



SALINAN

BUPATI DEMAK
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN DEMAK
NOMOR 1 TAHUN 2013
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI DEMAK,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diperlukan aturan lebih lanjut untuk pelaksanaannya;
 - b. bahwa untuk mencapai arah tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dlm pembangunan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan untuk menciptakan kesejahteraan rakyat dipandang perlu untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan;
 - c. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - d. bahwa dalam rangka tertib administrasi ketenagakerjaan di Kabupaten Demak diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat berhasilguna dan berdaya guna;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 42)
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 1951 Nomor 4);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 320);
 5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);

6. Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3143);
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Form of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 82 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
9. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4235);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
12. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437). Sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 59, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
13. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133);
14. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
15. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256)
16. Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3520);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 ttg Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4482);

19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
20. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
21. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 ttg Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
22. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Demak No. 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Demak.

**Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN DEMAK
Dan
BUPATI DEMAK
MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Demak
2. Bupati adalah Kepala Daerah Kabupaten Demak
3. Pemerintah Kabupaten adalah Bupati beserta Perangkat Daerah Otonom yang lain sebagai Badan Eksekutif Daerah.
4. Dinas adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Demak.
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Demak.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. 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; dan
 - b. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

11. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengguna Jasa adalah instansi pemerintah atau badan usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
13. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
14. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data serta perkiraan yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
15. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
16. Lembaga pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditentukan.
17. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja seriap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.
18. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
19. Sertifikat pelatihan adalah tanda bukti penempatan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
20. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.
21. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. 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.
23. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
25. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
26. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus yang ditunjuk oleh menteri dan diserahitugas mengawasi serta menegakkan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan.
27. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PPNS adalah pejabat yang diberi wewenang untuk melakukan penyidikan.

28. Pegawai Mediator adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat - syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
29. Pengantar kerja adalah PNS yang memiliki ketrampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
30. Tempat penampungan calon TKI adalah tempat menampung calon TKI dalam rangka penyiapan dan pemberangkatan calon TKI ke luar negeri.
31. Pekerja Perempuan adalah setiap orang perempuan yang bekerja dalam suatu hubungan kerja secara formal pada perusahaan.
32. 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 meliputi penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental serta penyandang cacat fisik dan mental.
33. Tenaga Kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
34. Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disebut Retribusi Perpanjangan IMTA, adalah pungutan atas pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga kerja asing.
35. Perpanjangan IMTA adalah izin yang diberikan gubernur atau bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
36. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
37. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut JAMSOSTEK adalah suatu 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, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
38. Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.
39. 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.
40. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disebut UMK, adalah upah minimum yang berlaku di kabupaten Demak.
41. IMTA adalah izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
42. PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI ke Luar Negeri.
43. AKL adalah Antar Kerja Lokal.
44. AKAD adalah Antar Kerja Antar Daerah.
45. AKAN adalah Antar Kerja Antar Negara.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Daerah ini adalah untuk mengatur penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan agar lebih tertib, terbuka, obyektif tanpa diskriminasi.

Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Daerah ini adalah :

- a. Memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik dalam maupun di luar hubungan kerja, dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
- b. Memberikan pembinaan dan penempatan pencari kerja.
- c. Memberikan pelatihan untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- d. Memberikan pembinaan hubungan industrial kepada perusahaan, tenaga kerja dan organisasi pekerja;
- e. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya dalam mewujudkan kesejahteraan.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- b. Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- c. Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja
- d. Pembinaan Hubungan Industrial
- e. Pemutusan Hubungan Kerja
- f. Pengawasan ketenagakerjaan.

BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Pertama Informasi Pasar Kerja dan Lowongan Kerja

Pasal 5

- (1) Dinas menyelenggarakan pelayanan pelaksanaan pengumpulan informasi Pasar kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Penyelenggaraan pelayanan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:
 - a. Lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada dinas;
 - b. Bursa kerja Online;
 - c. Pasar bursa kerja (job fair); dan
 - d. Media cetak/elektronik.
- (3) Penyelenggaraan pelayanan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Pasal 6

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib melaporkan adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha memprioritaskan warga yang berdomisili disekitar perusahaan.

