



BUPATI BANDUNG BARAT
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
NOMOR 46 TAHUN 2023
TENTANG
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG BARAT,

- Menimbang : bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 4 ayat (9), Pasal 5 ayat (9), Pasal 7 ayat (5), Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4688);
3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 543);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2019 Nomor 8 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 7);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
2. Bupati adalah Bupati Bandung Barat.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
5. Kepala Dinas adalah pimpinan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
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. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
13. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut PTK, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
14. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
15. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro Kabupaten adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis pada instansi Pemerintah Kabupaten maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

16. Perencanaan Tenaga Kerja Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten yang selanjutnya disebut PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan secara sektoral/sub sektoral Kabupaten.
17. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan PTK yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, kebutuhan akan tenaga kerja serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan.
18. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan PTK Makro yang meliputi seluruh sektoral atau satu sektoral/sub sektoral di tingkat Kabupaten.
19. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan PTK Mikro.
20. Rencana Tenaga Kerja Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten yang selanjutnya disebut RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten adalah hasil kegiatan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.
21. Persediaan Tenaga Kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.
22. Persediaan Pegawai adalah jumlah pegawai yang diperlukan pada suatu perusahaan dengan berbagai karakteristiknya.
23. Kebutuhan akan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat KTK adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.
24. Kebutuhan Pegawai adalah jumlah pegawai yang diperlukan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja dengan berbagai karakteristiknya.
25. Neraca Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat NTK adalah keseimbangan atau kesenjangan jumlah dan kualitas antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya.
26. Neraca Pegawai adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai dengan berbagai karakteristiknya.
27. Metoda adalah cara kerja yang teratur dan sistematis untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.
28. Metoda Penghitungan Persediaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat MPPTK adalah cara kerja yang teratur dan sistematis untuk memperkirakan jumlah dan kualitas angkatan kerja.
29. Metoda Penghitungan Kebutuhan akan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat MPKTK adalah cara kerja yang teratur dan sistematis untuk memperkirakan jumlah dan kualitas kesempatan kerja.

30. Penduduk Usia Kerja yang selanjutnya disingkat PUK, adalah jumlah penduduk yang berumur 15 (lima belas) tahun atau lebih, yang disebut juga tenaga kerja.
31. Angkatan Kerja yang selanjutnya disingkat AK, adalah jumlah dan kualitas PUK yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.
32. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang selanjutnya disingkat TPAK, adalah rasio antara jumlah AK dengan jumlah PUK.
33. Bekerja adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan sekurang-kurangnya 1 (satu) jam tidak terputus dalam seminggu sebelum pencacahan.
34. Penganggur Terbuka adalah mereka yang mencari pekerjaan, yang mempersiapkan usaha, yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.
35. Tingkat Penganggur Terbuka yang selanjutnya disingkat TPT, adalah rasio antara jumlah penganggur terbuka dengan jumlah angkatan kerja.
36. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang belum diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
37. Program Kepegawaian adalah program di bidang kepegawaian sesuai dengan neraca pegawai antara lain meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, pemensiunan, pelatihan/kompetensi dan pengembangan, perlindungan, pengupahan, jaminan sosial dan produktivitas kerja.
38. Produktivitas Tenaga Kerja adalah rasio antara nilai produk domestik bruto dengan jumlah penduduk yang bekerja yang digunakan baik individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu yang merupakan besaran kontribusi penduduk yang bekerja dalam pembentukan nilai tambah suatu produk dari proses kegiatan ekonomi pada suatu lapangan usaha secara nasional dan regional.
39. Instansi Sektorial adalah instansi yang membina sektor lapangan usaha di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.
40. Pembinaan adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia dalam rangka penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro dan RTK Mikro.
41. Pemantauan adalah serangkaian kegiatan pengamatan dan identifikasi penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro dan RTK Mikro.
42. Evaluasi RTK Makro adalah serangkaian kegiatan penilaian terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro dalam waktu tertentu.
43. Evaluasi RTK Mikro adalah serangkaian kegiatan penilaian terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dalam waktu tertentu.

44. Laporan RTK Makro adalah penyampaian analisis hasil kegiatan yang dilakukan dalam penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro.
45. Laporan RTK Mikro adalah penyampaian analisis hasil kegiatan yang dilakukan dalam penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro.
46. Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab dan wewenang seseorang pegawai dalam perusahaan.
47. Beban Kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.
48. Pegawai adalah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

BAB II PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 2

- (1) PTK terdiri atas:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. lingkup kewilayahan yaitu PTK Kabupaten; dan
 - b. lingkup sektoral yaitu PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. Badan Usaha Milik Negara;
 - b. Badan Usaha Milik Daerah;
 - c. Perusahaan Swasta; dan
 - d. Lembaga Swasta lainnya.

Pasal 3

- (1) PTK Makro lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.
- (2) PTK Makro lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), menghasilkan RTK Kabupaten dan RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA MAKRO

Bagian Kesatu Tujuan

Pasal 4

PTK Makro bertujuan untuk:

- a. menyediakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa;
- b. mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi, perluasan kesempatan kerja, peningkatan pendayagunaan tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Bagian Kedua
Tahapan Kegiatan

Pasal 5

- (1) Kegiatan PTK Makro, dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. penghitungan persediaan, kebutuhan, dan neraca tenaga kerja;
 - b. pembentukan tim;
 - c. pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro;
 - d. pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro;
 - e. pelaksanaan evaluasi hasil pemantauan;
 - f. pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro.
- (2) Kegiatan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menghasilkan RTK Makro.

