



**BUPATI LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMANDAU
NOMOR 15 TAHUN 2017**

TENTANG

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMANDAU,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja lokal khususnya dalam ketersediaan lapangan kerja dan memberikan perlindungan tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global perlu diatur kebijakan pemerintah daerah yang melindungi tenaga kerja lokal Kabupaten Lamandau;
- b. bahwa kemampuan, keahlian dan kompetensi potensi tenaga kerja di Kabupaten Lamandau perlu ditingkatkan agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja;
- c. bahwa Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Lamandau belum dimanfaatkan secara optimal oleh Badan Usaha dan Unit – Unit Usaha yang beroperasi di Kabupaten Lamandau, maka dipandang perlu mengatur pemberdayaan, dan penempatan tenaga kerja lokal secara optimal;
- d. bahwa dengan pemberdayaan, penempatan Tenaga Kerja dan promosi secara optimal diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk lokal secara luas dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi dalam masyarakat;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (agar tetap dimuat, sebagai dasar daerah membentuk Peraturan Daerah)
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, Kabupaten Barito Timur Di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036).

**Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN LAMANDAU
dan
BUPATI LAMANDAU**

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN
TENAGA KERJA.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lamandau.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas Otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
4. Bupati adalah Bupati Lamandau.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
6. Dinas yang selanjutnya disebut Dinas adalah Satuan Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SOPD yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten Lamandau yang mempunyai tugas pokok dan fungsi serta bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

1 1 1 1

8. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah pencari kerja atau yang sudah bekerja dan yang berdomisili di Kabupaten Lamandau minimal 1 (satu) tahun serta memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk dan dibuktikan dengan Surat Keterangan Domisili.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. Perusahaan adalah 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, yang beroperasi di Kabupaten Lamandau baik berbentuk kantor pusat, kantor cabang, kantor perwakilan dan atau sebutan lainnya.
13. Badan Usaha adalah sekumpulan orang dan atau modal yang merupakan kesatuan, yang melakukan usaha melakukan usaha yang meliputi Perseroan Terbatas, Perseroan Komanditer, Perseroan lainnya, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan nama dan bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, perkumpulan, yayasan, lembaga dan bentuk Badan lainnya termasuk kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap yang beroperasi di Kabupaten Lamandau baik berbentuk kantor pusat, kantor cabang, kantor perwakilan dan atau sebutan lainnya.
14. Penempatan Tenaga Kerja, adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme antar kerja, untuk mempertemukan persediaan tenaga kerja dengan permintaan di pasar kerja.
15. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
16. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPH, adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
17. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
18. Angkatan Kerja adalah jumlah penduduk dengan usia produktif, yang sedang bekerja maupun mencari pekerjaan.
19. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili dalam daerah kerja Dinas Penanggungjawab masalah Ketenagakerjaan Kabupaten Lamandau.
20. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili didaerah kerja antar Dinas Penanggungjawab masalah Ketenagakerjaan Kabupaten/kota antar Provinsi.

21. Kartu AK/I adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerja telah mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja.
22. Pelatihan Kerja adalah Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan bidang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
23. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan.
24. Pemagangan Kerja adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di tempat Pemberi Kerja, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
25. Inventarisasi adalah kegiatan pencatatan atau pengumpulan data berkenaan TKL.
26. Penyiapan adalah kegiatan membimbing calon tenaga kerja sehingga memiliki bekal dan kemampuan dasar untuk bekerja.
27. Penempatan adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan Pemberi Kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini adalah pemberdayaan dan penempatan TKL untuk mendapatkan, mengisi dan/atau memenuhi kebutuhan pekerjaan yang terdapat di daerah.

BAB III

AZAS DAN TUJUAN

Pasal 3

- (1) Peraturan Daerah ini diselenggarakan dengan berdasarkan pada azas :
 - a. Keterbukaan;
 - b. Perlindungan;
 - c. Keseimbangan;
 - d. Manfaat;
 - e. Kemitraan;
 - f. Kearifan Lokal; dan
 - g. Kedayagunaan.
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam penyelenggaraan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 4

Peraturan Daerah ini bertujuan:

- a. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- b. mewujudkan Sumber Daya Manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- c. memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan TKL;
- d. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya;
- e. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

- f. menyediakan sarana dan prasarana penunjang penyiapan TKL;
- g. membina, mengawasi dan menata sistem penyaluran dan penempatan ketenagakerjaan;
- h. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah khususnya masyarakat di lokasi sekitar tempat usaha;
- i. terciptanya keseimbangan yang kompetitif antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan serta penggunaan TKL pada lapangan kerja di Daerah; dan
- j. memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi TKL dalam mendapatkan fasilitas keselamatan kerja.

