mengikutsertakan pekerja sebagaimana dimaksud ayat (1), maka bila terjadi kecelakaan kerja, pemberi kerja wajib memberikan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pendaftaran bagi peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada pasal 59 dilakukan dengan melampirkan Nomor Induk Kependudukan (NIK) atau Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan belum mencapai usia 65 (enam puluh lima) tahun.

Pasal 61

- (1) BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan setelah formulir pendaftaran diterima dan iuran pertama dibayar lunas.
- (2) Kepesertaan dalam Program BPJS Ketenagakerjaan dimulai terhitung sejak iuran pertama telah dibayarkan pada bulan yang dinyatakan dalam formulir pendaftaran.

Bagian Kelima

Kepesertaan Tenaga Kerja Sektor Jasa Kontruksi

Pasal 62

- (1) Setiap pemberi kerja Jasa Konstruksi wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan
- (2) Pendaftaran Peserta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan selambat-lambatnya 2 (dua) hari sebelum pekerjaan dimulai.
- (3) Pendaftaran kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan formulir pendaftaran dan daftar satuan upah, dengan melampirkan photocopy kontrak kerja konstruksi/Surat Perintah Kerja.

f.

- (4) Apabila terjadi perubahan kontrak kerja konstruksi dan/atau perpanjangan waktu pelaksanaan yang terdapat dalam addendum kontrak kerja konstruksi, penyedia jasa konstruksi melaporkan penyesuaian kegiatan/aktivitas dengan melampirkan fotocopy addendum kontrak kerja konstruksi/Surat Perintah Kerja.

Pasal 63

Untuk mendaftarkan tenaga kerja dalam Program BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50, Pasal 53 dan Pasal 56, Pemberi Kerja harus mengisi formulir yang telah ditetapkan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keenam

Iuran BPJS Ketenagakerjaan Peserta Penerima Upah

Pasal 64

- (1) Iuran JKK bagi Peserta penerima Upah, dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:
- tingkat risiko sangat rendah: 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari Upah sebulan;
 - tingkat risiko rendah: 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari Upah sebulan;
 - tingkat risiko sedang: 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari Upah sebulan;
 - tingkat risiko tinggi: 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari Upah sebulan; dan
 - tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari Upah sebulan.
- (2) Besarnya Iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1).
- (3) Iuran JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayar oleh Pemberi Kerja.

Pasal 65

- (1) Iuran JKM bagi Peserta penerima Upah, sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari Upah sebulan.
- (2) Iuran JKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Pengusaha yang telah mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Program BPJS Ketenagakerjaan, wajib membayar lunas iuran pertama pada bulan dimulainya kepesertaan.

f.

- (3) Iuran JKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Pengusaha yang telah mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Program BPJS Ketenagakerjaan, wajib membayar lunas iuran pertama pada bulan dimulainya kepesertaan.

Pasal 66

Iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan:

- a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Pasal 67

Iuran JP bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja sebesar 3% dari Upah per bulan. Iuran sebesar 3% (tiga persen) sebagaimana di maksud wajib ditanggung bersama oleh Pemberi Kerja dan Peserta dengan ketentuan:

- a. 2% (dua persen) dari upah ditanggung oleh Pemberi kerja; dan
- b. 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh Peserta.

Pasal 68

- (1) Iuran Program BPJS Ketenagakerjaan dihitung berdasarkan persentase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66 dan Pasal 67.
- (2) Iuran Program BPJS Ketenagakerjaan wajib dibayar oleh Pengusaha setiap bulan dihitung berdasarkan upah yang diterima oleh tenaga kerja pada bulan yang bersangkutan dan dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya.
- (3) Apabila Pengusaha tidak membayar iuran secara berurutan setiap bulannya maka Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan memperhitungkan sebagian atau seluruh iuran bulan berikutnya untuk melunasi kekurangan iuran bulan sebelumnya.
- (4) Apabila Pengusaha karena sesuatu hal tidak dapat memenuhi kewajiban membayar iuran setiap bulan, tetap wajib menyampaikan formulir data perubahan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan untuk bulan yang bersangkutan jika terjadi perubahan.
- (5) Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajiban iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4), dikenakan denda sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 69

- (1) Dalam hal pemberi kerja menunggak iuran selama 3 (Tiga) bulan maka pemberi kerja wajib membayar terlebih dahulu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang menjadi hak tenaga kerja, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

f.

- (2) Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan akan mengganti Jaminan yang menjadi hak tenaga kerja kepada pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan setelah pemberi kerja membayar seluruh tunggakan iuran beserta dendanya.
- (3) Dalam pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda yang menjadi kewajibannya, Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar penggantian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), apabila semua dokumen pendukung dinyatakan lengkap.