Bagian Ketiga
Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Paragraf 1
Prosedur Perencanaan

Pasal 6

- (1) Penyusunan PTK Makro di Daerah, dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Penyusunan PTK Makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah dilakukan oleh kepala lembaga yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.
- (3) Dalam proses penyusunan PTK Makro, Dinas Tenaga Kerja dapat membentuk Tim.

Pasal 7

- (1) Dalam rangka penyusunan PTK Makro di Daerah, diperlukan Informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. Informasi Ketenagakerjaan Umum, meliputi:
 1. penduduk;
 2. tenaga kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. penganggur.
 - b. Informasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
 1. standar kompetensi kerja;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga kepelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;
 7. sertifikasi tenaga kerja;
 8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktivitas.
 - c. Informasi Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:

1. kesempatan kerja;
2. pencari kerja;
3. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
4. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- d. Informasi Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja, meliputi:
 1. usaha mandiri;
 2. tenaga kerja mandiri;
 3. tenaga kerja sukarela;
 4. teknologi padat karya; dan
 5. teknologi tepat guna.
- e. Informasi Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:
 1. pengupahan;
 2. perusahaan;
 3. kondisi dan lingkungan kerja;
 4. serikat pekerja/serikat buruh;
 5. asosiasi pengusaha;
 6. perselisihan hubungan industrial;
 7. pemogokan;
 8. penutupan perusahaan;
 9. pemutusan hubungan kerja;
 10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
 11. kecelakaan kerja;
 12. keselamatan dan kesehatan kerja;
 13. penindakan pelanggaran;
 14. pengawasan ketenagakerjaan; dan
 15. fasilitas kesejahteraan.

Paragraf 2

Penghitungan Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Pasal 8

Penghitungan Persediaan dan Kebutuhan akan Tenaga Kerja dipergunakan untuk menyusun PTK Makro yang meliputi penyusunan dan perkiraan dan perencanaan:

- a. persediaan tenaga kerja;
- b. kebutuhan akan tenaga kerja;
- c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;
- d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Pasal 9

- (1) Persediaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, disusun berdasarkan:
 - a. lingkup kewilayahan;
 - b. lingkup sektoral.
- (2) Persediaan tenaga kerja lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja atau Angkatan Kerja yang siap memasuki pasar kerja di Daerah.
- (3) Persediaan tenaga kerja lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas Angkatan Kerja yang bekerja di Sektoral/Sub Sektoral Daerah.

Pasal 10

- (1) Kebutuhan akan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, disusun berdasarkan:
 - a. lingkup kewilayahan; dan
 - b. lingkup sektoral.
- (2) Kebutuhan akan tenaga kerja lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan di Daerah.
- (3) Kebutuhan akan tenaga kerja lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan di Sektoral/Sub Sektoral Daerah.

Pasal 11

- (1) Keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, disusun berdasarkan:
 - a. lingkup kewilayahan; dan
 - b. lingkup sektoral.
- (2) Keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja dari hasil keseimbangan atau kesenjangan antara jumlah dan kualitas persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja atau kesempatan kerja di Daerah.
- (3) Keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dipergunakan untuk memperkirakan jumlah dan kualitas tenaga kerja dari hasil keseimbangan atau kesenjangan antara jumlah dan kualitas persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja atau kesempatan kerja di sub sektor di tingkat Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

Pasal 12

Untuk mempermudah penghitungan perkiraan dan perencanaan persediaan, kebutuhan dan neraca tenaga kerja dapat dibangun program aplikasi di tingkat Kabupaten dan Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

Paragraf 3

Metoda

Pasal 13

- (1) Persediaan tenaga kerja lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2), penyusunan perkiraan dan perencanaannya mempergunakan metoda:
 - a. metoda TPAK;
 - b. metoda Kohort; dan
 - c. metoda lainnya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- (2) Metoda TPAK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dipergunakan untuk menghitung jumlah persediaan

tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja atau Angkatan Kerja yang siap memasuki pasar kerja melalui pendekatan perkembangan TPAK dengan perkembangan penduduk dan tenaga kerja di tingkat Daerah.

- (3) Metoda Kohort sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dipergunakan untuk menghitung jumlah persediaan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja atau Angkatan Kerja yang siap memasuki pasar kerja melalui pendekatan luaran pendidikan setiap jenjang di tingkat Daerah.

Pasal 14

Penggunaan metoda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi jumlah dan kualitas persediaan tenaga kerja menyangkut perkembangan penduduk, tenaga kerja, partisipasi Angkatan Kerja dan luaran setiap jenjang pendidikan.

Pasal 15

Persediaan tenaga kerja lingkup Sektoral/Sub Sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3), penyusunan perkiraan dan perencanaannya mempergunakan metoda regresi linier atau semi logaritma untuk menentukan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang bekerja di Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

Pasal 16

- (1) Kebutuhan akan tenaga kerja lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), penyusunan perkiraan dan perencanaannya mempergunakan:
 - a. metoda ekonometrik;
 - b. metoda elastisitas; dan
 - c. metoda input output (I-O).
- (2) Metoda ekonometrik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dipergunakan untuk memperkirakan dan merencanakan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang akan dibutuhkan pada suatu kegiatan atau lapangan usaha melalui penentuan faktor-faktor yang mempengaruhi penciptaan kesempatan kerja di setiap sektoral atau lapangan usaha di tingkat Daerah.

