



MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA

**SALINAN**

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 12 TAHUN 2017  
TENTANG  
INDIKATOR KINERJA UTAMA  
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja Kementerian Ketenagakerjaan, perlu menetapkan ukuran keberhasilan berupa Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan;
- b. bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2014-2019 sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi sehingga perlu dilakukan perubahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019;

- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Peraturan Presiden serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 411);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2016 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1219);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2019.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Indikator Kinerja Utama Kementerian yang selanjutnya disebut IKU Kementerian adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis Kementerian.
2. Indikator Kinerja Utama Eselon I Kementerian yang selanjutnya disebut IKU Eselon I Kementerian adalah ukuran yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu program.
3. Kementerian adalah Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
4. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Indikator kinerja utama terdiri atas:

- a. IKU Kementerian; dan
- b. IKU Eselon I Kementerian.

Pasal 3

IKU Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana jangka menengah, rencana kinerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan untuk melakukan evaluasi pencapaian kinerja Kementerian.

Pasal 4

IKU Eselon I Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana kinerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan untuk melakukan evaluasi pencapaian kinerja Eselon I.

#### Pasal 5

- (1) IKU Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) IKU Eselon I Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 6

Penyusunan laporan kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 dilakukan oleh setiap pimpinan unit kerja dan disampaikan kepada Menteri.

#### Pasal 7

- (1) Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Peraturan Menteri ini, dilakukan pengawasan melalui sistem pengendalian intern pemerintah.
- (2) Sistem pengendalian intern pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 8

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2014-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 347), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 9

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 September 2017

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 18 September 2017

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 1276

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA  
KEPALA BIRO HUKUM,



BUDIMAN, SH  
NIP. 19600324 198903 1 001

LAMPIRAN I

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 12 TAHUN 2017

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2019

INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	KET.
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat Indonesia	Persentase angka pengangguran	Persen	Penganggur adalah angkatan kerja yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, serta sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.	Jumlah pengangguran dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100% (data Badan Pusat Statistik)	Semua Unit Eselon I
2.	Peningkatan Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi	Jumlah provinsi yang memiliki Indeks Pembangunan	Provinsi	Banyaknya provinsi yang indeks Pembangunan Ketenagakerjaan baik. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan diukur dengan 9	Jumlah provinsi yang memiliki Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tingkatan	Barenbang



		Ketenagakerjaan baik (66,00-79,99)		<p>Indikator Utama dan 25 Sub Indikator.</p> <p>Indikator Utama indeks ini mencakup keseluruhan bidang ketenagakerjaan, dan sub Indikator merupakan kegiatan pokok indikator utama yang diselaraskan dengan SDGs bidang ketenagakerjaan. Setiap Indikator dan sub indikator diberikan bobot sesuai dengan beban dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, sehingga Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dapat menggambarkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan setiap bidang/indikator, provinsi dan nasional</p>	Status Menengah Atas (66,00-79,99)	
3.	Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi	Persen	Tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh BNSP	Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi sampai tahun n dibagi jumlah orang yang bekerja pada tahun n dikali 100 % (data dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan Badan Pusat Statistik)	Ditjen Binalattas

		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Juta/ Tenaga Kerja	Kontribusi tenaga kerja terhadap penciptaan nilai tambah melalui produksi barang dan jasa	Pendapatan Domestik Bruto (riil) pada tahun n dibagi dengan jumlah orang yang bekerja pada tahun n (data Badan Pusat Statistik)	Ditjen Binalattas
4.	Peningkatan Kualitas Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Penyediaan Lapangan Kerja 2015-2019	Orang	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui kegiatan penyerapan tenaga kerja, baik di sektor formal maupun informal yang dilakukan pemerintah dan swasta	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui seluruh kegiatan fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja/ perluasan kesempatan kerja yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun stakeholder terkait melalui koordinasi	Ditjen Binapenta dan PKK
		Peningkatan Persentase Tenaga Kerja Formal	Persen	Meningkatnya persentase tenaga kerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai dan berusaha dibantu buruh tetap	Jumlah tenaga kerja formal dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal dikali 100 persen (data dari Badan Pusat Statistik)	Ditjen Binapenta dan PKK
5.	Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan	Persentase Penurunan Angka Perselisihan	Persen	Menurunnya perselisihan atau perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan	Selisih jumlah kasus hubungan industrial pada tahun n (tahun pelaporan) dengan jumlah kasus pada	Ditjen PHI dan Jamsos TK



	Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan	Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan		pengusaha dengan pekerja/ buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan	tahun baseline (tahun 2014) dibagi jumlah kasus pada tahun <i>baseline</i> (tahun 2014) dikali 100 %	
		Jumlah Tenaga Kerja yang Telah Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (formal dan informal)	Orang	Jumlah tenaga kerja penerima upah dan bukan penerima upah yang mendapatkan perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja penerima upah adalah pekerja formal, sedangkan pekerja bukan penerima upah adalah pekerja informal	Jumlah peserta program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan penerima upah maupun bukan penerima upah pada tahun n	Ditjen PHI dan Jamsos TK
6.	Peningkatan Kepatuhan Terhadap Ketentuan Perundangan Di Bidang Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	Perusahaan	Banyaknya perusahaan yang menerapkan norma kerja dan jamsostek atau norma kerja perempuan dan anak atau norma keselamatan dan kesehatan kerja melalui pelaksanaan pembinaan atau pemeriksaan atau pengujian atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan atau pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka kepatuhan	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja dan jamsostek atau norma kerja perempuan dan anak atau norma keselamatan dan kesehatan kerja pada tahun berjalan yang dilakukan pembinaan atau pemeriksaan atau pengujian norma ketenagakerjaan atau	Ditjen Binwas naker dan K3

				terhadap peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan	penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan atau pelayanan K3	
		Jumlah pekerja anak yang ditarik dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA)	Pekerja Anak	Banyaknya pekerja anak yang ditarik dari jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak serta dapat mengganggu tumbuh kembang anak untuk dipersiapkan kembali ke dunia pendidikan	Jumlah pekerja anak yang ditarik dari jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak serta dapat mengganggu tumbuh kembang anak (sumber data Badan Pusat Statistik)	Ditjen Binwas naker dan K3
7.	Peningkatan Kapasitas organisasi	Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	Opini	Opini BPK adalah penilaian BPK terhadap laporan keuangan Kemnaker dengan memperhatikan kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintah, kepatuhan peraturan perundang-undangan, dan efektifitas pengendalian intern.	Hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kemnaker pada tahun n-1.	Setjen dan Itjen
		Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	Hasil Penilaian Kemen PAN & RB atas Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan	Nilai hasil Evaluasi Kementerian PAN dan RB atas Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun n-1	Setjen dan Itjen

		Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	Hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB atas Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Kementerian Ketenagakerjaan	Nilai hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB atas Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Kementerian Ketenagakerjaan tahun n-1	Setjen dan Itjen
--	--	----------------------------	-------	--	--	------------------

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BIRO HUKUM,



BUDIMAN, SH

NIP. 19600324 198903 1 001

LAMPIRAN II

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 12 TAHUN 2017

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2019

INDIKATOR KINERJA UTAMA ESELON I KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2019

A. DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN
1.	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja yang berdaya saing	Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi	Persen	Lembaga pelatihan yang telah mendapatkan sertifikat akreditasi yang diterbitkan Lembaga Akreditasi-Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK).	Jumlah LPK yang terakreditasi sampai tahun n dikurangi jumlah LPK yang terakreditasi sampai dengan tahun n-1 dibagi jumlah LPK pada tahun n-1 dikali 100%.
		Persentase peningkatan LSP berlisensi	Persen	Lembaga sertifikasi yang telah mendapatkan lisensi yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).	Jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah berlisensi sampai dengan tahun n dikurangi jumlah LSP berlisensi sampai dengan tahun n-1 dibagi dengan jumlah LSP berlisensi sampai dengan tahun n-1 dikali 100%.