BAB IV

TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 5

- (1) TKL terdiri atas :
 - a. TKL Pencari Kerja; dan
 - b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.
- (2) TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah mereka yang memenuhi persyaratan :
 - a. usia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun atau pernah/telah menikah;
 - b. penduduk Kabupaten Lamandau telah tinggal di Daerah minimal 1 (satu) tahun yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP);
 - c. Kartu Keluarga (KK);
 - d. Surat Keterangan Domisili yang dikeluarkan oleh kepala desa atau lurah setempat yang berada di wilayah kabupaten Lamandau; dan
 - e. Surat Keterangan Berkelakuan Baik atau dengan sebutan lain yang dikeluarkan oleh pihak Kepolisian.

BAB V

INVENTARISASI DAN PENDAFTARAN PENCARI KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah daerah wajib melakukan inventarisasi TKL setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan terhadap :
 - a. jumlah TKL; dan
 - b. kebutuhan tenaga kerja pada Pemberi Kerja.
- (3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Hasil inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diolah oleh Dinas menjadi bursa tenaga kerja kabupaten untuk diinformasikan kepada pihak Pemberi Kerja, lurah/kepala desa, dan camat.

Pasal 7

- (1) TKL yang akan mengisi lowongan pekerjaan pada Pemberi Kerja, harus terdaftar dalam bursa kerja kabupaten dengan memiliki Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) atau dengan sebutan lain, yang dikeluarkan oleh Dinas.
- (2) Untuk mendapatkan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi syarat yang ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.
- (3) Pendaftaran Pencari Kerja dimaksudkan untuk memudahkan Instansi Ketenagakerjaan untuk menyusun perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja.

- (4) Dalam hal TKL tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka tidak diberikan proses pelayanan dan pengaduan terhadap permasalahan pengisian lowongan pekerjaan.
- (5) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), meliputi pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan untuk penyaluran serta penempatan.

Pasal 8

- (1) Pencari kerja Pemegang Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), wajib melakukan pendaftaran ulang setiap 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pendaftaran, apabila yang bersangkutan belum mendapat pekerjaan.
- (2) Kewajiban mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikecualikan bagi peserta pendidikan dan pelatihan kerja milik Pemerintah/Pemerintah Daerah, terkecuali dalam hal Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja yang dipegangnya telah habis masa berlakunya.

BAB VI

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah, Badan Usaha atau bersama-sama melakukan Pembinaan, Pelatihan, dan pemagangan tenaga kerja.
- (2) Untuk menunjang pembinaan, pelatihan, dan pemagangan Pemerintah Daerah wajib memiliki Balai Latihan Kerja atau dengan sebutan lain dan dapat bekerjasama dengan Pemberi Kerja, dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS).
- (3) Materi pendidikan dan pelatihan kerja disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kearifan Lokal.
- (4) Materi pendidikan dan pengetahuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya meliputi :
 - a. hak dan kewajiban tenaga kerja;
 - b. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. pembentukan karakter dan mental; dan
 - d. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (5) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), menyesuaikan dengan bidang-bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh Dunia usaha khususnya disekitar lokasi TKL berdomisili.

Pasal 10

- (1) Setiap TKL memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Kerja dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan :
 - a. pencari kerja baru;
 - b. lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
 - c. anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga tidak mampu; dan
 - d. penyandang disabilitas fisik.
- 3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja diberikan sertifikat, dan masuk ke dalam bursa kerja TKL.

- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mencantumkan bidang keahlian pekerjaan yang dilatih agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja

Pasal 11

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL selain Badan Pelatihan Kerja milik Pemerintah atau Pemerintah Daerah dapat dilakukan oleh LPKS berbadan Hukum yang memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan dari Dinas.
- (2) Setiap pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh LPKS wajib dilaporkan kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) LPKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.
- (4) Pembinaan pelatihan dengan Badan Usaha/Perusahaan dan atau Lembaga Pendidikan dan Pelatihan swasta diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII

PENEMPATAN TKL

Pasal 12

- (1) TKL yang memerlukan pelayanan penempatan ialah TKL yang memiliki Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan untuk penyaluran serta penempatan.
- (3) TKL yang telah mendapatkan penempatan atau mendapat pekerjaan wajib melaporkan diri kepada Dinas paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah mulai bekerja.

Pasal 13

Pelaksana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Lokal terdiri dari :

- a. Dinas, kecamatan, kelurahan dan pemerintahan desa berdasarkan bursa TKL; dan
- b. LPK atau pihak ketiga yang bekerjasama dengan Pemberi Kerja LPTKS

Pasal 14

- (1) LPTKS atau pihak ketiga yang bekerjasama dengan Pemberi Kerja wajib memiliki SIUPK
- (2) Bentuk dan Persyaratan untuk memperoleh SIUPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 15

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun *database* TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) *Database* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL.
- (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat dijadikan dasar oleh Badan Usaha/Perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

Pasal 16

TKL yang dapat difasilitasi penempatan kerjanya adalah TKL yang terdaftar pada Dinas sebagai pencari kerja.

BAB VIII PERLINDUNGAN TKL Pasal 17

- (1) Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Hak-hak pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain :
 - a. Jaminan Sosial
 1. pemberi kerja wajib mengikutsertakan TKL sebagai peserta BPJS kesehatan beserta keluarganya;
 2. pemberi kerja wajib menyertakan TKL sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan full paket (JKK,JKM,JHT dan JP).
 - b. Upah yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten (UMSK)
 - c. Perjanjian kerja/ kontrak kerja;
 - d. Peningkatan kopetensi TKL ; dan
 - e. Dan hak lainnya sesuai ketentuan peraturan pereundang-undangan.

BAB IX KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Kewajiban Pemerintah Daerah Pasal 18

Pemerintah Daerah diharuskan untuk :

- a. menyelenggarakan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja setiap Tahunnya paling sedikit 10% (sepuluh) perseratus dari jumlah bursa tenaga kerja yang ada;
- b. menyediakan lokasi pemagangan terhadap TKL yang telah mengikuti pelatihan Kerja;
- c. meningkatkan kapasitas penyelenggara Ketenagakerjaan dengan menyediakan formasi jabatan yang sesuai dengan ketenagakerjaan dan peningkatan pendidikan pelatihan terhadap penyelenggara layanan ketenagakerjaan;
- d menyediakan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja;
- e. memfasilitasi antara pemenuhan kebutuhan tenaga kerja Pemberi Kerja dan kebutuhan kerja TKL pencari kerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian;
- f. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat melalui media elektronik atau cetak;
- g. menyampaikan informasi lowongan kepada camat dan kepada kepala desa, terutama kecamatan/desa yang berada di sekitar wilayah Pemberi Kerja beroperasi;
- h. memprioritaskan penyaluran TKL yang telah mengikuti Latihan Kerja dan terdaftar sebagai pemilik Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja di Daerah;
- i. pemetaan kualifikasi pendidikan terhadap pemenuhan kebutuhan TKL di Daerah;
- j. inventarisasi kebutuhan dan ketersediaan TKL;

- k. menyelenggarakan pameran kerja/bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun; dan
- l. memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang berperan aktif dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Daerah ini.

Pasal 19

- (1) Dinas menganalisis dan memproyeksikan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar bagi dilakukannya pemberdayaan TKL.
- (2) Analisis dan proyeksi informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun berdasarkan pada :
 - a. jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. usia tenaga kerja;
 - c. potensi tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja / kebutuhan tenaga kerja;
 - e. permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan; dan
 - f. kualifikasi keahlian.

