



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No. 795, 2021

KEMENAKER. IKU. Kemenaker. Tahun 2020-2024. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 11 TAHUN 2021  
TENTANG  
INDIKATOR KINERJA UTAMA  
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2020 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 sudah tidak sesuai dengan perubahan rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 dan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan terhadap pengukuran dan peningkatan kinerja, bagi tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong, sehingga perlu diganti;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;

- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. 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);
4. 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);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disingkat IKU adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

2. Indikator Kinerja Utama Kementerian yang selanjutnya disebut IKU Kementerian adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis kementerian.
3. Indikator Kinerja Utama Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Kementerian yang selanjutnya disebut IKU Unit JPT Madya Kementerian adalah ukuran yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu program.
4. Indikator Kinerja Utama Unit Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kementerian yang selanjutnya disebut IKU Unit JPT Pratama Kementerian adalah ukuran yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (*output*) dari suatu kegiatan.
5. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
6. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

#### Pasal 2

IKU di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan terdiri atas:

- a. IKU Kementerian;
- b. IKU Unit JPT Madya Kementerian; dan
- c. IKU Unit JPT Pratama Kementerian.

#### Pasal 3

- (1) IKU Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana kinerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan untuk melakukan evaluasi pencapaian kinerja Kementerian.
- (2) IKU Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. sasaran strategis;
  - b. IKU;
  - c. satuan;
  - d. definisi operasional;
  - e. cara perhitungan; dan

- f. penanggung jawab.

#### Pasal 4

- (1) IKU Unit JPT Madya Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana kerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan untuk melakukan evaluasi pencapaian kinerja unit jabatan pimpinan tinggi madya.
- (2) IKU Unit JPT Madya Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. sasaran program;
  - b. indikator kinerja program;
  - c. satuan;
  - d. definisi operasional;
  - e. cara perhitungan; dan
  - f. penanggung jawab.

#### Pasal 5

- (1) IKU Unit JPT Pratama Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana kerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan untuk melakukan evaluasi pencapaian kinerja unit jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (2) IKU Unit JPT Pratama Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. sasaran kegiatan;
  - b. indikator kinerja kegiatan;
  - c. satuan;
  - d. definisi operasional;
  - e. cara perhitungan; dan
  - f. penanggung jawab.

#### Pasal 6

IKU Kementerian, IKU Unit JPT Madya Kementerian, dan IKU Unit JPT Pratama Kementerian sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 2 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 7

Dalam rangka penyusunan laporan kinerja, setiap IKU diukur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai sistem akuntabilitas pemerintah.

#### Pasal 8

- (1) Laporan kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3-ayat (1) disusun oleh Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja dan disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
- (2) Penyusunan laporan kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja unit jabatan pimpinan tinggi madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dan unit jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dilakukan oleh setiap pimpinan unit jabatan pimpinan tinggi madya dan unit jabatan pimpinan tinggi pratama dan disampaikan kepada Menteri.

#### Pasal 9

- (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 10

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2020 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun

2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1009), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 11

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 28 Juni 2021

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

IDA FAUZIYAH

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 29 Juni 2021

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

ttd

BENNY RIYANTO

LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 11 TAHUN 2021  
TENTANG  
INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2020-2024

INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN, INDIKATOR KINERJA UTAMA UNIT JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA KEMENTERIAN,  
DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA UNIT JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA KEMENTERIAN

A. INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1.	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung	Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	Persen	Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional adalah hasil intervensi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional	$p = \left( \frac{(PYB_{\text{base}} + PYB_{\text{base}}) * w + (PYB_{\text{int}} + PYB_{\text{base}}) * w}{PYB_{\text{normal}}} \right) * 10\%$ <p>Dimana: P adalah persentase produktivitas tenaga kerja hasil kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun n; <math>PYB_{\text{base}}</math> adalah total angkatan kerja yang dilatih dan bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;</p>	Seluruh Unit Kerja

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong			dihitung berdasarkan besar upah yang diterima oleh penduduk yang bekerja pada tahun n.	<p><math>P_{yB}^{pent}</math> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;</p> <p><math>P_{yB}^{pvt}</math> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan pekerjaan yang terlindungi hak-hak dasar di tempat kerja;</p> <p><math>P_{yB}^{brnws}</math> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan pekerjaan yang terlindungi hak-hak dasar di tempat kerja;</p> <p><math>\Delta P_{yB}</math> adalah jumlah pertambahan penduduk yang bekerja berdasarkan data BPS bulan Agustus, diukur dengan:</p> $\Delta P_{yB} = P_{yB}_t - P_{yB}_{t-1}$ <p><math>P_{yB}^{formal}</math> adalah penduduk yang bekerja dari sektor formal berdasarkan data BPS bulan Agustus pada tahun n;</p> <p><math>\bar{w}</math> adalah rata-rata upah minimum provinsi pada tahun n;</p> <p><math>w</math> adalah rata-rata upah data Sakernas (BPS) bulan Agustus pada tahun n;</p>	



No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai Indeks	Indeks Reformasi Birokrasi adalah Nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi oleh Kementerian PAN dan RB di Kementerian Kerenagakerjaan pada Tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi pada tahun n-1. Unsur yg dinilai adalah: 1. Manajemen perubahan; 2. Penataan peraturan perundang-undangan; 3. Penataan dan penguatan organisasi; 4. Penataan tata laksana; 5. Penataan sistem manajemen sdm; 6. Penguatan akuntabilitas; 7. Penguatan pengawasan; dan 8. Peningkatan kualitas pelayanan publik.	Sekretariat Jenderal, Inspektoral Jenderal
		Opini BPK	Opini	Opini BPK adalah hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1.	Nilai hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1. Unsur yang dinilai adalah: 1. Kepatuhan; 2. Standar akuntansi pemerintah; dan 3. Kecukupan pengungkapan catatan atas laporan keuangan;	Sekretariat Jenderal dan Inspektoral Jenderal
		Indeks SPBE	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam	Nilai tingkat capaian SPBE (3 Domain, 7 Aspek dan 35 Indikator) pada Tahun n-1 hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB.	Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dan Sekretariat Jenderal

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan pada Tahun n-1.		

## B. INDIKATOR KINERJA UTAMA UNIT JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA KEMENTERIAN

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1.	Meningkatnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan kompetensinya dan ditempatkan	Persen	Tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya dan ditempatkan dinotasikan dengan $P_{yB\text{okasi}}$ adalah jumlah calon pekerja yang telah mendapatkan pelatihan dan mendapat pekerjaan serta jumlah peserta pemagangan dalam dan luar negeri yang mendapatkan pekerjaan pada tahun n.	<p>Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan:</p> $P_{yB\text{okasi}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{tenaga kerja yang ditempatkan} + \sum \text{peserta pemagangan} + \sum \text{peserta pemagangan yang telah mendapatkan pelatihan}}{\text{calon pekerja} + \sum \text{dalam dan luar negeri}} \cdot 100\%$ <p>Pada tahun n.</p> <p>Dimana: i adalah Balai Latihan Kerja (BLK)</p>	Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
	Jumlah Tenaga Kerja berkeahlian	Orang	Tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi di	Jumlah Tenaga Kerja berkeahlian menengah-tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing:		