Pasal 17

Penggunaan metoda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan akan tenaga kerja yang menyangkut perkembangan perekonomian.

Pasal 18

- (1) Kebutuhan akan tenaga kerja lingkup sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), penyusunan perkiraan dan perencanaannya mempergunakan:
 - a. metoda ekonometrik; dan
 - b. metoda elastisitas.
- (2) Metoda ekonometrik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dipergunakan untuk penghitungan perkiraan dan perencanaan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang akan dibutuhkan pada suatu kegiatan atau lapangan usaha

melalui penentuan faktor-faktor yang mempengaruhi penciptaan kesempatan kerja di setiap sub sektor di tingkat Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

- (3) Metoda elastisitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dipergunakan untuk penghitungan perkiraan dan perencanaan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang akan dibutuhkan pada suatu kegiatan atau lapangan usaha melalui pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan kesempatan kerja di setiap sub sektor di tingkat Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

Pasal 19

Penggunaan metoda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan akan tenaga kerja yang menyangkut perkembangan perekonomian.

Bagian Keempat

Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Pasal 20

Pelaksanaan PTK Makro meliputi kegiatan sosialisasi, pencapaian sasaran, pemantauan, evaluasi, penyesuaian sasaran, dan pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro.

Pasal 21

- (1) RTK Kabupaten dan RTK sektoral/sub sektoral Kabupaten dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan mengarusutamakan ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan, strategi dan program pembangunan tingkat Kabupaten.
- (2) RTK Kabupaten, dan RTK sektoral/sub sektor Kabupaten dilaksanakan untuk:
 - a. memperluas kesempatan kerja;
 - b. meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja;
 - c. meningkatkan kualitas tenaga kerja;
 - d. meningkatkan produktivitas tenaga kerja; dan
 - e. meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan pekerja.
- (3) RTK Kabupaten disosialisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- (4) RTK sektoral/sub sektoral Kabupaten disosialisasikan oleh pembina sektoral/sub sektoral Kabupaten.

Bagian Kelima

Pembentukan Tim Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Paragraf 1

Umum

Pasal 22

- (1) Dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan PTK Makro yang sistematis dan komprehensif di Daerah, perlu dibentuk Tim PTK Makro.
- (2) TIM PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. lingkup kewilayahan; dan
 - b. lingkup sektoral.

Paragraf 2
Tim Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 23

Tim PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 terdiri atas:

- a. Tim PTK Kabupaten; dan
- b. Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

Paragraf 3
Susunan Keanggotaan

Pasal 24

- (1) Susunan keanggotaan Tim PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a, terdiri atas:
 - a. Pembina Tim PTK Kabupaten yakni Bupati.
 - b. Ketua Tim PTK Kabupaten yakni oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja.
 - c. Sekretaris Tim PTK Kabupaten yakni Sekretaris Dinas Tenaga Kerja.
 - d. Anggota Tim PTK Kabupaten, terdiri atas:
 1. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Perencanaan Pembangunan Daerah;
 2. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi sektoral di lingkungan Pemerintah Daerah;
 3. Kepala Badan Pusat Statistik wilayah Daerah;
 4. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Penanaman Modal Daerah;
 5. Ketua APINDO;
 6. Ketua Kamar Dagang Indonesia wilayah Daerah;
 7. Perguruan Tinggi; dan
 8. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - e. Sekretariat, berada pada Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Susunan keanggotaan Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b, terdiri atas:
 - a. Pembina Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten, yakni Bupati;
 - b. Ketua Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten, yakni Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Sektoral/Sub Sektoral di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. Sekretaris Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten yakni Sekretaris Perangkat Daerah yang membidangi Sektoral/Sub Sektoral di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - d. Anggota Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten, terdiri dari unsur:
 1. Sekretaris Dinas di lingkungan Perangkat Daerah terkait;
 2. Kepala Bidang di lingkungan Perangkat Daerah terkait;
 3. Kepala Bidang pada Perangkat Daerah yang membidangi Statistik;
 4. Kepala Bidang pada Perangkat Daerah yang membidangi Penanaman Modal.

- e. Sekretariat, berada pada Perangkat Daerah Sektoral/Sub Sektoral terkait.

Paragraf 4
Tugas Tim

Pasal 25

- (1) Pembina Tim PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a, bertugas:
 - a. memberikan arahan penyusunan dan pelaksanaan PTK Kabupaten;
 - b. menyampaikan target pembangunan perekonomian Kabupaten yang akan dicapai dikaitkan dengan pembangunan ketenagakerjaan;
 - c. memberikan arahan agar RTK Kabupaten dilaksanakan.
- (2) Ketua Tim PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b, bertugas:
 - a. memimpin, mengorganisasikan dan mengendalikan anggota Tim dalam penyusunan dan pelaksanaan PTK Kabupaten;
 - b. merumuskan target-target pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten;
 - c. merumuskan kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten;
 - d. memutuskan target yang harus dicapai dalam RTK Kabupaten;
 - e. memonitor hasil pencapaian target yang telah ditetapkan dalam RTK Kabupaten;
 - f. mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan RTK Kabupaten kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja tingkat Provinsi.
- (3) Sekretaris Tim PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c, bertugas:
 - a. mengkoordinasikan pelaksanaan teknis penyusunan dan pelaksanaan PTK Kabupaten;
 - b. memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan PTK Kabupaten;
 - c. mengkoordinasikan Sekretariat Penyusunan dan pelaksanaan PTK Kabupaten;
 - d. melaporkan hasil penyusunan dan pelaksanaan PTK Kabupaten kepada Ketua Tim PTK Kabupaten.
- (4) Anggota Tim PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf d, bertugas :
 - a. melakukan pengkajian dan penganalisaan atas target pembangunan perekonomian dan ketenagakerjaan yang diarahkan oleh Pembina Tim PTK Kabupaten dan Ketua Tim PTK Kabupaten untuk dipergunakan dalam penentuan RTK Kabupaten;
 - b. melakukan pengkajian dan penganalisaan terhadap perkiraan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;
 - c. melakukan pengkajian dan penganalisaan terhadap konsep kebijakan dan program;