- (3) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain dengan melaporkan kepada Dinas.
- (4) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat serta memberikan perlindungan di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya minimal 1% (satu persen) dari jumlah karyawan.
- (5) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (6) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (7) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mengajukan permohonan dengan melampirkan:
 - a. Rencana kebutuhan tenaga kerja;
 - b. Rencana perjanjian kerja;
 - c. Fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait (akta Pendirian)

Bagian Kedua Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai kembali ke tempat asal.
- (3) Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 8

- (1) Penempatan Tenaga Kerja ke perusahaan-perusahaan di dalam dan luar negeri dilakukan oleh:
 - a. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
 - b. Lembaga Pengerahan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.
 - c. Bursa Kerja Khusus;
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Lembaga Pengerah dan Penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta, harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya ke Dinas.

Pasal 9

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) , hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu:
 - a. Golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. Golongn supervise dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. Golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
 - d. Golongan professional dengan syarat pendidikan strata satu (S-1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan/atau LPPTKIS.
- (2) LPPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Penyerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisasi, surat pengantar rekrut dan lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada Dinas.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh LPPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Dinas.

Pasal 11

- (1) LPPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan izin dari Dinas.
- (2) LPPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta pembuatan paspor CTKI.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPPTKIS wajib memperoleh rekomendasi paspor dari Dinas.

Pasal 12

- (1) PPTKIS yang memiliki tempat penampungan calon TKI wajib memperoleh izin dari Dinas;
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan administrasi dan teknis sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) LPPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas;
- (2) Setiap akhir tahun LPPTKIS wajib melaporkan tenaga kerja yang disalurkan ke Dinas.

Pasal 14

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan.
- (3) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Dinas.
- (5) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Dinas.

Pasal 15

- (1) Kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPPTKIS, LPTKS dan BKK, dapat juga dilakukan melalui Job Fair.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan Job fair, penyelenggara wajib mendapatkan izin dari Dinas dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. penyelenggaraan kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;

- c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerja serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
- d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 16

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga kerja Asing (IMTA).
- (2) Setiap perusahaan yang akan memperpanjang izin tenaga kerja asing wajib mengajukan permohonan perpanjangan kepada Dinas.
- (3) Permohonan perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilampiri:
 - a. Permohonan dan alasan penggunaan tenaga kerja asing.
 - b. Mengisi formulir pengisian izin mempekerjakan tenaga kerja asing
 - c. Fotokopi SIUP yang berlaku dan dilegalisir.
 - d. Akte pendirian perusahaan yang dilegalisir
 - e. Surat domisili yang berlaku yang dilegalisir
 - f. Struktur organisasi
 - g. Surat Keputusan dan KTP pendamping tenaga kerja asing
 - h. Fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang berlaku
 - i. Laporan diklat pendamping
 - j. Fotokopi Rencana Penggunaan tenaga Kerja Asing yang masih berlaku
 - k. Fotokopi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja asing yang masih berlaku.
 - l. Fotokopi Kartu Izin Tinggal Sementara yang masih berlaku dan dilegalisir.
 - m. Surat tugas atau surat kuasa yang bermaterai.
 - n. Fotokopi bukti pembayaran retribusi perpanjangan IMTA
- (4) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing berakhir.
- (5) Perusahaan wajib melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing kepada Dinas setiap 3 (tiga) bulan sekali.

Retribusi Perpanjangan IMTA

Pasal 17

- (1) Pembayaran retribusi perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (3) huruf n dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Demak untuk perpanjangan IMTA yang lokasi kerjanya dalam kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (2) Objek retribusi perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi pemberian Perpanjangan IMTA kepada Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing.
- (3) Pemberi Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (4) Subjek retribusi perpanjangan IMTA meliputi Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing.
- (5) Subjek retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan Wajib Retribusi.
- (6) Besarnya tarif Retribusi Perpanjangan IMTA ditetapkan sebesar US\$100/bulan
- (7) Pembayaran retribusi sebagaimana dimaksud ayat (6) dibayarkan kepada kas daerah Kabupaten Demak.
- (8) Retribusi dimaksud dalam ayat (7) digunakan untuk mendanai penerbitan dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, biaya dampak negatif dari perpanjangan IMTA, dan kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal.