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		menengah-tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing	Orang	Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang	Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkatkan produktivitasnya:	
				<p>sektor prioritas yang mendorong daya saing adalah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan keterampilan menengah-tinggi di BLK / LPK dan peserta pemagangan luar negeri.</p> <p>Jenis keterampilan menengah-tinggi untuk pekerjaan yang akan tumbuh di Indonesia dan negara penempatan Pekerja Migran Indonesia, berasal dari Pusat Perencanaan Tenaga Kerja, Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.</p>	$P_{y,b}^{\text{menengah-tinggi}} = \sum_{i=1}^n \text{tenaga kerja} + \sum \text{peserta pemagangan luar negeri}$ <p>Pada tahun n.</p> <p>Dimana: i adalah Balai Latihan Kerja (BLK/LPK).</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		meningkatkan produktivitasnya		meningkatkan produktivitasnya yang dthotaskan dengan $P_{yB}^{Produktivitas}$ adalah jumlah tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya dan mampu menciptakan nilai tambah pada tahun n. Tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya merupakan tenaga kerja hasil intervensi Kementerian Ketenagakerjaan. (Intervensi Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	$P_{yB}^{Produktivitas} = \sum_{i=1}^n \text{pekerja yang meningkatkan produktivitasnya} + \sum_{j=1}^2 \text{tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya pada tahun n.}$ <p>Dimana: i adalah perusahaan yang mendapatkan intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berasal dari WLPK <i>Online</i>. j adalah intervensi Kementerian Ketenagakerjaan pada program Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				<p>dan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada calon tenaga kerja dan tenaga kerja, sedangkan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pekerja di perusahaan yang terdaftar pada WLKP <i>Online</i> di tahun n).</p>		

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Indeks PMPRB	Nilai Indeks	<p>Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas tahun n-1.</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.</p>	
	Persentase temuan yang ditindaklanjuti	Persen	Kerugian atas temuan Inspektorat Jenderal adalah penyimpanan atas pengelolaan keuangan negara.	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.		
	Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.		
	Tingkat maturitas layanan publik	Nilai	Pelayanan publik yang dimaksud adalah layanan	Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan		

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3.	Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan	Kontribusi penempatan tenaga kerja dan pertuisan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja	Persen	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan hasil kontribusi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja terhadap	<p>Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p> <p>Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja:</p> $PyB_{\text{penta}} = \frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan}}{\Delta PYB} \times 100\%$ <p>Pada tahun n.</p>	Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja



No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
4.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Indeks PMPRB	Nilai indeks	<p>Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja tahun n-1.</p> <p>Kerugian Negara temuan Inspektoral Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tahun n-1 oleh Inspektoral Jenderal.</p> <p>Dimana:  <math>\Delta PVB</math> adalah jumlah pertambahan penduduk yang bekerja berdasarkan data BPS bulan Agustus, diukur dengan <math>\Delta PVB = PVB_t - PVB_{t-1}</math></p> <p>Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas	Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n - 1 oleh Inspektorat Jenderal.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah	Nilai	Pelayanan Publik dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pemmpatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan atau Pemerintah Daerah.	<p>Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>• Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p>	
5.	Meningkatnya Kualitas Pelindungan Tenaga Kerja dan Pengusaha Yang Menerapkan	Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi Norma Ketenagakerjaan	Perusahaan	Norma Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah waktu kerja, waktu	<p>Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan:</p> <p style="text-align: center;"><math>\sum</math> <i>Perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3</i></p>	Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	Norma Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Orang	istirahat, pengupahan, jaminan sosial, pemenuhan, anak, penempatan tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja, pesawat uap, bejana bertekanan, pesawat angkat angkut, lingkungan kerja, kesehatan kerja, konstruksi bangunan, penyalur petir, listrik, hygiene perusahaan, instalasi pemadam kebakaran, kebebasan berserikat, kesejahteraan, hubungan kerja.	Dimana: Data Perusahaan Berasal dari WLKP Online Pada tahun n.	Kesehatan Kerja
	Jumlah tenaga kerja yang terdindungi hak-hak dasarnya.			Jumlah tenaga kerja yang terdindungi hak-hak dasar di tempat kerja dinotasikan dengan $P_{yB_{Bimwas}}$	Jumlah tenaga kerja yang terdindungi hak-hak dasarnya: $P_{yB_{Bimwas}} = \sum_{i=1}^n \text{Tenaga Kerja Yang Dilindungi Hak} - \text{Hak Dasarannya}$	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				<p>Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak dasar ditempat kerja yaitu; hak untuk mengembangkan potensi kerja, hak atas jaminan sosial, hak mendapat upah yang layak, hak libur atau cuti, hak membentuk serikat pekerja, hak untuk mogok kerja, hak khusus perempuan terkait jam kerja, hak perlindungan atas PHK dan dialog sosial.</p> <p>Tenaga kerja yang dilindungi hak-hak dasar di tempat kerja adalah tenaga kerja di perusahaan yang terdaftar pada WLKP <i>Online</i>.</p>	<p>Pada tahun n.</p> <p>Dimana: i adalah Perusahaan yang terdaftar pada WLKP <i>Online</i>.</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
6.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Indeks PMPRB	Nilai Indeks	Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tahun n-1 oleh Inspektoriat Jenderal.	
		Persentase temuan yang ditindaklanjuti	Persen	Kerugian Negara atas temuan Inspektoriat Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.	
		Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas arca penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri atas SAKIP tahun n-1 oleh Inspektoriat Jenderal.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	Nilai	Pelayanan publik dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.	<p>Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>• Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p>	
7.	Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga	Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja	Orang	Jumlah pekerja yang hak dan dialog sosial dipenuhi oleh pemberi kerja dinotasikan dengan $PYB_{PHI}$	<p>Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial:</p> $PYB_{PHI} = \sum_{i=1}^n \text{Pekerja yang hak dan dialog sosialnya dipenuhi}$	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	Kerja	dan dialog sosial.		<p>Hak yang harus dipenuhi adalah hak-hak dasar ditempat kerja yaitu; hak untuk mengembangkan potensi kerja, hak atas jaminan sosial, hak mendapat upah yang layak, hak libur atau cuti, hak membentuk serikat pekerja, hak untuk mogok kerja, hak khusus perempuan terkait jam kerja, hak perlindungan atas PHK dan dialog sosial.</p> <p>Pemberi kerja adalah perusahaan yang terdaftar dalam WLKP <i>Online</i>.</p>	<p>Pada tahun n.</p> <p>Dimana: i adalah perusahaan yang terdaftar di dalam WLKP <i>Online</i>.</p>	



No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
8.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Indeks perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan	Indeks	Perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri dari dimensi antara lain; kepesertaan, kepuasan, dan kepercayaan.	<p>Indeks Perkembangan Kinerja Program Jaminan Sosial = <math>\sum W_i \cdot x D_i</math></p> <p>Dimana:  <math>W_i</math> = Bobot dimensi ke-i  <math>D_i</math> = Nilai dari dimensi ke-i</p> <p>Sangat buruk &lt; 25            Buruk 25 &lt; x &lt; 50            Cukup 50 &lt; x &lt; 75            Baik &gt; 75</p> <p>Cara penghitungan bobot masing-masing dimensi dengan menggunakan <i>Pairwise Comparison Matrix</i> 0 - 1.</p> <p>Indeks merupakan hasil survei dari lembaga survei yang kompeten pada tahun n.</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada tahun n-1 oleh Inspektur Jenderal.</p>

