

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 15 TAHUN 2007  
TENTANG  
TATA CARA MEMPEROLEH INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN  
PENYUSUNAN SERTA PELAKSANAAN PERENCANAAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena tenaga kerja merupakan subyek dan obyek pembangunan. Dengan demikian, tenaga kerja sangat menentukan atas keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dianggap berhasil jika masyarakat (tenaga kerja) dapat hidup dengan sejahtera.

Program pembangunan ekonomi di masa lalu terlalu menekankan pada aspek pertumbuhan dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan, sehingga kesejahteraan tenaga kerja tidak tercapai. Hal ini merupakan pengalaman berharga dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang besar yaitu tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja.

Untuk mengarahkan pembangunan agar ramah ketenagakerjaan (*employment-growth friendly*), pembangunan harus mereposisi paradigma pada orientasi ketenagakerjaan yaitu penciptaan kesempatan kerja yang sebanyak-banyaknya sehingga pendayagunaan tenaga kerja secara optimal tanpa mengabaikan aspek pertumbuhan dapat tercapai. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut maka perlu disusun rencana tenaga kerja sebagai salah satu acuan pembangunan, dan sekaligus merupakan bagian dari rencana pembangunan ekonomi.

Perencanaan tenaga kerja sebagai proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan dan pendayagunaan nasional yang berkesinambungan, harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan instansi sektoral baik di pusat maupun di daerah.

Perencanaan . . .

Perencanaan tenaga kerja meliputi aspek mikro dan makro. Perencanaan tenaga kerja makro terdiri atas Perencanaan Tenaga Kerja nasional, Perencanaan Tenaga Kerja sektoral dan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah. Perencanaan Tenaga Kerja nasional digunakan sebagai acuan pembangunan ketenagakerjaan nasional, Perencanaan Tenaga Kerja sektoral digunakan sebagai acuan pembangunan tenaga kerja sektoral, dan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah digunakan sebagai acuan pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro merupakan perencanaan tenaga kerja instansional. Perencanaan Tenaga kerja Mikro dimaksudkan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia lingkup instansional dan mempunyai peranan dalam penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Untuk menyusun Rencana Tenaga Kerja baik makro maupun mikro dibutuhkan informasi ketenagakerjaan yang meliputi informasi ketenagakerjaan umum, pelatihan, penempatan, hubungan industrial, perlindungan dan produktivitas tenaga kerja, yang harus disusun dan disediakan.

Pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi ketenagakerjaan harus dikelola dalam satu sistem informasi ketenagakerjaan yang mencakup aspek substansi informasi, kelembagaan, jaringan, mekanisme kerja, sumber daya manusia dan teknologi, yang melibatkan pihak pemerintah, baik pusat maupun daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga swasta, maupun lembaga swadaya masyarakat.

Perencanaan tenaga kerja dan penyediaan informasi ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk tanggungjawab dan sekaligus sebagai perekat hubungan antar instansi/lembaga baik pusat, daerah, sektoral, maupun swasta dalam upaya menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

Bangsa Indonesia menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi, "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 masalah ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut diperlukan penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan, yang didasarkan atas Perencanaan Tenaga Kerja.

Hal tersebut juga disebutkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 2 serta Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 yang menetapkan kewenangan yang besar dibidang ketenagakerjaan bagi pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8 yang merupakan bab tersendiri (Bab IV : Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan) yang menggariskan bahwa Perencanaan Tenaga Kerja merupakan pedoman dalam penyusunan strategi, kebijakan, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memerintahkan pengaturan tentang tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja ini dalam Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah ini sifatnya mengatur semua instansi/lembaga, baik pemerintah maupun swasta di pusat dan daerah tentang perlunya informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, yang menyangkut tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, tata cara penyusunan perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, pemantauan, evaluasi, pembinaan dan pembiayaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

Cukup jelas.

### Pasal 3

#### Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)...

Ayat (2)

Pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan meliputi pembangunan dan pengembangan jaringan informasi ketenagakerjaan, sumber daya manusia, perangkat keras dan piranti lunak serta manajemen yang terintegrasi secara nasional.

Pasal 4

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Angka 1

Yang dimaksud dengan “kesempatan kerja” adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.

Angka 2

Cukup jelas.

Angka 3

Cukup jelas

Angka 4

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 5...

Pasal 5

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “instansi vertikal di provinsi dan kabupaten/kota” adalah perangkat departemen dan/atau lembaga pemerintah non departemen yang mengurus urusan pemerintahan yang tidak diserahkan kepada daerah provinsi dan kabupaten/kota tertentu dalam rangka dekonsentrasi.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Ayat (2)...

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "kegiatan survei" adalah cara memperoleh data yang dilakukan dengan menggunakan metoda wawancara, pengamatan, pengukuran, pengujian dan kuesioner.