Pasal 20

- (1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, meliputi :
 - a. Penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Kerja ;
 - c. Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan;
 - d. Kemudahan pelayanan administrasi;
 - e. Konseling; dan
 - f. Pembinaan dan pengawasan.
- (2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan secara elektronik dan/atau non-elektronik.
- (3) Pendidikan dan Pelatihan kerja dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang berasal dari keluarga kurang mampu.
- (4) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan kerja untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada Badan-badan usaha atau perusahaan-perusahaan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
- (5) Kemudahan Pelayanan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu dengan memberikan kemudahan akses informasi dan pengurusan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja dengan menempatkan loket khusus di desa/kecamatan dan/atau melimpahkan kewenangan penerbitan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja kepada Camat.
- (6) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas yang memiliki kompetensi dan pemahaman terhadap setiap aspek ketenagakerjaan.
- (7) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, dilaksanakan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan kerja TKL, inspeksi, pelaporan dan penindakan.
- (8) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dilakukan secara koordinatif sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Bagian Kedua
Kewajiban Pemberi Kerja
Pasal 21

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan dan setelah terisinya lowongan pekerjaan di tempat usahanya kepada Dinas dengan tembusan kepada kecamatan, kelurahan dan pemerintah desa setempat.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sebelum lowongan pekerjaan tersebut terisi.
- (3) Laporan telah terisinya lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah lowongan pekerjaan tersebut terisi.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama dan alamat Pemberi Kerja;
 - b. jenis pekerjaan, nama Jabatan dan jumlah Jabatan;
 - c. jumlah Tenaga Kerja yang diperlukan;
 - d. syarat-syarat pengisian Jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian dan pengalaman kerja; dan
 - e. upah yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja.
- (5) Upah yang akan dibayarkan kepada Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e, berpedoman kepada Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Pemberi Kerja yang akan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun elektronik, wajib terlebih dahulu memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 21.
- (2) Pemberi Kerja wajib mencantumkan persyaratan administratif yakni Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja dan Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Pihak Kepolisian pada setiap persyaratan administratif formasi jabatan yang dibutuhkan.

Pasal 23

- (1) Setelah memiliki kebenaran laporan lowongan pekerjaan yang disampaikan oleh pengusaha, Dinas menerbitkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan untuk perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Untuk melindungi TKL dari orang atau Pemberi Kerja yang tidak bertanggung jawab, dilarang menerbitkan atau menyiarkan berita lowongan pekerjaan bila Pemberi Kerja tidak dapat menunjukkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan.

Pasal 24

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan TKL diperusahaanya sekurang-kurangnya 50 % (lima puluh lima) persen dari jumlah seluruh Tenaga Kerja atau Karyawan yang dimiliki oleh Pemberi Kerja dalam jangka waktu 6 (enam) Tahun sejak perusahaan beroperasi/sejak peraturan daerah ini diundangkan.
- (2) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, Pemberi Kerja wajib memprioritaskan penerimaan TKL, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.

- (3) Pengisian Tenaga Kerja yang dikirimkan oleh Pemberi Kerja harus melalui Berita Acara Penerimaan Tenaga kerja yang diketahui oleh pihak perusahaan dengan Dinas.

Pasal 25

- (1) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh TKL karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, Pemberi Kerja dapat merekrut pencari kerja dari kabupaten/kota lain baik dari dalam maupun luar daerah.
- (2) Pemberi Kerja yang mendatangkan tenaga kerja dari luar Daerah, harus dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) untuk yang berasal dari luar provinsi
- 3) Pengaturan lebih lanjut mengenai AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 26

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, Pemberi Kerja wajib :
 - a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun elektronik;
 - b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap masyarakat di sekitar domisili Pemberi Kerja baik secara langsung maupun bekerjasama dengan Pemerintah Daerah melalui Dinas; dan
 - c. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di tempat Pemberi Kerja.
- (2) Peran serta Pemberi Kerja dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut meliputi:
 - a. TKL warga sekitar dengan sertifikat Latihan Kerja milik Pemerintah Daerah;
 - b. TKL warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan Pemberi Kerja;
 - c. TKL dengan sertifikasi Latihan Kerja milik Pemerintah Daerah;
 - d. TKL dengan sertifikasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta; dan
 - e. TKL umum.
- (3) Jika dalam proses penempatan TKL terdapat penyandang disabilitas fisik, bagi setiap Pemberi Kerja yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang, wajib menyerap minimal 1(satu) orang TKL penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang-bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.
- (4) Pemberdayaan TKL oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b serta penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan tanpa adanya diskriminasi dengan mengutamakan mereka yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
- (5) LPTKS dan/atau Pemberi Kerja, wajib melaporkan penerimaan tenaga kerja dengan mengembalikan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja serta melaporkan dalam bentuk laporan penerimaan tenaga kerja dengan format yang dikeluarkan oleh Dinas.
- (6) Bagi Pemberi Kerja besar dan menengah (jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang) wajib membuat rencana program :
 - a. penempatan Tenaga Kerja Lokal; dan
 - b. pengembangan SDM Tenaga Kerja Lokal melalui pendidikan dan pelatihan kerja bagi masyarakat.
- (7) Pemberi Kerja diharuskan untuk membuat perencanaan pengisian atau perencanaan penggantian posisi jabatan midle manajemen di perusahaannya dengan tenaga kerja lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut

minimal 30% dari jumlah posisi jabatan yang ada di dalam batas waktu 10 tahun.

- (8) Pemberi Kerja membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan persentase perkembangan komposisi pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan di Badan Usaha/perusahaannya kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas.
- (9) Dalam hal Pemberi Kerja bekerjasama dengan pihak ketiga (badan usaha lain) dalam penyaluran dan penempatan tenaga kerja, harus menyampaikan kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas.
- (10) Bentuk laporan keadaan tenaga kerja dan kerjasama pihak ketiga Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (10) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 27

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan, pengusaha wajib untuk dapat menerima tenaga kerja tempatan untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus, pekerjaan tersebut antara lain :

- a. tukang kebun;
- b. petugas kebersihan;
- c. pembantu rumah tangga pada rumah Dinas pegawai;
- d. penjaga malam; dan
- e. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

BAB X KEMITRAAN Pasal 28

Pemerintah Daerah menjalin kemitraan dengan pihak Pemberi Kerja, Badan Usaha/Perusahaan, LPK, dan/atau LPTKS dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan penempatan TKL.

BAB XI PENGAWASAN Pasal 29

- (1) Pengawasan berkenaan pelaksanaan pemberdayaan dan penempatan TKL dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat dan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengawas ketenagakerjaan wajib ditempatkan dibidang yang menangani pengawasan Ketenagakerjaan.
- (4) Untuk kelancaran pengawasan penegakan Peraturan Daerah ini, Pemerintah Daerah wajib menyediakan sarana dan prasarana bagi pengawas ketenagakerjaan.
- (5) Syarat, Jenis dan tata cara penyediaan Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (6) Masyarakat dapat melaporkan pelanggaran terhadap pelaksanaan pemberdayaan TKL kepada Pengawas Ketenagakerjaan.
- (7) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), dapat disampaikan langsung melalui Dinas, Camat, Lurah dan atau Kepala Desa.
- (8) Camat, Lurah dan atau Kepala Desa menindaklanjuti laporan masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dengan meneruskan kepada Dinas

BAB XII
SANKSI ADMINISTRATIF
Pasal 30

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan/atau LPTKS yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 12 ayat (2), Pasal 12 ayat (3), Pasal 21 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (2), Pasal 24 ayat (1), , Pasal 26 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 26 ayat (6), Pasal 26 ayat (7), Pasal 26 ayat (8), dan Pasal 26 ayat (9) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa :
 - a. peringatan lisan/teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - f. pencabutan hak-hak tertentu;
 - g. pencabutan sementara izin usaha/operasional; dan/atau
 - h. penghentian atau penutupan penyelenggaraan usaha.
- (3) Kewenangan pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh Bupati melalui Dinas bekerjasama dengan instansi terkait yang ditunjuk, sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.

BAB XIII
PENYIDIKAN
Pasal 31

- (1) Selain pejabat penyidik umum yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidik atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam peraturan daerah ini juga dapat dilakukan oleh penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dilingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya, PPNS sebagaimana dimaksud ayat (1), bertindak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
KETENTUAN PIDANA
Pasal 32

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan/atau LPTKS yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2), Pasal 12 ayat (3), Pasal 21 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (2), Pasal 24 ayat (1), , Pasal 26 ayat (1) huruf a dan huruf b, Pasal 26 ayat (6), Pasal 26 ayat (7), Pasal 26 ayat (8), dan Pasal 26 ayat (9) diancam dengan Pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling tinggi Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak Pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah pelanggaran.
- (3) Pelaksanaan Ketentuan Pidana dapat didahului atau bersamaan dengan pelaksanaan Ketentuan Sanksi Administratif.