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Persentase temuan yang ditindaklanjuti</p>	<p>Persen</p>	<p>Kerugian Negara temuan Inspektorat Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.</p>	<p>Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.</p>	
		<p>Nilai evaluasi SAKIP</p>	<p>Nilai</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah	Nilai	Pelayanan Publik dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.	<p>Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>• Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
9.	Terwujudnya Penatakelolaan Pemerintahan Di Bidang Ketenagakerjaan yang Baik, Berintegritas, Bersih, dan Bebas KKN	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai Indeks	Indeks reformasi birokrasi adalah nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi oleh Kementerian PAN dan RB di Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1.	<p>Nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi pada tahun n-1.</p> <p>Unsur yg dinilai adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen perubahan;</li> <li>2. Penataan peraturan perundang-undangan;</li> <li>3. Penataan dan penguatan organisasi;</li> <li>4. Penataan tata laksana;</li> <li>5. Penataan sistem manajemen sdm;</li> <li>6. Penguatan akuntabilitas;</li> <li>7. Penguatan pengawasan; dan</li> <li>8. Peningkatan kualitas pelayanan publik.</li> </ol> <p>Nilai hasil Pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1.</p> <p>Unsur yang dinilai adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan;</li> <li>2. Standar akuntansi pemerintah; dan</li> <li>3. Kecukupan pengungkapan catatan atas laporan keuangan.</li> </ol>	Sekretariat Jenderal
		Opini BPK	Opini	Opini BPK adalah hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1.		

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas layanan administrasi pemerintahan berbasis elektronik	Nilai	<p>Pelayanan administrasi pemerintahan berbasis elektronik dimaksud adalah:</p> <p>a. layanan naskah dinas</p> <p>b. layanan manajemen kepegawaian</p> <p>c. layanan manajemen perencanaan</p> <p>d. layanan manajemen anggaran</p> <p>e. layanan manajemen keuangan</p> <p>f. layanan manajemen kinerja</p> <p>g. layanan pengadaan</p> <p>h. layanan dokumentasi dan informasi hukum</p>	<p>Tingkat maturitas layanan administrasi pemerintahan berbasis elektronik diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik menyediakan informasi.</li> <li>• Tingkat 2: Sistem Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem Layanan Administrasi Elektronik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
10.	Meningkatnya Kualitas dan Akuntabilitas Pengawasan Internal Dalam Mendukung <i>Good Governance</i> di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan	Opini BPK  Nilai Evaluasi PMPRB Kementerian Ketenagakerjaan	Opini  Nilai	Opini BPK adalah hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1.  Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan tahun n-1.	Nilai hasil Pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1. Unsor yang dinilai adalah: 1. Kepatuhan; 2. Standar akuntansi pemerintah; dan 3. Kecukupan pengungkapan catatan atas laporan Keuangan.	Inspektorat Jenderal
		Nilai kinerja mitra pengawasan internal	Nilai	Penilaian ini untuk meyakini auditi telah menjalankan kegiatan secara ekonomis, efisien, dan efektif serta untuk mendeteksi adanya kelemahan Sistem	Jumlah nilai kinerja auditi yang telah diperiksa dibagi jumlah auditi yang telah diperiksa.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas layanan <i>Whistle Blowing System</i> (WBS)	Nilai	Layanan <i>Whistle Blowing System</i> (WBS) adalah WBS elektronik yang dikelola oleh Inspektorat Jenderal.	<p>Tingkat maturitas layanan WBS diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1 Informasi: Sistem pelayanan WBS menyediakan informasi satu arah.</li> <li>• Tingkat 2 Interaksi: Sistem pelayanan WBS menyediakan layanan interaksi dua arah.</li> <li>• Tingkat 3 Transaksi: Sistem pelayanan WBS menyediakan layanan melalui pertukaran informasi dan layanan.</li> <li>• Tingkat 4 Kolaborasi: Sistem pelayanan WBS menyediakan layanan melalui integrasi dengan WBS lainnya.</li> <li>• Tingkat 5 Optimalisasi: Sistem pelayanan WBS menyediakan layanan yang dapat beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan di lingkungan internal dan eksternal.</li> </ul>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
11.	Tersedianya Usulan Kebijakan dan Rencana Kerja Nasional Berbasis Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Data dan Informasi	Persentase Usulan Kebijakan tahun sebelumnya yang diimplementasikan	Persen	Usulan kebijakan yang diimplementasikan adalah usulan kebijakan yang digunakan oleh Unit Kerja Eselon I berdasarkan total kebijakan yang dihasilkan satu tahun sebelumnya. Penyusunan usulan kebijakan dilakukan berdasarkan isu strategis dan penugasan Unit Teknis.	<p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p> <p>Persentase Usulan Kebijakan tahun sebelumnya yang diimplementasikan:</p> $\frac{\text{Jumlah usulan yang diimplementasikan unit Eselon I}}{\text{Total Kebijakan yang dihasilkan 1 tahun sebelumnya}} \times 100\%$	Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan
	Nilai Sistem	Indeks	Nilai Indeks	Tingkat maturitas pemaanaan	Nilai tingkat capaian SPBE pada tahun n-1 dari hasil evaluasi Kempenpan dan RB.	



No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Persen	teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan pada tahun n-1.	<p>Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Mengengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.</p> <p>Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Mengengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing didapatkan dengan menghitung persentase rata-rata dari Persentase Pemanfaatan Rencana tenaga kerja yang didapatkan melalui survey dan</p> <p>Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Mengengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing::</p> $P = \left[ \frac{R_{(m)} + \left[ \frac{\sum s}{\sum f \cdot n - 1} \times 100 \right]}{2} \right]$ <p>Keterangan :  P: Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Mengengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing  R (m): Persentase Pemanfaatan Rencana tenaga kerja yang didapatkan melalui survey  ∑ s: Jumlah jabatan TK mengengah-tinggi yang</p>	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Indeks Kepuasan Layanan Data dan Informasi Ketenagakerjaan	Nilai Indeks	Layanan Data dan Informasi Ketenagakerjaan adalah layanan data dan informasi yang disediakan oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Nilai indeks diperoleh dari hasil survei kepuasan penggunaan layanan data dan informasi ketenagakerjaan dengan responden internal kementerian dan mitra.	
12.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Indeks PMPRB	Nilai indeks	Nilai evaluasi hasil PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Perencanaan dan Pengembangan	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan pada tahun n-1 oleh Inspektoral Jenderal.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase temuan yang ditindaklanjuti	Persen	Kerugian Negara temuan Inspektoral adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.	
	Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas arca penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektoral Jenderal.		