- d. melaporkan hasil pengkajian dan penganalisaan penyusunan dan pelaksanaan PTK Kabupaten kepada Sekretaris Tim PTK Kabupaten.
- (5) Sekretariat Tim PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf e, bertugas:
 - a. menyelenggarakan kegiatan administrasi, yang meliputi administrasi umum dan keuangan;
 - b. menyiapkan data, memelihara data, berkas dan dokumen PTK Kabupaten, PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - c. menyiapkan bahan laporan pelaksanaan kegiatan Tim PTK Kabupaten, dan Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

Pasal 26

- (1) Pembina Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a, bertugas:
 - a. memberikan arahan penyusunan dan pelaksanaan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - b. menyampaikan target pembangunan perekonomian Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten yang akan dicapai dikaitkan dengan pembangunan ketenagakerjaan;
 - c. memberikan arahan agar RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten untuk dilaksanakan.
- (2) Ketua Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf b, bertugas:
 - a. memimpin, mengorganisasikan dan mengendalikan anggota Tim dalam penyusunan dan pelaksanaan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - b. merumuskan target-target pembangunan ketenagakerjaan Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - c. merumuskan kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - d. memutuskan target yang harus dicapai dalam RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - e. memonitor hasil pencapaian target yang telah ditetapkan dalam RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - f. mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Sekretaris Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf c, bertugas:
 - a. mengkoordinasikan pelaksanaan teknis penyusunan dan pelaksanaan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - b. memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - c. mengkoordinasikan Sekretariat Penyusunan dan pelaksanaan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;

- d. melaporkan hasil penyusunan dan pelaksanaan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten kepada Ketua Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.
- (4) Anggota Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf d, bertugas:
 - a. melakukan pengkajian dan penganalisaan atas target pembangunan perekonomian dan ketenagakerjaan yang diarahkan oleh Pembina dan Ketua untuk dipergunakan dalam penentuan RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - b. melakukan pengkajian dan penganalisaan terhadap perkiraan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;
 - c. melakukan pengkajian dan penganalisaan terhadap konsep kebijakan dan program;
 - d. melaporkan hasil pengkajian dan penganalisaan penyusunan dan pelaksanaan PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten kepada Sekretaris Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.
- (5) Sekretariat Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf e, bertugas:
 - a. menyelenggarakan kegiatan administrasi, yang meliputi administrasi umum dan keuangan;
 - b. menyiapkan data, memelihara data, berkas dan dokumen PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten;
 - c. menyiapkan bahan laporan pelaksanaan kegiatan Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.

Paragraf 5

Lamanya Tugas dan Pengangkatan Tim Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 27

- (1) Tim PTK Kabupaten/Kota dan Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 bertugas selama 5 (lima) tahun.
- (2) Keanggotaan Tim PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul Kepala Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Keanggotaan Tim PTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usulan Kepala Dinas instansi sektoral/sub sektoral yang bersangkutan.

Bagian Keenam

Tata Cara Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja Makro

Pasal 28

Dinas dan Dinas Instansi Sektoral/Sub Sektoral wajib menyusun dan menyampaikan Laporan Hasil Pelaksanaan RTK Makro secara berkala setiap (satu) tahun dan setiap 5 (lima) tahun.

Pasal 29

- (1) Laporan hasil pelaksanaan RTK Makro, meliputi:

- a. lingkup kewilayahan; dan
- b. lingkup sektoral.
- (2) Laporan hasil pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. pendahuluan;
 - b. pelaksanaan RTK Makro; dan
 - c. pentup.
- (3) Laporan hasil pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan selambat-lambatnya pada bulan Januari tahun berikutnya.

Pasal 30

- (1) Hasil pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf a, dilaporkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja kepada Bupati, dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja di tingkat Provinsi untuk pelaksanaan RTK Makro Kabupaten.
- (2) Hasil pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b, dilaporkan oleh Kepala Perangkat Daerah Sektoral/Sub Sektoral kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja di tingkat Provinsi untuk pelaksanaan RTK Sektoral/Sub Sektoral Kabupaten.
- (3) Laporan Hasil Pelaksanaan RTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) digunakan sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Kabupaten.

Bagian Ketujuh

Pemantauan Penyusunan dan Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja Makro

Pasal 31

- (1) Pemantauan terhadap penyusunan RTK Makro, menyangkut:
 - a. pembentukan Tim PTK Kabupaten;
 - b. penggunaan metoda penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja, neraca tenaga kerja dan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Pemantauan terhadap pelaksanaan RTK Makro, menyangkut kegiatan dalam:
 - a. perluasan kesempatan kerja;
 - b. peningkatan pendayagunaan tenaga kerja;
 - c. peningkatan kualitas tenaga kerja;
 - d. peningkatan produktivitas tenaga kerja;
 - e. peningkatan perlindungan tenaga kerja; dan
 - f. peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pasal 32

Pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahan dilakukan oleh Dinas Tenaga.

