



MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.17/MEN/XI/2010

TENTANG

PERENCANAAN TENAGA KERJA MIKRO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 20 ayat (3), Pasal 27, Pasal 38 ayat (2), Pasal 39 ayat (5), Pasal 41 ayat (3), dan Pasal 43 ayat (3), Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro;

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);

2. [Undang-Undang 32 Tahun 2004](#) tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan [Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008](#) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

3. [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);

4. [Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007](#) tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);

5. [Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010](#) tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;



6. [Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009](#);
7. [Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010](#) tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PERENCANAAN TENAGA KERJA MIKRO.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
2. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota 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.
3. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro, adalah hasil kegiatan PTK Mikro.
4. Metoda adalah cara kerja yang teratur dan sistematis untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.
5. Persediaan pegawai adalah jumlah pegawai pada suatu perusahaan dengan berbagai karakteristiknya.
6. Kebutuhan pegawai adalah jumlah pegawai yang diperlukan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja dengan berbagai karakteristiknya.
7. Neraca pegawai adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai dengan berbagai karakteristiknya.
8. 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.
9. Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab dan wewenang seseorang pegawai dalam perusahaan.
10. Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.

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 memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pegawai adalah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Pembinaan adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia dalam rangka penyusunan serta pelaksanaan RTK Mikro.
14. Pemantauan adalah serangkaian kegiatan untuk pengamatan dan identifikasi penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro.
15. Evaluasi adalah serangkaian kegiatan penilaian terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dalam waktu tertentu.
16. Laporan adalah penyampaian analisis hasil kegiatan yang dilakukan dalam penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro.
17. Dinas Kabupaten/Kota adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
18. Dinas Provinsi adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.
19. Pusat Perencanaan Tenaga Kerja adalah unit Eselon II Sekretariat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tugas dan fungsinya melakukan pembinaan, pemantauan, evaluasi, penyusunan dan pelaksanaan PTK.
20. Sekretariat Jenderal adalah unit Eselon I Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang tugas dan fungsinya melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi dan dukungan teknis lainnya.
21. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## Pasal 2

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.

## Pasal 3

RTK Mikro paling sedikit memuat:

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

#### Pasal 4

Tahapan kegiatan PTK Mikro meliputi:

- 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.

### BAB II PENYUSUNAN PTK MIKRO

#### Pasal 5

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;
- f. memperluas kesempatan kerja.

#### Pasal 6

Tahapan penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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 7

Pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, merupakan proses penataan, identifikasi dan penghitungan jumlah pegawai setiap jabatan dengan berbagai klasifikasi, karakteristik sesuai dengan kondisi dan rencana pengembangan perusahaan.

#### Pasal 8

Perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai, dan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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.

## Pasal 9

Analisis persediaan pegawai, kebutuhan pegawai, dan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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.

## Pasal 10

Penyusunan program kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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.

## Pasal 11

Pelaksanaan penyusunan PTK Mikro dilakukan oleh unit kerja yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian atau unit lain di perusahaan yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan penyusunan PTK Mikro.

## BAB III PENYUSUNAN RTK MIKRO

## Pasal 12

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 13

- (1) Pengolahan data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 14

- (1) Klasifikasi data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a, antara lain meliputi bagian:
- produksi barang dan/atau jasa;
  - pemasaran;
  - keuangan;
  - umum;
  - kepegawaian;
  - pengembangan usaha.
- (2) Karakteristik data kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf b, meliputi:
- jabatan;
  - status pegawai;
  - bidang pendidikan akhir;
  - usia;
  - jenis kelamin;
  - pelatihan/kompetensi;
  - pengalaman kerja.

#### Pasal 15

Perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 16

- (1) Perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 17

- (1) Perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 18

- (1) Penghitungan beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 19

Perkiraan dan perencanaan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf d, dilakukan dengan membandingkan antara perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai dengan perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai.

## Pasal 20

Perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai, kebutuhan pegawai dan neraca pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 21

- (1) Penyusunan program kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf e, dilakukan dengan menentukan rencana kegiatan untuk mengatasi kesenjangan yang terdapat pada neraca pegawai.
- (2) Program kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya 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 22

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.

## Pasal 23

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

## Pasal 24

- (1) Penyusunan PTK Mikro dilakukan oleh unit kerja yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian atau unit lain di perusahaan yang diberikan tanggung jawab untuk menyusun PTK Mikro.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditandatangani oleh pimpinan perusahaan.

## Pasal 25

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



**BAB IV**  
**TATA CARA PENYUSUNAN LAPORAN**  
**HASIL PELAKSANAAN RTK MIKRO**

**Pasal 26**

- (1) Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, dan Lembaga Swasta lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Dinas Kabupaten/Kota.
- (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 27**

Hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, secara berjenjang dilaporkan sebagai berikut:

- a. Tingkat Kabupaten/Kota, laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan oleh Kepala Dinas Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Kepala Dinas Provinsi; dan
- b. Tingkat Provinsi, laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan oleh Kepala Dinas Provinsi kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.

**Pasal 28**

Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan selambat-lambatnya pada bulan Januari tahun berikutnya.