Bagian Ketujuh

Iuran Peserta Bukan Penerima Upah

Pasal 70

- (1) Besarnya iuran JKK dan JKM dipilih oleh Peserta sesuai penghasilan Peserta setiap bulan.
- (2) Iuran JKK dan JKM bagi Peserta bukan penerima Upah sebesar minimal Rp 16.800,00 (enam belas ribu delapan ratus rupiah) setiap bulan.
- (3) Iuran Jaminan seluruh program sepenuhnya ditanggung oleh peserta.
- (4) Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 ayat (3) dan (4) dibebankan kepada APBD sesuai dengan kemampuan anggaran daerah.

Pasal 71

- (1) Pembayaran iuran dapat dibayar langsung 2 (Dua) bulan, 3 (tiga) bulan, 6 (bulan) atau 12 (dua belas) bulan dengan menyetorkan langsung kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan atau melalui Penanggungjawab Wadah secara lunas.
- (2) Pembayaran iuran secara langsung oleh peserta kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan dilakukan setiap bulan dan di setor selambat-lambatnya tanggal 15 (lima belas) bulan berjalan.
- (3) Pembayaran iuran melalui wadah secara bulanan dari peserta selambat-lambatnya tanggal 10 (sepuluh) pada bulan berjalan, dengan menyetorkan dana iuran yang dikumpulkan dari peserta kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan selambat-lambatnya tanggal 13 (tiga belas) bulan berjalan.
- (4) Penanggungjawab wadah wajib menjamin kelangsungan pembayaran iuran dari peserta setiap bulannya kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 72

- (1) Dalam hal peserta menunggak pembayaran iuran, masih diberikan masa pertanggungungan selama 3 (tiga) bulan untuk mendapatkan hak jaminan program yang diikuti.

f.

- (2) Peserta yang telah kehilangan hak untuk mendapatkan jaminan program dapat memperoleh haknya kembali apabila peserta kembali membayar 1 (satu) bulan iuran.

Bagian Kedelapan

Iuran untuk Tenaga Kerja Sektor Jasa Konstruksi

Pasal 73

- (1) Besarnya Iuran Program Jasa Konstruksi didasarkan atas nilai kontrak kerja atau nilai komponen upah.
- (2) Besarnya iuran Jaminan Kecelakaan Kerja yang didasarkan atas nilai kontrak kerja konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
- pekerjaan konstruksi sampai dengan nilai kontrak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah), Iuran JKK sebesar 0,21% (nol koma dua puluh satu persen) dari nilai kontrak;
 - pekerjaan konstruksi dengan nilai kontrak diatas Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), Iuran JKK sebesar penetapan nilai Iuran JKK huruf a ditambah 0,17% (nol koma tujuh belas persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah);
 - pekerjaan konstruksi di atas Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) sebesar penetapan nilai Iuran JKK huruf b ditambah 0,13% (nol koma tiga belas persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
 - pekerjaan konstruksi di atas Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) sampai dengan Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) sebesar penetapan nilai Iuran JKK huruf c ditambah 0,11% (nol koma sebelas persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah); dan
 - pekerjaan konstruksi di atas Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) sebesar penetapan nilai Iuran JKK huruf d ditambah 0,09% (nol koma nol sembilan persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).
- (3) Besarnya iuran Jaminan Kematian yang didasarkan atas nilai kontrak kerja konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
- pekerjaan konstruksi sampai dengan nilai kontrak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah), Iuran JKM sebesar 0,03% (nol koma nol tiga persen) dari nilai kontrak;

f.

- b. pekerjaan konstruksi dengan nilai kontrak di atas Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), Iuran JKM sebesar penetapan nilai Iuran JKM huruf a ditambah 0,02% (nol koma nol dua persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah);
 - c. pekerjaan konstruksi di atas Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) sebesar penetapan nilai Iuran JKM huruf b, ditambah 0,02% (nol koma nol dua persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
 - d. pekerjaan konstruksi di atas Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) sampai dengan Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) sebesar penetapan nilai Iuran JKM huruf c, ditambah 0,01% (nol koma nol satu persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah); dan
 - e. pekerjaan konstruksi di atas Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) sebesar penetapan nilai Iuran JKM huruf d, ditambah 0,01% (nol koma nol satu persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).
- (4) Besarnya iuran yang didasarkan atas nilai komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
- a. Jaminan Kecelakaan Kerja sebesar 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan; dan
 - b. Jaminan Kematian sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan.

Pasal 74

- (1) Iuran bagi pekerjaan jasa konstruksi milik Pemerintah Daerah yang dibiayai dari APBD dilaksanakan dengan cara :
- a. Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dalam menyiapkan dokumen SPP Langsung (SPP-LS) untuk permintaan pembayaran langsung kepada Penyedia Jasa sektor Jasa Konstruksi atas dasar perjanjian kontrak kerja atau surat perintah kerja, wajib meminta tanda bukti kepesertaan dan iuran BPJS Ketenagakerjaan sektor jasa konstruksi dari Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan kepada penyedia jasa bersangkutan.
 - b. Dalam hal dokumen/bukti kepesertaan dan iuran program BPJS Ketenagakerjaan sektor jasa konstruksi sebagaimana yang dimaksud ayat (1) tidak lengkap, bendahara pengeluaran wajib mengembalikan dokumen SPP-LS dimaksud kepada PPTK untuk dilengkapi.

f.