Pasal 33

Pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ditujukan untuk mengetahui keberhasilan dan masalah yang dihadapi.

Pasal 34

Pemantauan dan pelaksanaan RTK Makro dilakukan secara berkala baik langsung maupun tidak langsung paling lambat setiap 6 (enam) bulan sekali.

Bagian Kedelapan

Evaluasi Terhadap Hasil Pemantauan

Pasal 35

- (1) Evaluasi Penyusunan RTK Makro dilakukan terhadap:
 - a. Tim PTK Kabupaten;
 - b. metoda penghitungan persediaan, kebutuhan akan tenaga kerja, dan neraca tenaga kerja; dan
 - c. kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Evaluasi Pelaksanaan RTK Makro dilakukan terhadap kegiatan:
 - a. perluasan kesempatan kerja;
 - b. peningkatan pendayagunaan tenaga kerja;
 - c. peningkatan kualitas tenaga kerja;
 - d. peningkatan produktivitas tenaga kerja;
 - e. peningkatan perlindungan tenaga kerja; dan
 - f. peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pasal 36

- (1) Dinas Tenaga Kerja melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral yang hasilnya dilaporkan kepada Bupati dengan tembusan kepada Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja di tingkat Provinsi.
- (2) Laporan hasil evaluasi pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. pendahuluan;
 - b. hasil evaluasi; dan
 - c. penutup.
- (3) Evaluasi terhadap pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan.
- (4) Evaluasi terhadap pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan paling lambat setiap 6 (enam) bulan sekali.

Bagian Kesembilan

Pembinaan Penyusunan dan Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja Makro

Pasal 37

- (1) Dinas Tenaga Kerja melakukan pembinaan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral.

- (2) Pembinaan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan; dan
 - d. sosialisasi.

Bagian Kesepuluh
Pembiayaan

Pasal 38

- (1) Segala biaya yang diperlukan dalam melaksanakan penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan dan pembinaan pada tingkat Kabupaten dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten.
- (2) Segala biaya yang diperlukan dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan pada instansi sektoral/sub sektoral Kabupaten dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Instansi Pembina sektoral/sub sektoral yang bersangkutan.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA MIKRO

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Paragraf 1

Tujuan

Pasal 39

PTK Mikro bertujuan untuk:

- a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah;
- b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

Paragraf 2

Tahapan Kegiatan

Pasal 40

Kegiatan PTK Mikro, dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. penyusunan;
- b. metoda penyusunan;
- c. tata cara penyusunan laporan hasil pelaksanaan;
- d. tata cara pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan;
- e. evaluasi hasil pemantauan; dan
- f. tata cara pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan.

Bagian Kedua

Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Paragraf 1

Maksud

Pasal 41

Penyusunan PTK Mikro dimaksudkan untuk:

- a. mendayagunakan pegawai secara optimal dan produktif;
- b. mendukung pencapaian kinerja pegawai dan perusahaan yang tinggi;
- c. memudahkan pencapaian visi dan misi perusahaan;
- d. membatasi timbulnya permasalahan di perusahaan;
- e. menjamin kelangsungan dan pengembangan perusahaan; dan
- f. memperluas kesempatan kerja.

Paragraf 2

Tata Cara

Pasal 42

Tahapan penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf a dilakukan melalui kegiatan:

- a. pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian;
- b. perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai, dan neraca pegawai;
- c. analisis persediaan pegawai, kebutuhan pegawai, dan neraca pegawai; dan
- d. penyusunan program kepegawaian.

Pasal 43

- (1) Pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 huruf a, merupakan proses penataan, identifikasi dan penghitungan jumlah pegawai setiap jabatan dengan berbagai klasifikasi, karakteristik sesuai dengan kondisi dan rencana pengembangan perusahaan.
- (2) Perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai, dan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 huruf b, meliputi:
 - a. jumlah pegawai setiap jabatan dan karakteristiknya di masa datang;
 - b. jumlah pegawai setiap jabatan dan karakteristiknya yang dibutuhkan di masa datang;
 - c. jumlah pegawai setiap jabatan dan karakteristiknya, dengan membandingkan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai di masa datang.
- (3) Analisis persediaan pegawai, kebutuhan pegawai dan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 huruf c, meliputi:
 - a. proses penguraian data pegawai kondisi sekarang berdasarkan jabatan, jumlah dan karakteristiknya;
 - b. proses penguraian data pegawai dari hasil perkiraan pegawai yang dibutuhkan di masa datang menurut jabatan, jumlah dan karakteristiknya;
 - c. proses penguraian data perbandingan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai di masa datang menurut jabatan, jumlah dan karakteristiknya.
- (4) Penyusunan program kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 huruf d, merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mengatasi kesenjangan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai

berdasarkan neraca pegawai sesuai dengan hasil analisis baik secara kualitas maupun kuantitas yang menghasilkan program kepegawaian.

Paragraf 3
Pelaksanaan

Pasal 44

- (1) Pelaksanaan Penyusunan PTK Mikro dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta serta Lembaga Swasta Lainnya pada unit kerja yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian atau unit lain di perusahaan yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan penyusunan PTK Mikro.
- (2) Pelaksanaan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi kegiatan:
 - a. Sosialisasi;
 - b. Pencapaian Sasaran;
 - c. Pemantauan;
 - d. Evaluasi;
 - e. Penyesuaian Sasaran; dan
 - f. Pelaporan Hasil Pelaksanaan RTK Makro.