BAB V
PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Pertama
Pelatihan

Pasal 18

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan dilaksanakan oleh:
 - a. Lembaga pelatihan Pemerintah
 - b. Lembaga Pelatihan Swasta
 - c. Perusahaan
- (3) Penyelenggaraan pelayanan terhadap permohonan izin pendirian Lembaga pelatihan Kerja Swasta (LPKS) meliputi pemeriksaan perlengkapan administrasi dan perlengkapan fisik;
- (4) Penyelenggaraan pelayanan akreditasi dan sertifikasi diberikan sebagai penetapan status terhadap penyelenggaraan lembaga pelatihan kerja;
- (5) Penyelenggaraan pelayanan pembinaan program dan kelembagaan pelatihan kerja dilakukan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang sudah memiliki izin;
- (6) Penyelenggaraan pelayanan yang dimaksud pada ayat (1), (2), (3), dan (4) pasal ini meliputi penilaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan bagi setiap kejuruan dan tingkat pelatihan kerja diatur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua
Lembaga Pelatihan

Pasal 19

- (1) Lembaga Pelatihan kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas untuk melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- (2) Latihan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) diselenggarakan di Balai Latihan Kerja (BLK).
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat, wajib memiliki izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Dinas.
- (4) Bagi Lembaga pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, wajib memiliki izin penambahan dan atau pengurangan program dari Dinas.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan wajib mendaftarkan kepada Dinas.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta maupun perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan memprioritaskan pelatihan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna.
- (7) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta maupun perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.

Pasal 20

- (1) Dinas dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, 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; dan
 - d. Menggunakan sarana dan prasarana pelatihan tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
 - (3) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
 - (4) Penyelenggara pelatihan kerja dilarang tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan.

Bagian Ketiga Produktivitas Kerja

Pasal 21

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Peningkatan kompetensi bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Dinas.

BAB VI PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Bagian Pertama Perlindungan Anak

Pasal 22

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tigabelas) tahun sampai dengan 15 (limabelas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan / surat penunjukan wali dari instansi yang berwenang;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas;
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
 - h. Akte kelahiran anak.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud ayat (1) melaporkan kepada Dinas setiap bulan.

Perempuan

Pasal 23

- (1) Pekerja / Buruh Perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00.

- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja / buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.
- (5) Pengusaha wajib memberi kebebasan bagi pekerja / buruh perempuan untuk menggunakan pakaian muslimah / berjilbab bagi yang beragama islam.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 24

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah daripada upah minimum kabupaten (UMK)
- (2) Pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pasal 25

- (1) Pengusaha wajib membayar upah lembur pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja.

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud Ayat (2) meliputi :
- 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.

Pasal 26

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 27

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Bagian Ketiga

Kesejahteraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 28

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan setiap pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
- (2) Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam 4 program Jamsostek yang terdiri dari :
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian
 - c. Jaminan Hari Tua
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
- (3) Premi Jamsostek untuk Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sepenuhnya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Premi Jamsostek untuk Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan pekerja dengan perincian 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pengusaha dan 2% (dua persen) ditanggung oleh pekerja.
- (5) Pengusaha diperbolehkan untuk tidak mengikuti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja yang diselenggarakan Badan Penyelenggara dan mengelola sendiri atau menyerahkan ke pihak lain dengan syarat harus lebih baik dari pelayanan Jamsostek.
- (6) Penyelenggaraan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang dimaksud Ayat (5) harus mendapat rekomendasi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja yang Lebih Baik (JPKTK-LB) dari Dinas.

Fasilitas Umum

Pasal 29

- (1) Pengusaha menyediakan tempat ibadah di lingkungan perusahaan.
- (2) Pengusaha menyediakan toilet di tempat kerja dengan perbandingan 1 toilet berbanding 15 pekerja.
- (3) Toilet harus bersih dan diberi penerangan cukup dan terpisah antara laki-laki dan perempuan.

- (4) Perusahaan wajib menyediakan ruangan ganti pakaian untuk pekerja perempuan yang harus berganti pakaian saat mulai atau selesai bekerja.

BAB VII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Pertama Perjanjian Kerja

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja wajib membuat Surat perjanjian Kerja.
- (2) Surat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) berisi:
 - 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.
- (3) Surat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama untuk para pihak.
- (4) Surat Perjanjian Kerja sebelum ditandatangani para pihak, wajib diteliti materinya.
- (5) Surat Perjanjian Kerja yang sudah ditandatangani para pihak, wajib dicatatkan di Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan.

Pasal 31

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan di atas :
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya pekerjaan tertentu.
- (3) 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:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan selesainya 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.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasar 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) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana tersebut pada ayat (5), paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir telah memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan,

- (7) Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6), wajib dicatatkan pada dinas selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- (8) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berisi:
 - 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 waktu tertentu;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (9) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) , dilampiri dengan surat pernyataan bermaterai tentang selesainya pekerjaan tertentu tersebut oleh direksi / pimpinan perusahaan.