- c. Pengguna Anggaran (PA) dan/atau Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) sebelum memberikan persetujuan atas pengajuan SPP-LS dari bendahara pengeluaran, wajib memverifikasi kelengkapan dokumen SPP-LS sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) melalui Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) pada setiap Perangkat Daerah.
- (2) Pengguna Anggaran dalam mengadakan Ikatan Perjanjian Kerjasama dengan Penyedia Jasa Konstruksi, Wajib memasukkan ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja sebagai salah satu ketentuan isi kontrak Pengadaan Barang/Jasa sektor jasa konstruksi.
- (3) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang diangkat oleh pengguna anggaran wajib memasukkan ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja sebagai salah satu ketentuan isi kontrak pengadaan Barang/Jasa sektor jasa konstruksi.

Pasal 75

- (1) Dalam rangka memberikan kepastian perlindungan Sosial (Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian) kepada tenaga kerja harian lepas yang bekerja pada sektor jasa konstruksi yang bersumber atas dana internasional dan swasta, maka kontraktor pelaksana berkewajiban melakukan pendaftaran proyek dan tenaga kerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebelum memulai pekerjaan jasa konstruksi.
- (2) Perangkat Daerah yang bertanggung jawab dalam pelayanan perizinan, wajib menjadikan kwitansi pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan sektor jasa konstruksi sebagai salah satu persyaratan dokumen dalam penerbitan Izin mendirikan Bangunan (IMB).

BAB IX

KEWAJIBAN KEPESERTAAN PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM PEMBERIAN PELAYANAN PERIZINAN

Pasal 76

- (1) Setiap orang yang melakukan permohonan pengurusan atau perpanjangan izin kepada Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kota Ambon wajib melampirkan rekomendasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dari pejabat penyelenggara Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan yang telah dilegalisir.
- (2) Setiap perusahaan yang melakukan permohonan pengurusan atau perpanjangan izin kepada Perangkat Daerah di lingkup Pemerintahan Daerah wajib melampirkan rekomendasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dari pejabat penyelenggara Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yang telah dilegalisir dan telah memiliki wajib lapor ketenagakerjaan.

f.

- (3) Rekomendasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berisikan :
- a. Kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja yang dipekerjakan oleh setiap orang atau perusahaan ; dan
 - b. Pembayaran iuran bulan terakhir kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan.

Bagian Kesatu

Penahapan Kepesertaan

Program Jaminan Kecelakaan Kerja,

Jaminan Hari Tua & Jaminan Pensiun

Pasal 77

- (1) Pemberi kerja penyelenggara daerah sebagaimana dimaksud pada pasal 3 ayat (3) mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan hari tua dan program jaminan pensiun secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Penahapan dimulainya pendaftaran bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada pasal 3 ayat 4) huruf a dan huruf b dilakukan untuk program jaminan hari tua dan program pensiun paling lambat tahun 2029.

Pasal 78

- (1) Penahapan kepesertaan untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara/daerah dikelompokkan berdasarkan skala usaha terdiri atas:
 - a. Usaha besar;
 - b. Usaha menengah;
 - c. Usaha kecil; dan
 - d. Usaha mikro.
- (2) Pemberi kerja selain penyelenggara negara sesuai dengan skala usahanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai tanggal 1 Januari 2022 wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun dan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan secara bertahap.
- (3) Penahapan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk :
 - a. Usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun dan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

f.

- b. Usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.
 - c. Usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.
- (4) Dalam hal skala usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan, dan/atau musiman wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
- (5) *Corporate Social Responsibility (CSR)* atau Tanggung Jawab Sosial Perusahaan adalah bantuan pembiayaan penyelenggaraan kesejahteraan sosial bagi pekerja bukan penerima upah dan pekerja rentan yang berada di wilayah Kota Ambon, maka Badan Usaha atau perusahaan tersebut berkewajiban membantu pemerintah Kota Ambon terkait perlindungan pekerja bukan penerima upah dan pekerja rentan untuk diikutkan pada program BPJS Ketenagakerjaan, dalam bentuk pembiayaan atau pembayaran iuran bagi pekerja bukan penerima upah dan pekerja rentan, dan bantuan iurannya mengacu pada kemampuan perusahaan serta Pembayaran iurannya minimal untuk 12 (dua belas) bulan.