C. INDIKATOR KINERJA UTAMA UNIT JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA KEMENTERIAN

Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas						
No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1.	Tersedianya standar kompetensi tenaga kerja, program, materi dan metode pelatihan vokasi	Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang disusun dan ditetapkan	Dokumen	Standar kompetensi kerja yang disusun dan ditetapkan adalah standar kompetensi kerja baik umum maupun di sektor prioritas untuk kebutuhan saat ini dan pekerjaan masa depan.	Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang disusun dan ditetapkan: $\sum \text{Standar kompetensi kerja yang disusun dan ditetapkan pada tahun } n.$	Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan
		Persentase Program dan materi pelatihan yang berkaitan dengan tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing	Persen	Program dan materi pelatihan disusun berdasarkan Daftar Jabatan Keahlian menengah-tinggi hasil rekomendasi Pusat Ketnagakerjaan.	Persentase Program dan materi pelatihan yang berkaitan dengan tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing: $\frac{\sum \text{Program dan materi berkeahlian menengah-tinggi}}{\sum \text{Program dan materi}} \times 100\%$ pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan vokasi dan produktivitas	Jumlah BLK Pemerintah yang Terakreditasi	Lembaga	Akreditasi BLK Pemerintah didasarkan pada lembaga akreditasi Nasional (LA-LPK).	Jumlah BLK Pemerintah yang Terakreditasi: $\sum BLK \text{ Terakreditasi}$ pada tahun n.	Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi
		Jumlah BLK Komunitas yang diakreditasi	Lembaga	BLK Komunitas yang diakreditasi adalah BLK Komunitas yang mengajukan proses akreditasi pada tahun n.	Jumlah BLK Komunitas yang diakreditasi: $\sum BLK \text{ Komunitas diakreditasi}$ Pada tahun n.	
		Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	Lembaga	Akreditasi lembaga pelatihan kerja didasarkan pada Lembaga Akreditasi Nasional (LA-LPK).	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi: $\sum LPK \text{ Terakreditasi}$ pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	<p>Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang dikembangkan menjadi Balai Pelatihan Profesional berstandar Internasional</p>	<p>Lembaga</p>	<p>Lembaga pelatihan kerja yang dikembangkan menjadi balai pelatihan berstandar internasional didasarkan pada adanya lulusan lembaga pelatihan yang mendapat pekerjaan di Luar Negeri</p>	<p>Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang dikembangkan menjadi Balai Pelatihan Profesional berstandar Internasional:  <math display="block">\sum \text{Lembaga pelatihan kerja berstandar internasional pada tahun n.}</math></p>		
	<p>Jumlah Pembangunan Balai UPTP Baru</p>	<p>Lembaga</p>	<p>Balai UPTP baru yang berhasil dibangun pada tahun n.</p>	<p>Jumlah Pembangunan Balai UPTP Baru:  <math display="block">\sum \text{Balai UPTP Baru pada tahun n.}</math></p>		
	<p>Jumlah Pembangunan <i>Workshop</i> Pelatihan Kerja</p>	<p><i>Workshop</i></p>	<p><i>Workshop</i> Pelatihan Kerja baru yang berhasil dibangun pada tahun n.</p>	<p>Jumlah Pembangunan <i>Workshop</i> Pelatihan Kerja:  <math display="block">\sum \text{Workshop Pelatihan Kerja Baru pada tahun n.}</math></p>		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	Jumlah lembaga pelatihan kerja dan produktivitas yang ditingkatkan sarana dan prasarana	Lembaga	Lembaga pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan peningkatan sarana dan prasarana.	Lembaga pelatihan kerja dan produktivitas yang ditingkatkan sarana dan prasarana: $\sum \text{Lembaga pelatihan kerja dan produktivitas yang ditingkatkan sarana dan prasarana pada tahun } n.$		
	Jumlah pembangunan BLK komunitas	BLK Komunitas	BLK Komunitas baru yang berhasil dibangun pada tahun n.	Jumlah pembangunan BLK komunitas: $\sum \text{BLK Komunitas Baru pada tahun } n.$		
	Jumlah <i>Talent Corner</i> yang ada pada BLK UPTP	<i>Talent Corner</i>	<i>Talent Corner</i> adalah kegiatan pengembangan talenta muda spesifik pada jenis-jenis <i>talent digital</i> yang ada pada BLK UPTP.	Jumlah <i>Talent Corner</i> yang ada pada BLK UPTP: $\sum_{i=1}^n \text{Talent Corner pada tahun } n.$ Dimana: i adalah BLK UPTP		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3.	Terlaksananya penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan yang berkualitas	Jumlah peserta pemagangan dalam negeri	Orang	Peserta pemagangan dalam negeri adalah peserta pemagangan pada perusahaan yang berada di dalam negeri.	Jumlah peserta pemagangan dalam negeri: $\sum \text{Peserta Pemagangan Dalam Negeri}$ pada tahun n.	Direktorat Bina Penyelenggaraan n Pelatihan Vokasi dan Pemagangan
		Jumlah peserta pemagangan luar negeri	Orang	Peserta pemagangan luar negeri adalah peserta pemagangan pada perusahaan yang berada di luar negeri.	Jumlah peserta pemagangan luar negeri: $\sum \text{Peserta Pemagangan Luar Negeri}$ pada tahun n.	
		Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	Orang	Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dan telah lulus uji kompetensi pada tahun n.	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi: $\sum_{i=1}^n \text{Peserta Pelatihan Yang Lulus Uji Kompetensi}$ pada tahun n. Dimana: i adalah Balai Latihan Kerja	
		Jumlah tenaga	Orang	Peserta pelatihan	Jumlah tenaga kerja yang mendapat	



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi yang berkaitan dengan keahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing</p>		<p>yang lulus uji kompetensi untuk kategori tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi hasil rekomendasi Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan.</p>	<p>pelatihan berbasis kompetensi yang berkaitan dengan keahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing:</p> $\sum_{\text{Kategori Keahlian Menengah-Tinggi}} \text{Peserta Pelatihan Lulus Uji Kompetensi}$ <p>pada tahun n.</p>	
		<p>Jumlah calon pekerja Indonesia yang mendapat pelatihan yang berbasis kompetensi</p>	Orang	<p>Peserta pelatihan berasal dari calon pekerja migran Indonesia yang lulus uji kompetensi pada tahun n.</p>	<p>Jumlah calon pekerja migran Indonesia yang mendapat pelatihan yang berbasis kompetensi:</p> $\sum_{\text{Calon PMI Mendapat Pelatihan dan Lulus Uji Kompetensi}} \text{Peserta}$ <p>Pada tahun n.</p>	
4.	<p>Meningkatnya produktivitas tenaga kerja</p>	<p>Jumlah tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya</p>	Orang	<p>Tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya merupakan tenaga kerja hasil intervensi Kementerian Ketenagakerjaan.</p>	<p>Jumlah tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya:</p> $\sum_{i=1}^n \text{Pekerja yang meningkatkan produktivitasnya} + \sum_{j=1}^2 \text{Tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya}$	<p>Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas</p>