Bagian Kedua Perjanjian Harian Lepas

Pasal 32

- (1) Pengusaha yang melakukan pekerjaan dengan menggunakan waktu, volume, upah berubah-ubah, dapat mempekerjakan pekerja dengan sistem harian lepas;
- (2) Pekerjaan harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- (3) Dalam hal pekerja /buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut – turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Pasal 33

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana termaksud dalam pasal 33, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh

Pasal 34

- (1) Perjanjian kerja harian lepas wajib dicatatkan kepada Dinas selambat – lambatnnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan;
- (2) Pencatatan perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berisi:
 - 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 harian lepas;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

- (3) Pencatatan Perjanjian Kerja harian Lepas sebagaimana dimaksud ayat (1), dilampiri surat pernyataan bermaterai bahwa pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan harian lepas oleh direksi / pimpinan perusahaan.

Bagian Keempat

PENYEDIA JASA PEKERJA / BURUH

Pasal 35

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di Kabupaten Demak wajib memiliki ijin operasional dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Syarat - syarat untuk mendapatkan izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan
- Fotocopy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi
 - Fotocopy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh.
 - Fotocopy SIUP.
 - Fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:
- Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan jasa
 - Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
 - Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa bersedia menerima pekerja di perusahaan penyedia jasa sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.
- (4) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus didaftarkan pada Dinas.
- (5) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), dilampiri surat keputusan direksi pemberi kerja yang menyatakan pekerjaan tersebut tidak berhubungan langsung dengan kegiatan proses produksi dan diketahui oleh organisasi pekerja dan atau wakil pekerja.
- (6) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak ditandatanganinya perjanjian antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (7) Dinas selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak diterimanya pendaftaran perjanjian harus sudah menerbitkan bukti pendaftaran.
- (8) Kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan kepada pemberi kerja setiap 3(tiga) bulan sekali kepada Dinas, dengan melampiri dokumen - dokumen :
- Fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - Fotocopy bukti kepesertaan JAMSOSTEK;
 - Fotocopy buku upah;
 - Fotocopy ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

BAB VIII
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 36

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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) Pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (4) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.
- (5) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana Ayat (3) batal demi hukum.

Pasal 37

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 38

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan 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 perundangundangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan 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 bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/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. karena 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.

Pasal 39

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun yang dibuktikan

- dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih

BAB VIII

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 40

- (1) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi pengawasan norma kerja, norma penempatan dan Jamsostek, norma keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan terhadap setiap perusahaan guna melindungi hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha serta guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan dan kebakaran.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen.
- (3) Pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan sebagaimana ayat (1) terdiri dari :
 - a. Pengawasan Norma kerja meliputi antara lain waktu kerja waktu istirahat, pengupahan, perempuan dan anak, syarat-syarat kerja, kerja malam wanita.
 - b. Pengawasan norma penempatan dan jamsostek meliputi antara lain, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, tenaga kerja asing dan jaminan social tenaga kerja.
 - c. Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja meliputi anatara lain penggunaan bejana tekan, ketel uap, pesawat angkat angkut, instalasi listrik, instalasi penyalur petir, motor diesel, hidran, pesawat lift, mesin perkakas dan produksi.

Pasal 41

Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan, memindahkan, menjalankan kembali dan membubarkan perusahaan.

Pasal 42

Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagai layaknya perusahaan mempekerjakan buruh/ pekerja, diwajibkan melapor sebagaimana dimaksud Pasal 41

Pasal 43

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud Pasal 41, Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis satu kali dalam satu tahun untuk perusahaan yang kegiatannya bersifat tetap dan satu kali dalam satu musim bagi perusahaan yang kegiatannya bersifat musiman.