Bagian Ketiga
Rencana Tenaga Kerja Mikro

Paragraf 1
Informasi

Pasal 45

RTK Mikro sebagai hasil dari PTK Mikro, paling sedikit memuat informasi tentang:

- a. persediaan pegawai;
- b. kebutuhan pegawai;
- c. neraca pegawai; dan
- d. program kepegawaian.

Pasal 46

- (1) Informasi persediaan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf a, disusun berdasarkan kekuatan pegawai yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan dan pengalaman kerja.
- (2) Informasi kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf b termasuk kebutuhan pegawai berstatus tenaga asing, dihitung berdasarkan beban kerja yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- (3) Neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai baik jumlah maupun kualifikasi.
- (4) Program kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf d, paling sedikit memuat:
 - a. pola pembinaan karier;
 - b. program perekrutan, seleksi, penempatan serta pensiunan pegawai;

- c. pelatihan dan pengembangan pegawai;
- d. perlindungan, pengupahan serta jaminan sosial; dan
- e. produktivitas kerja.

Paragraf 2
Tata Cara Penyusunan

Pasal 47

Penyusunan RTK Mikro menggunakan cara:

- a. pengolahan data kepegawaian;
- b. perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai;
- c. perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai;
- d. perkiraan dan perencanaan neraca pegawai;
- e. penyusunan program kepegawaian.

Pasal 48

- (1) Pengolahan data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf a, menggunakan cara:
 - a. penataan data;
 - b. pengidentifikasian data;
 - c. penghitungan data.
- (2) Penataan data kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, disusun berdasarkan:
 - a. klasifikasi data kepegawaian;
 - b. karakteristik data kepegawaian.
- (3) Pengidentifikasian data kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan untuk menentukan karakteristik dan klasifikasi data pegawai yang diperlukan dalam penyusunan rencana persediaan pegawai, rencana kebutuhan pegawai dan neraca pegawai.
- (4) Penghitungan data kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan untuk mengetahui jumlah data pegawai yang diperlukan untuk penyusunan rencana persediaan pegawai dan rencana kebutuhan pegawai.

Pasal 49

- (1) Klasifikasi data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (2) huruf a, antara lain meliputi bagian:
 - a. produksi barang dan/atau jasa;
 - b. pemasaran;
 - c. keuangan;
 - d. umum;
 - e. kepegawaian;
 - f. pengembangan usaha.
- (2) Karakteristik data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. jabatan;
 - b. status pegawai;
 - c. bidang pendidikan akhir;
 - d. usia;
 - e. jenis kelamin;
 - f. pelatihan/kompetensi;
 - g. pengalaman kerja.

Pasal 50

Perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf b, dilakukan dengan cara menghitung jumlah pegawai yang telah tersedia, jumlah pegawai yang berkurang akibat pensiun, mengundurkan diri dan meninggal dunia serta rencana kebutuhan pegawai.

Pasal 51

- (1) Perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf c, dihitung berdasarkan beban kerja atau lainnya sesuai perkembangan ilmu pengetahuan.
- (2) Beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditentukan dengan membandingkan antara jumlah volume kerja terhadap hasil perkalian antara persentase masuk kerja dengan waktu penyelesaian pekerjaan.
- (3) Volume kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditentukan dengan hasil kali antara target beban kerja dalam skala waktu tertentu dengan norma waktu pada setiap jabatan.
- (4) Persentase masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditentukan dengan membandingkan antara jumlah hari masuk kerja dengan hari kerja yang tersedia dikali seratus persen.
- (5) Waktu penyelesaian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), merupakan waktu yang diperlukan oleh pemangku jabatan atau kelompok pemangku jabatan untuk menghasilkan suatu barang dan/atau jasa.

Pasal 52

- (1) Perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), disusun berdasarkan syarat jabatan.
- (2) Syarat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. pendidikan;
 - b. pelatihan/kompetensi;
 - c. pengalaman kerja;
 - d. penggunaan fisik;
 - e. kondisi fisik; dan
 - f. psikologi.
- (3) Penggunaan fisik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, meliputi duduk, berdiri, berjalan dan berbicara.
- (4) Kondisi fisik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, meliputi jenis kelamin, usia, tinggi dan berat.
- (5) Psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, meliputi bakat, temperamen dan minat.

Pasal 53

- (1) Penghitungan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2), sekurang-kurangnya menggunakan unsur-unsur:
 - a. uraian tugas jabatan;
 - b. norma waktu;
 - c. target beban kerja.

- (2) Uraian tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, menggambarkan rincian kegiatan yang dilakukan pada jabatan tersebut.
- (3) Norma waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan ukuran waktu yang diperlukan seorang/sekelompok pegawai untuk melaksanakan tugas pada setiap jabatan dengan maksud menghasilkan barang dan/atau jasa.
- (4) Target beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, merupakan jumlah satuan hasil barang dan/atau jasa yang harus dicapai pada suatu jabatan dalam satuan waktu tertentu.

Pasal 54

Perkiraan dan perencanaan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf d, dilakukan dengan membandingkan antara perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai dengan perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai.

Pasal 55

Perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai dan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf b, huruf c, dan huruf d, dilakukan analisis dengan menguraikan hasil perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai, perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai, perkiraan dan perencanaan neraca pegawai dengan berbagai klasifikasi dan karakteristik.