		Persentase peningkatan tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	Persen	Tenaga kerja yang telah mengikuti uji kompetensi dan dinyatakan kompeten serta mendapatkan sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).	Jumlah realisasi tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi pada tahun n dikurangi realisasi tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi pada tahun n-1 dibagi jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi pada tahun n-1 dikali 100%.
		Peningkatan produktivitas tenaga kerja (nasional, sektoral dan daerah)	Persen	Tingkat produktivitas tenaga kerja merupakan kontribusi tenaga kerja terhadap penciptaan nilai tambah melalui proses produksi barang dan jasa.	<p>Nilai produktivitas per tenaga kerja dihitung dengan rumus Produk Domestik Bruto (PDB)/jumlah tenaga kerja setiap tahun. Untuk menghitung peningkatan produktivitas digunakan rumus nilai produktivitas per tenaga kerja pada tahun ke n dikurangi nilai produktivitas pada tahun dasar (baseline 2014) dibagi nilai produktivitas per tenaga kerja pada tahun dasar (baseline 2014) dikali 100%.</p> <p>PDB Atas Dasar Harga Konstan. <i>Baseline</i> tahun 2014: 74,73 juta per pekerja per tahun.</p>

B. DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN
1.	Terwujudnya pengendalian tenaga kerja asing di Indonesia	Persentase peningkatan rasio tenaga kerja pendamping dengan tenaga kerja asing untuk jabatan tertentu	Persen	Tenaga kerja Indonesia yang menjadi pendamping untuk alih pengetahuan tenaga kerja asing pada klasifikasi jabatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan yang berlaku.	Selisih rasio antara tenaga kerja Indonesia pendamping tahun n dengan tenaga kerja asing pada tahun n-1 dibagi rasio antara tenaga kerja Indonesia pendamping dengan tenaga kerja asing pada tahun n-1 dikali 100%.
2.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja informal maupun formal	Persentase peningkatan tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri	Persen	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui fasilitasi antar kerja (AKAD/AKL) yang dilakukan oleh Pemerintah dan lembaga swasta berbadan hukum sedangkan sektor informal adalah jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga (LPPRT), kegiatan padat karya, dan pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela (TKS).	Selisih jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri pada tahun n dengan n-1 dibagi dengan jumlah n-1 dikali 100%.



		Persentase peningkatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada pengguna berbadan hukum	Persen	TKI yang ditempatkan pada sektor formal.	Selisih antara persentase TKI Formal pada tahun n dengan n-1 dibagi dengan persentase TKI formal pada tahun n-1 dikali 100% (data SISKOTKLN).
3.	Meningkatnya kesempatan berusaha	Persentase peningkatan wirausaha baru per tahun	Persen	Tenaga kerja yang dibina melalui kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM), penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG), dan inkubasi bisnis untuk menjadi wirausaha baru.	Selisih jumlah tenaga kerja yang dibina pada tahun n dengan n-1 dibagi dengan jumlah n-1 dikali 100%.

C. DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN
1.	Penguatan kelembagaan hubungan industrial	Persentase LKS Bipartit yang berfungsi secara efektif	Persen	<p>Persentase LKS Bipartit yang berfungsi adalah LKS Bipartit yang telah terbentuk dan melaksanakan fungsinya sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan rapat sesuai dengan yang dijadwalkan dan ada notulensinya;</li> <li>• Terjadi komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha;</li> <li>• Melaksanakan deteksi dini untuk mencegah terjadinya perselisihan Hubungan Industrial di perusahaan;</li> <li>• Melaporkan secara berkala ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan tentang kegiatan yang dilakukan LKS Bipartit.</li> </ul>	LKS Bipartit yang berfungsi pada tahun n dibagi jumlah LKS Bipartit yang terbentuk pada tahun n-1 dikali 100%.
2.	Peningkatan penerapan syarat-syarat kerja dan prinsip-prinsip non diskriminasi	Persentase Perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan (PP)	Persen	Perusahaan yang telah menyusun peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan yang telah disahkan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan.	Jumlah PP pada tahun n dibagi jumlah perusahaan di tahun 2014 berdasarkan data wajib lapor dikali 100%.
		Persentase Perusahaan yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persen	Perusahaan yang telah menyusun PKB yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) atau beberapa SP/SB dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dan telah didaftarkan pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan.	Jumlah PKB pada tahun n dibagi (jumlah perusahaan di tahun 2014 berdasarkan data wajib lapor dikurangi jumlah perusahaan yang sudah mempunyai PP di tahun 2014) dikali 100%.