BAB IX

KETENTUAN SANKSI

Pasal 44

Barang siapa yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (4), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 60.000.000 (enam puluh juta rupiah)

Pasal 45

- (1) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud Pasal 6 ayat (5) diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).
- (2) Dalam pengulangan pelanggaran untuk kedua kali atau lebih setelah putusan yang terakhir tidak dapat diubah lagi, maka pelanggaran tersebut hanya dijatuhkan pidana kurungan.
- (3) Perbuatan sebagaimana dimaksud ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 46

- (1) Barang siapa yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (4), Pasal 21 ayat (3), Pasal 26, dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. Teguran
 - b. Peringatan tertulis
 - c. Pembatalan pendaftaran
 - d. Rekomendasi pembatasan penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha
 - e. Pencabutan izin usaha
- (1) Perbuatan sebagaimana dimaksud ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 47

- (1) Jika perbuatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 41, Pasal 43 dilakukan oleh suatu persekutuan atau badan, maka tuntutan pidana dilakukan dan pidana dijatuhkan terhadap pengurus dari suatu persekutuan atau pengurus badan hukum itu.

- (2) Ketentuan ayat (1) berlaku pula terhadap persekutuan atau badan lain yang bertindak sebagai pengurus dari suatu persekutuan atau badan lain itu
- (3) Jika pengusaha atau pengurus perusahaan sebagaimana tersebut dalam ayat (1) dan ayat (2) berkedudukan diluar wilayah Indonesia, maka tuntutan pidana dijatuhkan terhadap wakilnya di Indonesia

Pasal 48

Semua denda yang timbul sebagai akibat terjadinya sanksi pelanggaran terhadap Peraturan Daerah ini dimasukkan dalam Kas Daerah.

BAB X

PENYIDIKAN

Pasal 49

- (1) Pejabat Pegawai Negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberikan wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Menerima, mencari mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. Meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana ketenagakerjaan tersebut.
 - c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan.
 - d. Memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - e. Melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - g. Menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa sebagai mana dimaksud pada huruf e;
 - h. Memotret seseorang berkaitan dengan tindak pidana di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - i. Memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. Menghentikan penyidikan;
 - k. Melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikan kepada penuntut umum sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang Nomor 8 tahun 1981 tentang hukum acara Pidana.

BAB XI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 50

- (1) Dinas Sosial tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab atas pelaksanaan Peraturan Daerah ini.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud ayat (1), Dinas menyelenggarakan kerjasama dan koordinasi dengan organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha, dan instansi-instansi yang erat hubungannya dengan ketenagakerjaan.

BAB XII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 51

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini, sepanjang mengenai pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 52

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam lembaran daerah kabupaten Demak .

Ditetapkan di Demak
pada tanggal 16 Maret
2013

BUPATI DEMAK
TTD
MOCH. DACHIRIN SAID

Diundangkan di Demak
pada tanggal 16 Maret 2013
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN DEMAK
TTD

POERWONO SASMITO
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DEMAK TAHUN 2013 NOMOR 1

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Mengetahui:

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN DEMAK
TTD

WINDU SUNARDI, SH. MH.

Pembina Tingkat I
NIP. 195911 198701 1001

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN DEMAK
NOMOR 1 TAHUN 2013

TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Bahwa untuk mencapai arah tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dlm pembangunan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan untuk menciptakan kesejahteraan rakyat dipandang perlu untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Selanjutnya dalam rangka tertib administrasi ketenagakerjaan di Kabupaten Demak diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat berhasilguna dan berdaya guna;

Peraturan perundangan-undangan tersebut adalah :

- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 320);
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);
- Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3143);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Form of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 82 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
- Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4235);
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437). Sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 59, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133);
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 42)
- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3520);
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 ttg Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4482);
- Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 ttg Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
- Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
- Peraturan Daerah Kabupaten Demak No. 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Demak.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Dinas menyelenggarakan pelayanan pelaksanaan pengumpulan informasi Pasar kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat disampaikan melalui pengumuman ditingkat Kecamatan.

Penyelenggaraan pelayanan Informasi Pasar Kerja diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:

- a. Lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada dinas dan kecamatan;
- b. Bursa kerja Online;
- c. Pasar bursa kerja (job fair); dan
- d. Media cetak/elektronik.

Penyelenggaraan pelayanan informasi berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Dalam melaksanakan kegiatannya, bekerjasama dengan LPTKS dan LPPTKIS

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

(1) Pengguna tenaga kerja terampil adalah pengusaha, oleh karena itu pengusaha bertanggungjawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi pekerjanya.

(2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha karena perusahaan yang akan memperoleh hasil kompetensi pekerja/buruh.

(3) Pelaporan kepada Dinas dimaksudkan agar dapat memonitor dan mengevaluasi sejauhmana pengusaha meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya.

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

(1) Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar Negara, dan perjanjian kerja lain.

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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DEMAK TAHUN 2013 NOMOR 1