BAB X

PEMBIAYAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Pasal 79

- (1) Pembebanan anggaran dalam menunjang pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah Kota Ambon dibebankan pada:
- a. Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Ambon;
 - b. ADD (Alokasi Dana Desa), dan
 - c. Dana CSR dari Badan Usaha atau perusahaan yakni BUMN, BUMD, PT, dan CV.
- (2) Pembebanan anggaran yang bersumber dari APBD dan ADD Kota Ambon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dan c, diperuntukan atas kegiatan pendaftaran dan pembayaran iuran bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan penerima upah yang bekerja pada penyelenggara negara.
- (3) Pembebanan anggaran yang bersumber dari dana CSR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diperuntukan atas kegiatan pendaftaran dan pembayaran iuran bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan bukan penerima upah maupun pekerja rentan di wilayah Kota Ambon disesuaikan dengan pendapatan atau kemampuan Badan Usaha/Perusahaan.

BAB XI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN NORMA KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Wajib Laport Ketenagakerjaan

Pasal 80

- (1) Pengusaha wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi melalui WLKP Daring.
- (2) Setiap pekerjaan konstruksi bangunan yang akan dilakukan wajib dilaporkan kepada Dinas.

Bagian Kedua

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Pasal 81

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau;
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib :
 - a. adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. membayar upah lembur;
 - c. waktu kerja lembur hanya dapat dilaksanakan paling banyak 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu.

Pasal 82

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. 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;
 - c. istirahat pada Hari Libur Nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (duabelas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - e. hari pertama dan kedua dalam masa haid bagi Pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha.

- f. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan;
- g. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).

Pasal 83

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

Pasal 84

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00 berkewajiban untuk :

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

BAB XII

PEMBINAAN

Pasal 85

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
 - d. Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

BAB XIII

PENGHARGAAN

Pasal 86

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan perusahaan yang menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. Piagam Penghargaan; dan
 - b. Ucapan.

f.

- (3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian penghargaan bagi perusahaan diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XIV

KETENTUAN PIDANA

Pasal 87

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1), pasal 10, Pasal 11 ayat (2), pasal 12 ayat (2), pasal 13, pasal 15 ayat (4) dan Ayat (7), pasal 16 ayat (1) dan ayat (3), pasal 18 ayat (2), Pasal 23, pasal 24 ayat (1), pasal 29, pasal 34 ayat (1), pasal 41 ayat (4) dan (6), pasal 42 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), pasal 43 ayat (3), pasal 46 ayat (1), pasal 47 ayat (1), pasal 48 ayat (2), Pasal 80, dan Pasal 84, dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp.50.000.000,-lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam perundang-undangan.
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan ke Kas Daerah.

BAB XV

SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 88

- (1) Pelanggaran atas ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 87 dikenakan sanksi administrasi bagi pemberi kerja selain penyelenggara negara/daerah yaitu tidak mendapat pelayanan publik tertentu;
- (2) Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah izin yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah meliputi :
 - a. Perizinan terkait usaha;
 - b. Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - c. Perpanjangan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing; dan
 - d. Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (3) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam pasal 87 terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;

f.

- f. Pembatalan pendaftaran; dan
 - g. Pencabutan ijin.
- (4) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 89

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku, semua peraturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan ini.

Pasal 90

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Ambon.

Ditetapkan di Ambon.

pada tanggal 28 November 2022

PENJABAT WALIKOTA AMBON,

BODEWIN MELKIAS WATTIMENA

Paraf Koordinasi	
Sekretaris Kota	<i>[Signature]</i>
Asisten I / II / III	<i>[Signature]</i>
Kabag Hukum	<i>[Signature]</i>



Diundangkan di Ambon
pada tanggal 28 November 2022

SEKRETARIS KOTA AMBON,



LEMBARAN DAERAH KOTA AMBON TAHUN 2022 NOMOR 10

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA AMBON, PROVINSI MALUKU:
(01/04/2023)

f.

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA AMBON
NOMOR 10 TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Bahwa untuk melaksanakan salah satu kewenangan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 angka I tentang matriks pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota, huruf G tentang mengatur kewenangan Daerah Kabupaten/Kota untuk melaksanakan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil, dan pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota, serta mendorong perkembangan perekonomian dan investasi di daerah kota ambon perlu membentuk peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

II. 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 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

f.

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

f.

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

f.

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

f.

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

f.

Pasal 85

Ayat 1 :

Pemerintah yang dimaksud adalah Pemerintah Daerah Kota Ambon, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon yang bertugas melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan secara terpadu dan tetap berkordinasi dengan instrnsi terkait.

Ayat 2 :

Cukup Jelas

Ayat 3 :

Cukup Jelas

Pasal 86

Cukup Jelas

Pasal 87

Cukup Jelas

Pasal 88

Cukup Jelas

Pasal 89

Cukup Jelas

Pasal 90

Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA AMBON NOMOR 398

f.