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				<p>(Intervensi Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada calon tenaga kerja dan tenaga kerja, sedangkan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan</p>	<p>pada tahun n.</p> <p>Dimana: i adalah perusahaan yang mendapatkan intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang berasal dari WLKP <i>Online</i>.</p> <p>j adalah intervensi Kementerian Ketenagakerjaan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.</p> <p>pada tahun n.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
5.	Meningkatnya Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepeletihan	Persentase Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	Kecelakaan dan Kesehatan Kerja pada pekerja di perusahaan yang terdaftar pada WLKP <i>Online</i> di tahun n, yang telah dievaluasi pengukuran kinerjanya dan/atau mendapatkan pelatihan peningkatkan produktivitas).	Instruktur yang mendapatkan pelatihan dan memiliki sertifikat kompetensi.  Persentase Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya: $\frac{\sum \text{Instruktur kompeten}}{\sum \text{Instruktur}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Instruktur yang berkinerja tinggi	Persen	Penilaian dilakukan pada instruktur yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian, pimpinan instruktur, peserta pelatihan dan komunitas instruktur dalam satu balai pelatihan yang sama.	Persentase Instruktur kinerja tinggi: $\frac{\sum \text{Instruktur kinerja tinggi}}{\sum \text{Instruktur kompeten}} \times 100\%$ Pada tahun n.  Persentase tenaga pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya: $\frac{\sum \text{Tenaga pelatihan yang kompeten}}{\sum \text{Tenaga pelatihan}} \times 100\%$ Pada tahun n.	
		Persentase tenaga pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	Tenaga pelatihan yang mendapatkan pelatihan peningkatkan kompetensi.		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase tenaga pelatihan yang berkinerja tinggi	Persen	Tenaga pelatihan berkinerja tinggi ditukur berdasarkan hasil survei penilaian; pimpinan, peserta pelatihan, dan komunitas tenaga pelatihan dalam satu balai pelatihan yang sama.	Tenaga pelatihan kinerja tinggi: $\frac{\sum \text{Tenaga pelatihan berkinerja tinggi}}{\sum \text{Tenaga pelatihan kompeten}} \times 100\%$ Pada tahun n.	
6.	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja	Persentase tenaga kerja yang disertifikasi dan bekerja sesuai sertifikat kompetensinya	Persen	Tenaga Kerja yang berhasil mendapatkan sertifikasi kompetensi dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan sertifikat kompetensinya.  Data tenaga Kerja yang disertifikasi dan bekerja sesuai kompetensinya didapatkan melalui	Persentase tenaga kerja yang disertifikasi dan bekerja sesuai kompetensinya: $\frac{\sum \text{Tenaga Kerja Tersertifikasi Bekerja}}{\sum \text{Tenaga Kerja Tersertifikasi}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Badan Nasional Sertifikasi dan Profesi

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	Tingkat maturitas Layanan Publik berbasis elektronik untuk BNSP	Orang	Tenaga kerja hasil pelatihan yang memperoleh sertifikasi kompetensi sesuai keahlian menengah-tinggi di sektor Prioritas.	<p>Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi sesuai keahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing.</p>	<p>Tenaga kerja yang disertifikasi sesuai keahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing:</p> $\sum \text{Tenaga Kerja Yang Disertifikasi Berdasarkan Keahlian Menengah - tinggi}$ <p>Pada tahun n.</p>	
	Tingkat maturitas Layanan Publik berbasis elektronik untuk BNSP	Nilai	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik hasil penilaian Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	<p>Tingkat Maturitas Layanan Publik Berbasis elektronik pada tahun n-1.</p>		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
7.	Meningkatnya Dukungan Dan Manajemen Teknis	Indeks PMPRB	Nilai	Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada tahun n-1 oleh Inspektoral Jenderal.	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
		Persentase Temuan yang ditindaklanjuti	Persen	Kerugian Negara atas temuan Inspektoral Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.	
		Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektoral Jenderal.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	Nilai	Pelayanan Publik dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.	<p>Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>• Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p>	



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja						
1.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dalam negeri	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri	Orang	Tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri hasil intervensi Ditjen Binapenta dan PKK Kementerian Ketenagakerjaan berupa penempatan AKAD/AKL, penempatan disabilitas dan penempatan dari Bursa Kerja Khusus.	<p>Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri:</p> $\sum \text{Tenaga kerja dalam negeri intervensi Ditjen Binapenta dan PKK pada tahun } n.$	Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
		Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri hasil pelatihan kerja	Orang	Tenaga kerja yang ditempatkan hasil pelatihan dari Balai/lembaga pelatihan kerja yang dilaksanakan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas	<p>Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri hasil pelatihan kerja:</p> $\sum \text{Tenaga kerja hasil pelatihan Ditjen Binalavotas yang ditempatkan pada tahun } n.$	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya perlindungan dan penempatan pekerja migran Indonesia	Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri secara prosedural	Orang	Pekerja Indonesia yang ditempatkan sesuai Prosedur. Penempatan Pekerja Migran Indonesia mengacu pada Peraturan No. 9 Tahun 2019 tentang tata cara penempatan Pekerja Migran Indonesia.	<p>Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri secara prosedural:</p> $\sum PMI \text{ yang ditempatkan sesuai prosedur}$ <p>pada tahun n.</p>	Direktorat Bina Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
		Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan pada pengguna berbadan hukum di luar negeri		Pekerja Indonesia yang ditempatkan pada pengguna berbadan hukum.	<p>Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan pada pengguna berbadan hukum di luar negeri:</p> $\sum PMI \text{ yang ditempatkan pada pengguna berbadan hukum}$ <p>pada tahun n.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	<p>Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi standar</p>	<p>Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang mendapatkan layanan perlindungan oleh atase di Negara Penempatan</p>	<p>Perscn</p>	<p>Perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi standar adalah perusahaan yang memenuhi kriteria penilaian sesuai dengan Pedoman Evaluasi P3MI.</p>	<p>Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi standar:</p> $\frac{\sum \text{Perusahaan penempatan PMI yang memenuhi standar}}{\sum \text{Perusahaan penempatan PMI}} \times 100\%$	
	<p>Atase Ketenagakerjaan yang menyediakan informasi peluang kerja</p>	<p>Perscn</p>	<p>Atase Ketenagakerjaan yang menyediakan informasi peluang kerja dari <i>Job Order</i>.</p>	<p>Atase Ketenagakerjaan yang menyediakan informasi peluang kerja:</p> $\frac{\sum \text{Atase ketenagakerjaan yang menyediakan informasi peluang kerja}}{\sum \text{Atase ketenagakerjaan}} \times 100\%$	<p>Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang mendapatkan layanan perlindungan oleh atase di Negara Penempatan:</p> $\sum \text{PMI yang mendapat layanan perlindungan di negara penempatan}$ <p>Pada tahun n.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3.	Meningkatnya tenaga kerja yang diberdayakan melalui perluasan kesempatan kerja	Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui Padat Karya	Orang	Tenaga kerja yang diberdayakan melalui program padat karya. Program Padat Karya adalah Program yang menyerap tenaga kerja secara masif pada waktu tertentu.	<p>Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui Padat Karya:</p> $\sum \text{Tenaga kerja yang diberdayakan melalui program padat karya pada tahun } n.$	Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja
		Jumlah tenaga kerja mandiri yang pemula dbina	Orang	Tenaga kerja mandiri pemula adalah tenaga kerja yang diberdayakan melalui Kegiatan Wirasaha binaan Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja.	<p>Jumlah tenaga kerja mandiri pemula yang dbina:</p> $\sum \text{Tenaga kerja mandiri pemula yang dbina Pada tahun } n.$	
		Persentase tenaga kerja mandiri yang pemula menjadi tenaga kerja mandiri lanjutan	Persen	Tenaga kerja mandiri lanjutan adalah tenaga kerja mandiri pemula hasil binaan Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja	<p>Persentase tenaga kerja mandiri pemula yang menjadi tenaga kerja mandiri lanjutan:</p> $\frac{\sum \text{Tenaga kerja mandiri lanjutan}}{\sum \text{Tenaga kerja mandiri pemula}} \times 100\%$	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah talenta muda yang diberdayakan	Orang	yang sudah berhasil menciptakan atau membuka lapangan kerja baru. Talenta muda yang diberdayakan adalah calon tenaga kerja mandiri muda yang memiliki bakat hasil penjarangan oleh <i>talent hub</i> dan <i>talent corner</i> untuk dilakukan pembinaan hingga menjadi tenaga kerja mandiri muda.	Jumlah talenta muda yang diberdayakan: $\sum \text{Talenta muda menjadi tenaga kerja mandiri muda pada tahun } n.$	
	Jumlah tenaga kerja yang tercipta akibat perluasan kesempatan kerja dari tenaga kerja mandiri muda	Orang	Tenaga kerja yang tercipta akibat perluasan kesempatan kerja merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan oleh Tenaga Kerja Mandiri	Jumlah tenaga kerja yang tercipta akibat perluasan kesempatan kerja dari tenaga kerja mandiri muda: $\sum \text{Tenaga kerja yang tercipta akibat perluasan kesempatan kerja dari tenaga kerja mandiri muda}$		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
4.	Terlaksananya pengendalian TKA melalui pelayanan pertizan yang transparan dan	Persentase tenaga kerja pendamping sebagai akibat penggunaan TKA	Persen	Tenaga kerja pendamping yang mendapatkan tugas melakukan pendampingan TKA.	<p>Pada tahun n.</p> <p>Jumlah BLK Komunitas yang menjadi inkubator wirausaha:</p> $\sum \text{BLK Komunitas yang menjadi Inkubator Wirausaha}$ <p>pada tahun n.</p>	Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	akuntabel	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan alih pengetahuan dan teknologi yang disertifikasi akibat penggunaan TKA	Persen	Adapun TKA yang didampingi adalah selain jabatan direktur dan komisaris atau TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara.	$\frac{\sum \text{Tenaga kerja yang mendampingi TKA}}{\sum \text{TKA yang didampingi adalah selain jabatan direktur dan komisaris atau TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara}} \times 100\%$ <p>Pada tahun n.</p>	
5.	Meningkatnya kompetensi SDM pengantar kerja	Persentase Pengantar Kerja yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	Pengantar kerja yang ditingkatkan kompetensinya merupakan pengantar kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi	$\frac{\sum \text{Pengantar Kerja Yang Kompeten}}{\sum \text{Pengantar Kerja}} \times 100\%$ <p>Pada tahun n.</p>	Direktorat Bina Pengantar Kerja