Pasal 56

- (1) Penyusunan program kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf e, dilakukan dengan menentukan rencana kegiatan untuk mengatasi kesenjangan yang terdapat pada neraca pegawai.
- (2) Program kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurangkurangnya memuat:
 - a. perekrutan, seleksi, penempatan, serta pemensiunan pegawai;
 - b. pola pembinaan karir;
 - c. pelatihan/kompetensi dan pengembangan;
 - d. perlindungan, dan pengupahan serta jaminan sosial;
 - e. produktifitas kerja.

Pasal 57

Untuk mempermudah memperkirakan dan merencanakan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai dan neraca pegawai di perusahaan dapat dibangun program aplikasi.

Paragraf 3 Sistematika

Pasal 58

RTK Mikro disusun dengan sistematika sebagai berikut:

- a. pendahuluan;
- b. kondisi perusahaan;
- c. perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai;
- d. perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai;
- e. perkiraan dan perencanaan neraca pegawai;

- f. program kepegawaian;
- g. penutup.

Paragraf 4
Jangka Waktu

Pasal 59

- (1) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) (2) Setiap tahun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan perusahaan.

Paragraf 5
Pelaksanaan

Pasal 60

- (1) RTK Mikro dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta serta lembaga swasta lainnya pada Unit Kerja yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian atau unit lain di perusahaan yang diberikan tanggungjawab untuk menyusun RTK Mikro.
- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditandatangani oleh pimpinan Perusahaan.

Pasal 61

- (1) Sasaran pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 adalah pelaksanaan program kepegawaian.
- (2) Pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipantau secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaiannya.
- (3) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dievaluasi secara berkala untuk memperbaiki kinerja pelaksanaan RTK Mikro.

Pasal 62

- (1) RTK Mikro disosialisasikan oleh Pimpinan Lembaga/Badan Usaha/Perusahaan pada unit kerja di lingkungannya.
- (2) Sosialisasi RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mendapatkan komitmen dan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program kepegawaian.

Pasal 63

Untuk mempermudah memperkirakan dan merencanakan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai dan neraca pegawai di perusahaan dapat dibangun program aplikasi

Bagian Ketiga
Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Rencana Tenaga
Kerja Mikro

Pasal 64

- (1) Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, dan Lembaga Swasta lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Dinas Tenaga Kerja.

- (2) Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. perekrutan;
 - b. seleksi;
 - c. penempatan;
 - d. pemensiunan;
 - e. pola pembinaan karir;
 - f. pelatihan/kompetensi;
 - g. produktifitas kerja;
 - h. perlindungan; dan
 - i. pengupahan serta jaminan sosial pegawai.
- (3) Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disusun dengan sistematika sebagai berikut :
 - a. pendahuluan;
 - b. hasil pelaksanaan;
 - c. penutup.

Pasal 65

- (1) Laporan Hasil Pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja di tingkat Provinsi.
- (2) Laporan Hasil Pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan setiap tahun yang dilakukan paling lambat pada bulan Januari tahun berikutnya.

Bagian Keempat

Tata Cara Pemantauan Penyusunan dan Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja Mikro

Pasal 66

- (1) Pemantauan dilakukan terhadap:
 - a. penyusunan RTK Mikro; dan
 - b. pelaksanaan RTK Mikro.
- (2) Pemantauan terhadap penyusunan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan terhadap penggunaan metoda penyusunan RTK Mikro.
- (3) Pemantauan terhadap pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan terhadap Hasil Pelaksanaan Program RTK Mikro.
- (4) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara:
 - a. langsung; dan
 - b. tidak langsung.
- (5) Laporan Hasil Pemantauan RTK Mikro baik langsung maupun tidak langsung dibuat dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. Pendahuluan;
 - b. Hasil Pemantauan; dan
 - c. Penutup.

Pasal 67

- (1) Dinas Tenaga Kerja melakukan Pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro baik secara langsung maupun tidak langsung.

- (2) Pemantauan secara langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan cara melakukan kunjungan ke Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, dan Lembaga Swasta lainnya dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja di tingkat Provinsi.
- (3) Pemantauan secara tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan pengamatan dan identifikasi laporan dari Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, dan Lembaga Swasta lainnya dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja di tingkat Provinsi.

Pasal 68

- (1) Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ditujukan untuk mengetahui keberhasilan dan masalah yang dihadapi.
- (2) Pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan secara berkala baik langsung maupun tidak langsung paling singkat setiap 6 (enam) bulan sekali.

Bagian Kelima

Evaluasi Terhadap Hasil Pemantauan

Pasal 69

- (1) Evaluasi terhadap hasil pemantauan dilakukan terhadap:
 - a. penyusunan RTK Mikro; dan
 - b. pelaksanaan RTK Mikro.
- (2) Evaluasi penyusunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. cara penghitungan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai dan neraca pegawai;
 - b. penyusunan program kepegawaian.
- (3) Evaluasi pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
 - a. perekrutan;
 - b. seleksi;
 - c. penempatan;
 - d. pemensiunan;
 - e. pembinaan karir;
 - f. pelatihan/kompetensi;
 - g. produktifitas kerja;
 - h. perlindungan pegawai;
 - i. pengupahan pegawai;
 - j. jaminan sosial pegawai.
- (4) Laporan hasil evaluasi dibuat dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. pendahuluan;
 - b. hasil evaluasi;
 - c. penutup.