**BAB V**  
**TATA CARA**  
**PEMANTAUAN PENYUSUNAN DAN**  
**PELAKSANAAN RTK MIKRO**

**Pasal 29**

- (1) Pemantauan dilakukan terhadap:
  - a. penyusunan RTK Mikro; dan
  - b. pelaksanaan RTK Mikro.

- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan cara:
  - a. langsung; dan
  - b. tidak langsung.
- (3) Laporan hasil pemantauan RTK Mikro baik langsung maupun tidak langsung dibuat dengan sistematika sebagai berikut:
  - a. pendahuluan;
  - b. hasil pemantauan;
  - c. penutup.

#### Pasal 30

- (1) Pemantauan terhadap penyusunan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf a, dilakukan terhadap penggunaan metoda penyusunan RTK Mikro.
- (2) Pemantauan terhadap pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b, dilakukan terhadap hasil pelaksanaan program RTK Mikro.

#### Pasal 31

- (1) Pemantauan secara langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a, dilakukan secara berjenjang sebagai berikut:
  - a. Tingkat Kabupaten/Kota, oleh Dinas Kabupaten/Kota dengan cara melakukan kunjungan langsung ke Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, dan Lembaga Swasta Lainnya dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Kepala Dinas Provinsi;
  - b. Tingkat Provinsi, oleh Dinas Provinsi dengan cara melakukan kunjungan langsung ke Dinas Kabupaten/Kota dan hasilnya dilaporkan kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri; dan
  - c. Tingkat Pusat, oleh Pusat Perencanaan Tenaga Kerja dengan cara melakukan kunjungan langsung ke Dinas Provinsi dan hasilnya dilaporkan kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal.
- (2) Pemantauan secara tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b, dilakukan secara berjenjang sebagai berikut:
  - a. Tingkat Kabupaten/Kota oleh Dinas Kabupaten/Kota dengan cara pengamatan dan identifikasi laporan dari Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, dan Lembaga Swasta Lainnya dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Kepala Dinas Provinsi;
  - b. Tingkat Provinsi oleh Dinas Provinsi dengan cara pengamatan dan identifikasi laporan dari Tingkat Kabupaten/Kota dan hasilnya dilaporkan kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri; dan
  - c. Tingkat Pusat oleh Pusat Perencanaan Tenaga Kerja dengan cara pengamatan dan identifikasi laporan dari Tingkat Provinsi dan hasilnya dilaporkan kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal.

#### Pasal 32

Pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan secara berkala baik langsung maupun tidak langsung paling singkat 6 (enam) bulan sekali.

## BAB VI EVALUASI TERHADAP HASIL PEMANTAUAN

### Pasal 33

- (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 34

Evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan secara berjenjang sebagai berikut:

- a. Tingkat Kabupaten/Kota, evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan oleh Dinas Kabupaten/Kota dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan Kepala Dinas Provinsi;
- b. Tingkat Provinsi, evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan oleh Dinas Provinsi dan hasilnya dilaporkan kepada Gubernur dengan tembusan Menteri; dan
- c. Tingkat Pusat, evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan oleh Pusat Perencanaan Tenaga Kerja dan hasilnya dilaporkan kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal.

### Pasal 35

Evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dapat dilakukan paling singkat 6 (enam) bulan sekali.

BAB VII  
PEMBINAAN TERHADAP  
PENYUSUNAN DAN PELAKSANAAN RTK MIKRO

Pasal 36

Pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan secara berjenjang sebagai berikut:

- a. Tingkat Perusahaan, pembinaan kapasitas petugas pembina penyusun dan pelaksana RTK Mikro dilaksanakan oleh Dinas Kabupaten/Kota;
- b. Tingkat Kabupaten/Kota, pembinaan kapasitas petugas pembina penyusun dan pelaksana RTK Mikro dilaksanakan oleh Dinas Provinsi;
- c. Tingkat Provinsi, pembinaan kapasitas petugas pembina penyusun dan pelaksana RTK Mikro dilaksanakan oleh Pusat PTK; dan
- d. Tingkat Pusat, pembinaan kapasitas petugas pembina penyusun dan pelaksana RTK Mikro dilaksanakan oleh Pusat PTK.

Pasal 37

Pembinaan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilakukan melalui kegiatan antara lain:

- a. konsultasi;
- b. bimbingan;
- c. pelatihan/kompetensi; dan
- d. sosialisasi.

BAB VIII  
PEMBIAYAAN

Pasal 38

- (1) Biaya yang diperlukan dalam melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan pada tingkat pusat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (2) Biaya yang diperlukan dalam melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan pada tingkat provinsi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi.
- (3) Biaya yang diperlukan dalam melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan pada tingkat kabupaten/kota dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota.
- (4) 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 IX  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 39

Perencanaan untuk pegawai negeri pada instansi pemerintah mengacu pada Peraturan Perundang-undangan tentang pegawai negeri.

**BAB X  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 40**

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, Peraturan Menteri ini diundangkan dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 8 Nopember 2010

**MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,**

ttd.

Drs.H.A.MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 8 Nopember 2010

**MENTERI  
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,**

ttd.

**PATRIALIS AKBAR, SH**

**BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2010 NOMOR 543**