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Persentase Pengantar Kerja yang berkinerja tinggi</p>	<p>Persen</p>	<p>Pengantar kerja yang dinilai adalah pengantar kerja yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian; pimpinan, pencari kerja, dan komunitas pengantar kerja pada tahun n.</p>	<p>Persentase Pengantar Kerja yang berkinerja tinggi:  <math display="block">\frac{\sum \text{Pengantar Kerja Berkinerja Tinggi}}{\sum \text{Pengantar Kerja Kompeten}} \times 100\%</math> <p>pada tahun n.</p> </p>	
		<p>Persentase Petugas Antar Kerja yang ditingkatkan kompetensinya</p>	<p>Persen</p>	<p>Petugas antar kerja yang ditingkatkan kompetensinya merupakan petugas antar kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi dan memperoleh</p>	<p>Persentase Petugas Antar Kerja yang ditingkatkan kompetensinya:  <math display="block">\frac{\sum \text{Petugas Antar Kerja Yang Kompeten}}{\sum \text{Petugas Antar Kerja}} \times 100\%</math> <p>pada tahun n.</p> </p>	



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
6.	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis	Indeks PMPRB	Nilai	<p>Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.</p>	<p>Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan</p>
		<p>Persentase Petugas Antar Kerja yang berkinerja tinggi</p>	Persen	<p>Petugas antar kerja yang dinilai adalah petugas antar kerja yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian; pimpinan, pencari kerja dan komunitas petugas antar kerja.</p>	<p>Persentase Petugas Antar Kerja yang berkinerja tinggi :</p> $\frac{\sum \text{Petugas Antar Kerja Berkinerja Tinggi}}{\sum \text{Petugas Antar Kerja Kompeten}} \times 100\%$ <p>pada tahun n.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Persentase Temuan yang ditindaklanjuti</p>	<p>Persen</p>	<p>Kerugian Negara atas temuan Inspektorat Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.</p>	<p>Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.</p>	<p>Kerja</p>
	<p>Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah</p>	<p>Nilai evaluasi SAKIP</p>	<p>Nilai</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri atas arca penguatan akuntabilitas.</p>	<p>Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.</p>	<p>Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem pelayanan publik</li> </ul>
		<p>Nilai</p>	<p>Nilai</p>	<p>Pelayanan Publik dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan</p>		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
1.	Meningkatnya kualitas sistem pengawasan ketenagakerjaan	Nilai indeks rata-rata kinerja Lembaga pengawasan Ketenagakerjaan	Nilai	Nilai indeks kinerja Lembaga pengawasan Ketenagakerjaan diperoleh dari hasil survei Lembaga yang kompeten. Lembaga Pengawasan yang diukur	<p>Nilai rata-rata indeks kinerja Lembaga pengawasan Ketenagakerjaan:</p> $\frac{\sum \text{Nilai Kinerja Lembaga Pengawasan}}{\sum \text{Lembaga Pengawasan}}$ <p>pada tahun n.</p>	Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai Indeks efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan	Nilai	Indeks Efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan digunakan untuk mengevaluasi efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan.	Indeks Efektivitas diperoleh dari hasil survei oleh lembaga survei yang kompeten pada tahun n.	
		Jumlah perusahaan besar yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W/LKP <i>Online</i>	Perusahaan	Penambahan perusahaan besar yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui W/LKP <i>Online</i> .	Jumlah perusahaan besar yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W/LKP <i>Online</i> : $\sum \text{Penambahan perusahaan besar melapor dalam W/LKP}$ Pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Jumlah perusahaan menengah yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W L K P <i>Online</i></p>	Perusahaan	<p>Penambahan Perusahaan menengah yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui W L K P <i>Online</i>.</p>	<p>Jumlah perusahaan menengah yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W L K P <i>Online</i>:</p> $\sum \text{Penambahan perusahaan menengah melaporkan dalam W L K P}$ <p>Pada tahun n.</p>	
		<p>Jumlah perusahaan kecil yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W L K P <i>Online</i></p>	Perusahaan	<p>Penambahan Perusahaan kecil yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui W L K P <i>Online</i>.</p>	<p>Jumlah perusahaan kecil yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W L K P <i>Online</i>:</p> $\sum \text{Penambahan perusahaan kecil melaporkan dalam W L K P}$ <p>Pada tahun n.</p>	
		<p>Jumlah perusahaan mikro yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W L K P <i>Online</i></p>	Perusahaan	<p>Penambahan perusahaan mikro yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui W L K P <i>Online</i>.</p>	<p>Jumlah perusahaan mikro yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada W L K P <i>Online</i>:</p> $\sum \text{Penambahan perusahaan mikro melaporkan dalam W L K P}$ <p>Pada tahun n.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya kualitas kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Nilai rata-rata indeks kinerja kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Nilai	Penilaian Kinerja dilakukan pada seluruh Lembaga dan Kesehatan Kerja (Pusat dan Daerah) oleh lembaga survei pada tahun n.	Nilai rata-rata indeks kinerja Kelembagaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja: $\frac{\sum \text{Nilai Kinerja Lembaga K3}}{\sum \text{Lembaga K3}}$ Pada tahun n.	Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
	Jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3	Perusahaan	Perusahaan	Perusahaan yang menerapkan SMK3 adalah perusahaan yang telah memiliki SMK3 dan telah dilakukan pemantauan oleh pengawas ketenagakerjaan.	Jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3: $\sum \text{Perusahaan menerapkan SMK3}$ Pada tahun n.	
	Persentase Kader Norma Ketenagakerjaan, dan ahli Keselamatan dan	Persen	Kader Norma Ketenagakerjaan dan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mengikuti pelatihan	Persentase Kader Norma Ketenagakerjaan, dan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang kompetensinya.		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Kesehatan Kerja yang ditingkatkan kompetensinya		peningkatan kompetensi.	$\frac{\sum \text{Kader Norma K3 yang kompeten} + \sum \text{Ahli K3 yang kompeten}}{\sum \text{Kader Norma K3} + \sum \text{Ahli K3}} \times 100\%$ Pada tahun n.	
		Persentase Kader Norma Ketenagakerjaan, dan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berkinerja tinggi	Persen	Kader norma Ketenagakerjaan dan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dinilai adalah Kader norma Ketenagakerjaan dan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian; pimpinan, perusahaan objek pengawasan dan komunitas Penguji	$\frac{\sum \text{Kader Norma Ketenagakerjaan berkinerja tinggi} + \sum \text{Ahli K3 berkinerja tinggi}}{\sum \text{Kader Norma Ketenagakerjaan kompeten} + \sum \text{Ahli K3 kompeten}} \times 100\%$ Pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kader norma Ketenagakerjaan dan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.		
3.	Meningkatnya pemeriksaan penerapan norma ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang diperiksa dari jumlah perusahaan dalam WLKP <i>Online</i>	Perusahaan	Perusahaan yang diperiksa merupakan perusahaan yang terdaftar di dalam WLKP <i>Online</i> .  Nota pemeriksaan yang telah ditindaklanjuti dengan laporan tindaklanjuti nota pemeriksaan.	Persentase perusahaan yang diperiksa dari jumlah perusahaan dalam WLKP <i>Online</i> : $\frac{\sum \text{Perusahaan yang diperiksa}}{\sum \text{Perusahaan dalam WLKP}} \times 100\%$ Pada tahun n.  Persentase nota pemeriksaan yang ditindak lanjuti: $\frac{\sum \text{Nota pemeriksaan ditindaklanjuti}}{\sum \text{Nota pemeriksaan}} \times 100\%$ pada tahun n.	Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan
		Persentase jumlah perusahaan yang disidik dari	Persen	Perusahaan yang disidik merupakan perusahaan yang	Persentase jumlah perusahaan yang disidik:	