3.	Pengembangan sistem pengupahan yang mendukung keadilan, kesejahteraan dan produktivitas	Jumlah perusahaan yang menerapkan sistem pengupahan berbasis struktur dan skala upah serta produktivitas	Perusahaan	Perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi serta telah membayar upah kepada pekerja/buruh berdasarkan struktur dan skala upah yang telah disusun tersebut.	Jumlah perusahaan yang menerapkan sistem pengupahan berbasis struktur dan skala upah pada tahun n (tahun dibuatnya laporan)
4.	Peningkatan program jaminan sosial bagi tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja Penerima Upah yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan	Persen	Pekerja yang menerima upah dari pemberi kerja (formal) yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.	Jumlah pekerja penerima upah (PPU) yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di tahun n dibagi dengan jumlah pekerja penerima upah di tahun 2014 dikali 100%.
		Persentase Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan	Persen	Pekerja yang bekerja mandiri dan berusaha sendiri (informal) yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.	Jumlah tenaga kerja informal di tahun n yang ikut BPJS Ketenagakerjaan dikurangi dengan jumlah tenaga kerja informal yang ikut BPJS Ketenagakerjaan pada tahun sebelumnya (n-1) dibagi dengan jumlah tenaga kerja informal yang ikut BPJS ketenagakerjaan pada tahun sebelumnya (n-1) dikali 100%.

5.	Pengembangan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase peningkatan perusahaan yang memiliki tingkat kerawanan hubungan industrial label hijau	Persen	Perusahaan yang memiliki sarana hubungan industrial serta melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.	Jumlah perusahaan besar yang telah melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di tahun n (tahun dilakukan pengukuran) dibagi dengan jumlah perusahaan besar di tahun 2014 dikali 100%.
		Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial oleh Mediator Hubungan Industrial (HI)	Kasus	Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (HI) di luar pengadilan adalah penyelesaian melalui mediasi secara musyawarah mufakat yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB).	Jumlah kasus yang diselesaikan oleh Mediator secara PB pada tahun n dibagi jumlah kasus yang masuk pada tahun n dikali 100%.

D. DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN
1.	Peningkatan Kepatuhan Terhadap Ketentuan Perundangan Di Bidang Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	Perusahaan	Banyaknya perusahaan yang menerapkan norma kerja dan jamsostek atau norma kerja perempuan dan anak atau norma keselamatan dan kesehatan kerja melalui pelaksanaan pembinaan atau pemeriksaan atau pengujian atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan atau pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan	Menjumlahkan perusahaan yang menerapkan norma kerja dan jamsostek atau norma kerja perempuan dan anak atau norma keselamatan dan kesehatan kerja pada tahun berjalan yang dilakukan pembinaan atau pemeriksaan atau pengujian norma ketenagakerjaan atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan atau pelayanan K3
		Jumlah pekerja anak yang ditarik dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA)	Pekerja anak	Banyaknya pekerja anak yang ditarik dari jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak serta dapat mengganggu tumbuh kembang anak untuk dipersiapkan kembali ke dunia pendidikan	Menjumlahkan pekerja anak yang ditarik dari jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak serta dapat mengganggu tumbuh kembang anak (sumber data Badan Pusat Statistik)