Pasal 6

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara langsung" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan secara langsung di lapangan.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara tidak langsung" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan pengiriman informasi ketenagakerjaan oleh sumber data melalui sarana surat, faximile, telepon, dan surat elektronik.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi konvensional" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan cara manual.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi elektronik" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara berkala" adalah pengumpulan, informasi ketenagakerjaan yang dilakukan setiap waktu tertentu, seperti bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi insidental" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan setiap saat bila dibutuhkan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “metoda statistika” adalah metoda yang didasarkan atas teknik-teknik statistik untuk pengolahan data dan informasi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 8

Sistem database dikelola oleh masing-masing instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan baik di pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Sistem database tersebut meliputi data kualitatif dan kuantitatif.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “dalam bentuk cetakan” antara lain buku, lembar informasi, dan terbitan berkala.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pengguna” adalah instansi/lembaga Pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, lembaga/perusahaan swasta atau masyarakat yang membutuhkan informasi ketenagakerjaan.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "sesuai dengan kebutuhannya" adalah informasi ketenagakerjaan yang relevan dengan kepentingan pengguna yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan "informasi yang bersifat rahasia" adalah informasi ketenagakerjaan yang hanya dapat diketahui oleh pihak-pihak tertentu, misalnya data ketenagakerjaan perusahaan. Informasi yang bersifat rahasia tersebut dikecualikan untuk kepentingan yang diatur berdasarkan undang-undang.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "lingkup kewilayahan" adalah lingkup administrasi pemerintah yaitu nasional, provinsi, kabupaten/kota atau lingkup lain seperti kawasan pengembangan.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan "lingkup sektoral" adalah cakupan golongan lapangan usaha, seperti pertanian, pertambangan, industri, listrik, gas dan air, bangunan, perdagangan, angkutan, keuangan dan jasa.

Ayat (5) ...



Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Huruf a

Yang dimaksud dengan “persediaan tenaga kerja” adalah angkatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “kebutuhan tenaga kerja” adalah angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “neraca tenaga kerja” adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “arah kebijakan ketenagakerjaan” adalah rumusan pemikiran atau konsepsi di bidang ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan neraca tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “strategi ketenagakerjaan” adalah cara pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan arah kebijakan ketenagakerjaan.

Yang dimaksud dengan “program pembangunan ketenagakerjaan” adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan strategi ketenagakerjaan.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi” antara lain terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam skala besar dan terjadinya bencana alam yang mengakibatkan rusaknya sarana industri.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya” adalah PTK Mikro yang didasarkan atas kebijakan usaha padat karya baik melalui kebijakan penggunaan teknologi maupun perluasan usaha.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 21

Huruf a

Yang dimaksud dengan “persediaan pegawai” adalah jumlah pegawai pada suatu instansi/lembaga/perusahaan dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “kebutuhan pegawai” adalah jumlah pegawai yang diperlukan oleh instansi/lembaga/perusahaan sesuai dengan beban kerja, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “neraca pegawai” adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “program kepegawaian” adalah program di bidang kepegawaian sesuai dengan neraca pegawai, antara lain meliputi:

- a. perekrutan, seleksi, penempatan, serta pemensiunan;
- b. pelatihan dan pengembangan;
- c. perlindungan, pengupahan serta jaminan sosial; dan
- d. produktivitas kerja.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23...

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

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “mengarusutamakan ketenagakerjaan” adalah memposisikan ketenagakerjaan sebagai aspek yang utama dalam program pembangunan yang antara lain meliputi:

- a. penetapan target perluasan kesempatan kerja;
- b. peningkatan kualitas tenaga kerja;
- c. pendayagunaan tenaga kerja secara optimal;
- d. peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- e. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja;
- f. peningkatan jaminan sosial tenaga kerja;
- g. peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja; dan
- h. perlindungan tenaga kerja.

Ayat 2 . . .

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Penyampaian laporan hasil pelaksanaan RTK dilakukan secara berkala setiap tahun dan 5 (lima) tahun.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "dipantau secara berkala" adalah penyampaian laporan hasil pelaksanaan RTK yang dilakukan setiap tahun dan 5 (lima) tahun.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "dievaluasi secara berkala" adalah evaluasi yang dilakukan setiap tahun dan 5 (lima) tahun.

Pasal 37 . . .

Pasal 37

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “komitmen” adalah kesepakatan, kemauan dan tekad seluruh pimpinan dan jajarannya instansi/lembaga/perusahaan untuk melaksanakan atau menerapkan RTK Mikro.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pemantauan secara berjenjang” adalah pemantauan terhadap pengelolaan informasi ketenagakerjaan di kabupaten/kota dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, pemantauan terhadap pengelolaan informasi ketenagakerjaan di provinsi dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pusat.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “pemantauan terhadap penyusunan RTK Makro lingkup kewilayahan” adalah pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahan di kabupaten/kota dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi, pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahan di provinsi dilakukan oleh instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pusat.

Ayat (3)...

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral” adalah pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral (instansi sektoral) di kabupaten/kota dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota, pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral (instansi sektoral) di provinsi dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi, pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral (instansi sektoral) di pusat dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pusat.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan pemantauan terhadap “penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro” adalah pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro di kabupaten/kota dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/ kota, pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro di provinsi dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi, pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro di pusat dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pusat.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41...

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4701