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		jumlah perusahaan yang melakukan tindak pidana ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.		melakukan tindak pidana ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.	$\frac{\sum \text{Perusahaan yang distidik}}{\text{Perusahaan Melanggar}} \times 100\%$ $\frac{\sum \text{Tindak Pidana Ketenagakerjaan}}{\text{pada tahun n.}}$	
4.	Meningkatnya kepatuhan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap perusahaan yang diperiksa	Persentase obyek Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diuji	Persen	Objek Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diuji berasal dari rekomendasi pengawas ketenagakerjaan.	Persentase obyek Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diuji : $\frac{\sum \text{Objek K3 yang diuji}}{\sum \text{Objek K3 yang direkomendasikan pengawas ketenagakerjaan}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja
5.	Meningkatnya kompetensi SDM pengawas ketenagakerjaan dan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja	Persentase pengawas ketenagakerjaan yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	Pengawas ketenagakerjaan yang telah mendapatkan pelatihan peningkatan kompetensi dan memperoleh sertifikasi kompetensi	Persentase pengawas ketenagakerjaan yang ditingkatkan kompetensinya: $\frac{\sum \text{Pengawas Kompeten}}{\sum \text{Pengawas Ketenagakerjaan}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Persentase pengawas ketenagakerjaan yang berkinerja tinggi</p>	<p>Perscn</p>	<p>Pada tahun n. Pengawas ketenagakerjaan yang dinilai adalah pengawas yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian; pimpinan, objek pengawasan dan komunitas pengawas ketenagakerjaan.</p>	<p>Persentase pengawas ketenagakerjaan yang berkinerja tinggi:</p> $\frac{\sum \text{Pengawas berkinerja tinggi}}{\sum \text{Pengawas Kompeten}} \times 100\%$ <p>pada tahun n.</p>	
		<p>Persentase penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditingkatkan kompetensinya</p>	<p>Perscn</p>	<p>Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi dan memperoleh</p>	<p>Persentase penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditingkatkan kompetensinya:</p> $\frac{\sum \text{Penguji K3 yang kompeten}}{\sum \text{Penguji K3}} \times 100\%$	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berkinerja tinggi	Persen	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dinilai adalah Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian: pimpinan, perusahaan objek pengawasan, dan komunitas Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja.	<p>Persentase penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berkinerja tinggi:</p> $\frac{\sum \text{Penguji K3 berkinerja tinggi}}{\sum \text{Penguji K3 kompeten}} \times 100\%$ <p>pada tahun n.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
6.	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis	Indeks PMPRB	Nilai	Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 pada tahun n-1 oleh Inspektoral Jenderal.	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
		Persentase Temuan yang ditindaklanjuti	Nilai	Kerugian Negara atas temuan Inspektoral Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.	
		Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas	Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektoral Jenderal.	
		Tingkat maturitas	Nilai	Pelayanan Publik	Tingkat maturitas layanan publik	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Layanan Publik Instansi Pemerintah		dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tenaga Kerja, dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.	instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.	
Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja						
1.	Meningkatnya Pelindungan Hak Pekerja/Buruh dan Pengusaha	Persentase Perusahaan yang menerapkan Upah berbasis	Persen	Objek Perusahaan adalah perusahaan yang memiliki Struktur Skala Upah	Persentase Perusahaan yang menerapkan Struktur Skala Upah berbasis produktivitas:	Direktorat Hubungan Kerja dan