Pasal 70

- (1) Dinas Tenaga Kerja melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati dengan tembusan

Kepada Perangkat Daerah yang membidangi Tenaga Kerja di tingkat Provinsi.

- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan.
- (3) Evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dapat dilakukan paling singkat 6 (enam) bulan sekali.

Bagian Keenam

Pembinaan Terhadap Penyusunan dan Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja Mikro

Pasal 71

- (1) Dinas Tenaga Kerja melaksanakan Pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro di tingkat Perusahaan.
- (2) Pembinaan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kegiatan antara lain:
 - a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan/kompetensi; dan
 - d. sosialisasi.

Bagian Ketujuh Pembiayaan

Pasal 72

- (1) Segala biaya yang diperlukan dalam melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan pada tingkat Kabupaten dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Segala biaya yang diperlukan untuk penyusunan dan pelaksanaan PTK Mikro pada Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta dan Lembaga Swasta Lainnya dibebankan pada anggaran Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta dan Lembaga Swasta Lainnya yang bersangkutan.

BAB V

INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 73

- (1) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (2) Pelayanan Informasi Ketenagakerjaan dilakukan melalui online system berbasis website yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Terpadu.

Pasal 74

Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 merupakan tugas fungsi Perangkat Daerah secara terintegrasi dan sistematis meliputi:

- a. perangkat Daerah mengembangkan perangkat lunak dengan mempertimbangkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Indikator Kinerja Satuan Kerja;
- b. perangkat lunak yang dikembangkan memiliki kapasitas yang handal dan terpercaya untuk menghasilkan efisiensi dan efektivitas prosedur kerja, pengelolaan data dan informasi;
- c. prosedur kerja serta data dan informasi yang dihasilkan dapat terintegrasi dalam pusat pengelolaan data dan informasi Pemerintah daerah; dan
- d. perangkat daerah dalam mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan dilakukan secara bertahap dan terukur mulai dari tahapan persiapan, penyediaan, pengembangan, dan pemanfaatan.

Pasal 75

- (1) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 digunakan untuk memfasilitasi pengelolaan informasi pasar kerja dalam rangka layanan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana tersebut pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. database pencari kerja;
 - b. database perusahaan;
 - c. pelatihan persiapan kerja;
 - d. sistem yang menghubungkan pertemuan perusahaan dengan pencari kerja (online vacancy dan online application);
 - e. seleksi dan rekrutmen kerja secara online;
 - f. data penempatan tenaga kerja;
 - g. sistem pelaporan perlindungan tenaga kerja;
 - h. memfasilitasi integrasi dengan sistem informasi terkait hal lainnya.

Pasal 76

- (1) Database Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) huruf a merupakan kumpulan informasi yang dapat dianalisa potensi dan kondisi Pencari Kerja yang harus ditingkatkan agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berisi:
 - a. nama;
 - b. email;
 - c. kontak;
 - d. jenis kelamin;
 - e. tempat lahir;
 - f. tanggal lahir;
 - g. nomor induk kependudukan;
 - h. status marital;
 - i. alamat sekarang;
 - j. alamat asal;
 - k. tanggal daftar;
 - l. tanggal update;
 - m. tes perilaku kerja;

- n. tanggal tes perilaku kerja;
 - o. tes minat bakat; dan
 - p. tanggal tes minat bakat.
- (2) Database Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) huruf b merupakan kumpulan informasi Perusahaan yang melakukan kegiatan usaha di Daerah, yang memuat profil Perusahaan beserta dengan kebutuhan masing-masing Perusahaan dengan langkah:
- a. registrasi Perusahaan dan melengkapi profil Perusahaan;
 - b. verifikasi dan persetujuan dari Dinas Ketenagakerjaan untuk menjadi anggota dan mendapatkan akun Perusahaan;
 - c. setelah mendapatkan akun, Perusahaan memberikan informasi karir kepada Pencari Kerja berupa : informasi lowongan, penempatan Tenaga Kerja, dan magang.
- (3) Sistem Pelatihan Persiapan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) huruf c merupakan keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen Pelatihan Kerja yang bertujuan untuk memberikan bekal dalam mencari pekerjaan dan selanjutnya digunakan dalam praktik bekerja.
- (4) Sistem yang menghubungkan pertemuan Perusahaan dengan Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) huruf d merupakan komponen terkait yang menghubungkan pihak Perusahaan dengan pihak Pencari Kerja secara online untuk tujuan mendapatkan Tenaga Kerja sesuai dengan yang dibutuhkan bagi Perusahaan dan mendapatkan pekerjaan bagi Pencari Kerja.
- (5) Seleksi dan Rekrutmen Kerja secara Online sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) huruf e merupakan tahapan yang secara efektif dapat mengumpulkan informasi tentang Pencari Kerja untuk kemudian diseleksi secara cepat dengan data yang lengkap dalam waktu singkat.
- (6) Data Penempatan Tenaga Kerja yang melakukan Rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) huruf f merupakan kumpulan informasi terkait Pencari Kerja yang diterima di Perusahaan tertentu.
- (7) Sistem pelaporan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) huruf g merupakan sistem yang menghubungkan tenaga kerja dengan instansi berwenang guna memperoleh perlindungan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 77

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bandung Barat.

Ditetapkan di Ngamprah
pada tanggal 1 September 2023
BUPATI BANDUNG BARAT,

Ttd.

HENGKI KURNIAWAN

Diundangkan di Ngamprah
pada tanggal 1 September 2023
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

Ttd.

ADE ZAKIR

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2023 NOMOR 46