BAB XV
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 33

- (1) Dengan ditetapkannya Peraturan Daerah ini, maka Pemberi Kerja yang telah beroperasi diberikan waktu selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sejak

diundangkannya Peraturan Daerah ini untuk menyesuaikan pelaksanaan ketentuan Peraturan Daerah ini.

- (2) Pengusaha dapat bekerjasama dengan Dinas dalam melakukan seleksi melakukan seleksi calon TKL pelamar yang mengajukan permohonan pengisian lowongan pekerjaan.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 34

Peraturan Bupati sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 35

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua Produk Hukum Daerah berkenaan Tenaga Kerja, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 36

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Lamandau.

Ditetapkan di Nanga Bulik
pada tanggal 9 Januari 2018

BUPATI LAMANDAU,


MARUKAN

Diundangkan di Nanga Bulik
pada tanggal 9 Januari 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LAMANDAU,



ARIFIN LP. UMBING
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMANDAU
TAHUN 2018 NOMOR 169

NOMOR REGISTRASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH : 1,1/2018

REGISTER KABUPATEN LAMANDAU NOMOR 1/HUK/2018

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMANDAU
NOMOR 15 TAHUN 2017**

TENTANG

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya permasalahan Daerah namun merupakan permasalahan Nasional. Sehingga harus diselesaikan secara sinergis, terpadu dan berkesinambungan. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud antara lain tingginya tenaga kerja yang menganggur dan masih rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dan belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja Lokal khususnya. Selanjutnya untuk kebijakan pembangunan sumber daya manusia di Kabupaten Lamandau merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat daerah secara terarah dan berkesinambungan dengan memperhatikan kapasitas sumber daya manusia daerah dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memperhatikan tantangan global yang semakin meningkat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki nilai strategis untuk mewujudkan masyarakat sejahtera dengan kemampuan sumber daya manusia yang aktif, dinamis serta memiliki kemampuan daya saing yang tinggi. Dibidang ketenagakerjaan, fenomena yang terjadi pada saat ini terlihat adanya kecendrungan perlakuan yang diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dengan alasan klasik bahwa keterampilan tenaga kerja lokal masih rendah, sehingga peluang tenaga kerja lokal untuk bekerja pada perusahaan - perusahaan yang ada sangat kecil. Hal ini menimbulkan dampak negatif seperti terjadinya kesengajaan ekonomi antara karyawan perusahaan dengan masyarakat sekitar yang pada akhirnya menimbulkan kecemburuan sosial. Untuk mengatasi permasalahan ini perusahaan - perusahaan yang ada di Kabupaten Lamandau dituntut untuk turut berpartisipasi dengan memanfaatkan tenaga kerja lokal. Untuk memenuhi maksud diatas, dalam upaya memanfaatkan tenaga kerja lokal oleh perusahaan perlu diatur dan ditetapkan dalam suatu Peraturan Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "Asas keterbukaan" adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan Tenaga Kerja Lokal dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "Asas perlindungan" adalah asas yang menjamin terhadap perlindungan dan pelaksanaan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal oleh Daerah.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas keseimbangan” adalah bahwa setiap pelaksanaan ketenagakerjaan lokal harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, golongan, pelaku usaha dan kepentingan daerah.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “Asas manfaat” adalah dimaksudkan untuk mengamanatkan bahwa segala upaya dalam menyelenggarakan pemberdayaan TKL harus memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan masyarakat dan pelaku usaha serta pemerintah daerah secara keseluruhan;

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas kemitraan” adalah dalam menangani masalah Tenaga Kerja Lokal diperlukan kemitraan dan kerjasama antara Pemerintah Daerah dan masyarakat serta Badan Usaha/Perusahaan/Pemberi Kerja.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas kearifan lokal” adalah bahwa dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal harus memperlihatkan nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tata kehidupan masyarakat.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas kedayagunaan dan kehasilgunaan” adalah bahwa setiap Peraturan Perundangundangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup Jelas

Pasal 7

Cukup Jelas

Pasal 8

Cukup Jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Cukup Jelas

Pasal 12

Cukup Jelas

Pasal 13

Cukup Jelas

Pasal 14

Cukup Jelas

Pasal 15

Cukup Jelas

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.