E. SEKRETARIAT JENDERAL

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN
1.	Meningkatnya kapasitas dan kinerja organisasi Kementerian Ketenagakerjaan	Persentase SDM Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	Persen	SDM aparatur yang memenuhi standar kompetensi adalah SDM Kemnaker yang menduduki jabatan sesuai dengan persyaratan jabatan (pangkat, golongan, masa kerja, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, keterampilan dan pengetahuan serta usia).	Jumlah pejabat yang menduduki jabatan sesuai persyaratan jabatan dibagi dengan jumlah jabatan dikali 100% pada tahun n.
		Opini BPK	Opini	Opini BPK adalah penilaian BPK terhadap laporan keuangan Kemnaker dengan memperhatikan kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintah, kepatuhan peraturan perundang-undangan, dan efektifitas pengendalian intern.	Hasil opini BPK atas laporan keuangan pada tahun n-1.
		Hasil Evaluasi PMPRB	Nilai	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Sekretariat Jenderal oleh Tim PMPRB Sekretariat Jenderal	Nilai PMPRB Setjen pada tahun n.
		Citra Positif Kementerian Ketenagakerjaan	Persen	Pemberitaan positif (melalui konfirmasi, berita tentang kebijakan yang disampaikan oleh pemerintah, dan aktivitas) tentang ketenagakerjaan yang dimuat/ditayangkan di media cetak, elektronik, online dan media sosial.	Jumlah pemberitaan positif dibagi jumlah pemberitaan ketenagakerjaan dikali 100% pada tahun n.



2.	Meningkatnya kualitas pelayanan internal	Indeks Kepuasan Pegawai	Persen	Kepuasan pegawai Ditjen, Itjen dan Barenbang atas pelayanan unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal.	Nilai hasil survei kepuasan pegawai Ditjen, Itjen dan Barenbang atas pelayanan unit kerja di lingkungan Sekretariat Jenderal pada tahun n.
----	--	-------------------------	--------	--	--

F. INSPEKTORAT JENDERAL

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN
1.	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	Opini BPK atas Laporan Keuangan Kemnaker	Opini	Opini BPK adalah penilaian BPK terhadap laporan keuangan Kemnaker dengan memperhatikan kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintah, kepatuhan peraturan perundang-undangan, dan efektifitas pengendalian intern.	Hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kemnaker pada tahun n-1.
		Jumlah Unit Kerja yang membangun WBK dan WBBM	Unit kerja	Unit kerja yang memenuhi standar sesuai dengan Permen PAN & RB No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK (Wilayah Bebas Korupsi) dan WBBM (Wilayah Birokrasi Bersih Melayani) di Lingkungan Instansi Pemerintah, yaitu manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan dan penguatan akuntabilitas kinerja serta penguatan kualitas pelayanan publik.	Jumlah unit kerja di lingkungan Kemnaker yang memenuhi standar Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 52 Tahun 2014.
		Persentase Unit Kerja Eselon I yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan sesuai ketentuan	Persen	Unit Kerja Eselon I yang berhasil dalam mencapai target kinerja berupa pencapaian program, kegiatan dan anggaran sesuai dengan renstra dan perjanjian kinerja.	Jumlah Unit Kerja Eselon I yang berhasil mencapai target kinerja pada tahun n dibagi Jumlah Unit Kerja Eselon I seluruhnya dikali 100%.

		Persentase tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal lingkup kementerian	Persen	Tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan yang dilakukan Inspektorat Jenderal terhadap Unit Kerja di lingkup Kemnaker dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pengelola Dana Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan.	Jumlah penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan Inspektorat Jenderal dibagi Jumlah rekomendasi seluruhnya sampai dengan tahun n dikali 100%
		Persentase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal lingkup kementerian	Persen	Tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Unit Kerja di lingkup Kemnaker.	Jumlah penyelesaian tindak lanjut rekomendasi BPK dibagi Jumlah rekomendasi seluruhnya sampai dengan tahun n dikali 100%.
2.	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja	Persentase Unit Kerja Eselon I dengan tingkat Akuntabilitas Kinerja Minimal BB	Persen	Unit Kerja Eselon I yang mendapatkan kategori BB dengan nilai >70-80 berdasarkan hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh ITJEN karena mampu untuk : (1) Mengidentifikasi pencapaian kinerja sesuai peran dan fungsinya (2) Menetapkan indikator keberhasilan yang dapat diukur dan relevan dengan kinerja pencapaian (3) Merencanakan target kinerja (4) Adanya program dan kegiatan yang selaras (5) Mengerjakan kegiatan sesuai rencana kerja dan anggaran (6) Menyelaraskan alokasi anggaran dengan program dan kegiatan (7) Melaporkan capaian kinerja sesuai yang direncanakan (8) Melakukan evaluasi dalam peningkatan kinerja.	Jumlah Unit Kerja Eselon I yang mendapat nilai BB pada tahun n-1 dibagi dengan Jumlah Unit Kerja Eselon I seluruhnya dikali 100%.

3.	Peningkatan Kapasitas Organisasi Pegawai Inspektorat Jenderal dan	Tingkat Kapabilitas APIP	Nilai	Mengukur tingkat kapabilitas APIP berdasarkan pada efektivitas peran APIP melalui model Internal Audit Capability Model (IACM).	Hasil Penilaian BPKP.
		Tingkat Kematangan Implementasi SPIP	Nilai	Mengukur tingkat kematangan SPIP dalam proses pengendalian internal sesuai dengan pedoman BPKP yang terbagi dalam 6 Level.	Hasil Penilaian BPKP.

G. BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN
1.	Peningkatan Pemanfaatan Hasil Perencanaan Tenaga Kerja, Penelitian dan Pengembangan, Data dan Informasi	Tingkat Penerapan Perencanaan Tenaga Kerja	Persen	Persentase jumlah Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang menyusun Rencana Tenaga Kerja Makro.	Jumlah Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang menyusun RTK berdasarkan Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2010 dibagi dengan banyaknya provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia dikali 100%.
		Jumlah Kajian tentang opsi-opsi Kebijakan dan Program yang telah efektif dan inovatif	Dokumen	Penelitian dan Kajian kebijakan adalah kegiatan yang dilakukan menurut metode ilmiah guna menghasilkan rekomendasi yang berfungsi sebagai masukan baru bagi kebijakan serta untuk menilai kemanfaatan, dampak, implikasi dari kesesuaian kebijakan sebelum dan sesudah diterapkan.	Jumlah Penelitian dan kajian bidang Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja, Penempatan tenaga kerja, Hubungan Industrial dan Jamsos, Pengawasan Ketenagakerjaan, serta kajian strategis ketenagakerjaan lainnya pada tahun n.
		Jumlah Data dan Informasi yang tersedia untuk pengambilan kebijakan	Dokumen	Data dan informasi ketenagakerjaan khusus (di luar data BPS) yang dikelola dan data mentah dari BPS yang diolah oleh Pusdatinaker untuk pengambilan kebijakan.	Jumlah Data dan Informasi bidang Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja, Penempatan tenaga kerja, Hubungan Industrial dan Jamsos, dan Pengawasan

					Ketenagakerjaan, dan ketenagakerjaan umum pada tahun n.
2.	Meningkatnya Pelaksanaan <i>E-Government</i> sebagai dasar perumusan kebijakan pembangunan bidang Ketenagakerjaan	Indeks <i>e-government</i>	Skor (0-4)	Indeks Implementasi <i>E-Government</i> di lingkungan Kemnaker yang meliputi aspek: Kebijakan, Kelembagaan, Infrastruktur, Aplikasi dan Perencanaan sesuai dengan surat edaran Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 07/SE/M.Kominfo/10/2011 tentang Peningkatan <i>E-Government</i> Indonesia (PeGI).	Nilai rata-rata dari 5 (lima) aspek <i>E-Gov</i>

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BIRO HUKUM,



BUDIMAN, SH

NIP. 19600324 198903 1 001