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	serta Penerapan Struktur dan Skala Upah	produktivitas terhadap total jumlah perusahaan yang memiliki Struktur Skala Upah		yang terdaftar pada WLKP Online.	$\frac{\sum \text{Perusahaan yang menerapkan upah berbasis produktivitas}}{\sum \text{Perusahaan yang memiliki struktur skala upah}} \times 100\%$ <p>pada tahun n.</p>	Pengupahan
		Persentase Perusahaan yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	Persen	Perusahaan yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) merupakan perusahaan menengah dan besar yang terdaftar di WLKP Online.	$\frac{\sum \text{Perusahaan yang mendaftarkan PKB atau mengesahkan PP}}{\sum \text{Perusahaan menengah dan besar terdaftar di WLKP Online}} \times 100\%$ <p>pada tahun n.</p>	
2.	Meningkatnya kepesertaan, Kepercayaan dan Kepuasan Program Jaminan Sosial	Indeks Perkembangan Kinerja Program jaminan sosial ketenagakerjaan (Indeks)	Nilai	Perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri dari dimensi antara lain:	Indeks Perkembangan Kinerja Program Jaminan Sosial = $\sum W_i \times D_i$ Dimana: W <sub>i</sub> = Bobot dimensi ke-i D <sub>i</sub> = Nilai dari dimensi ke-i	Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3.	Meningkatkan kualitas kelembagaan hubungan industrial dan efektivitas	Persentase peningkatan pembentukan LKS Bipartite di perusahaan menengah dan	Persen	Perusahaan yang membentuk LKS Bipartit adalah perusahaan menengah besar	Persentase peningkatan pembentukan LKS Bipartite di perusahaan menengah dan besar:	Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselehan Hubungan
	Ketenagakerjaan	Kepesertaan, Kepercayaan dan Kepuasaan)	Persen	Integrasi data BPJS Ketenagakerjaan meliputi data-data ketenagakerjaan yang berada dalam SISNAKER.	Indeks merupakan hasil survei dari lembaga survei yang kompeten pada tahun n. Tingkat kesesuaian data SISNAKER dengan data BPJS Ketenagakerjaan pada tahun n.	
					Sangat buruk < 25 Buruk 25 < x < 50 Cukup 50 < x < 75 Baik > 75 Cara penghitungan bobot masing-masing dimensi dengan menggunakan <i>Pairwise Comparison Matrix</i> 0 – 1.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	pencegahan perselisihan hubungan industrial	besar		dalam WLKP <i>Online</i> .	$\frac{\sum \text{Perusahaan yang memiliki LKS}_n}{\sum \text{Perusahaan yang memiliki LKS}_{n-1}} \times 100\%$	Industrial
4.	Meningkatnya efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase penanganan penyelesaian perselisihan terhadap total perselisihan baik di daerah maupun di pusat  Persentase penyelesaian perselisihan di luar mediasi	Persen	Penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi baik pusat maupun daerah.  Perselisihan yang telah selesai melalui konsiliator HI atau Arbiter HI.	Persentase penanganan penyelesaian perselisihan: $\frac{\sum \text{Penyelesaian yang diselesaikan oleh mediator}}{\sum \text{Penyelesaian yang ditangani oleh mediator}} \times 100\%$ Pada tahun n.  Persentase penyelesaian perselisihan di luar mediasi: $\frac{\sum \text{Penyelesaian perselisihan di luar mediasi oleh arbiter atau konsiliator}}{\sum \text{Penyelesaian yang ditangani oleh arbiter atau konsiliator}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
		Persentase Arbiter dan Konsiliator yang ditingkatkan	Persen	Arbiter dan Konsiliator yang telah mendapatkan	Persentase Arbiter dan Konsiliator yang ditingkatkan kompetensinya:	



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		kompetensinya		pelatihan peningkatan kompetensi.	$\frac{\sum \text{Arbiter kompeten} + \sum \text{Konsiliator kompeten}}{\sum \text{Arbiter} + \sum \text{Konsiliator}} \times 100\%$ <p>pada tahun n.</p>	
		Persentase Arbiter dan Konsiliator yang berkinerja tinggi	Persen	Arbiter dan Konsiliator yang dinilai adalah yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian; pimpinan, serikat pekerja, perusahaan, dan komunitas arbiter/konsiliator.	<p>Persentase Arbiter dan Konsiliator yang berkinerja tinggi:</p> $\frac{\sum \text{Arbiter berkinerja tinggi} + \sum \text{Konsiliator berkinerja tinggi}}{\sum \text{Arbiter kompeten} + \sum \text{Konsiliator kompeten}} \times 100\%$ <p>Pada tahun n.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
5.	Meningkatnya kompetensi Mediator Hubungan Industrial (HI)	Persentase Mediator HI yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	Mediator HI yang mengikuti telah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi dan memperoleh sertifikasi kompetensi pada tahun n.	Persentase Mediator HI yang ditingkatkan kompetensinya: $\frac{\sum \text{Mediator kompetensi}}{\sum \text{Mediator}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Direktorat Bina Mediator Hubungan Industrial
		Persentase Mediator HI yang berkinerja tinggi	Persen	Mediator HI yang dinilai adalah mediator HI yang telah ditingkatkan kompetensinya. Kinerja tinggi diukur berdasarkan hasil survei penilaian; pimpinan, serikat pekerja, perusahaan dan komunitas mediator.	Persentase Mediator HI yang berkinerja tinggi: $\frac{\sum \text{Mediator kinerja tinggi}}{\sum \text{Mediator kompeten}} \times 100\%$ Pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
6.	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis	Indeks PMPRB	Nilai	Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi mandiri penilaian terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
	Persentase Temuan yang ditindaklanjuti	Persen	Nilai	Kerugian Negara atas temuan Inspektorat Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.	
	Nilai evaluasi SAKIP	Nilai	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas arca penguatan	Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	Nilai	Pelayanan Publik dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.	<p>Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>• Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, screenshot layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
Sekretariat Jenderal						
1.	Meningkatnya kualitas pengelolaan urusan tata usaha dan pelayanan umum	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Umum	Nilai	Indeks kepuasan layanan umum menunjukkan tingkat kepuasan pengguna (ASN ataupun <i>visitor</i> Kementerian Ketenagakerjaan) terhadap Fasilitas Umum yang terdapat di dalam Kemnaker.	Indeks kepuasan pengguna layanan umum merupakan hasil survei internal terhadap pengguna pada tahun n.	Biro Umum
		Nilai Pengawasan Kearsipan Kementerian Ketenagakerjaan	Nilai	Nilai pengawasan kearsipan merupakan hasil evaluasi atas pengawasan oleh ANRI.	Hasil evaluasi pengawasan kearsipan oleh ANRI pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya tindak lanjut atas kerja sama	Jumlah rencana aksi tindak lanjut kerja sama	Dokumen	Rencana aksi tindak lanjut atas kerja sama yang sudah disepakati, baik berupa MOU maupun dokumen kesepakatan lainnya.	Jumlah rencana aksi tindak lanjut kerja sama: $\sum \text{Rencana aksi tindak lanjut kerja sama}$ Pada tahun n.	Biro Kerja Sama
3.	Meningkatnya kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi publik	Hasil nilai keterbukaan informasi publik pada badan publik	Nilai	Penilaian dilakukan oleh Komisi Informasi Publik.	Hasil penilaian keterbukaan informasi publik oleh Komisi Informasi Publik pada tahun n.	Biro Hubungan Masyarakat
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas kementerian	Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	Nilai	Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan Sistem Pengendalian	Hasil penilaian Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan oleh BPKP pada tahun n.	Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai AKIP	Nilai	Intern Pemerintah yang terstruktur dan berkelanjutan.	Hasil penilaian SAKIP Kementerian Ketenagakerjaan oleh Kementerian PAN dan RB pada tahun n.	
5.	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan, dan Kepegawaian	Nilai Manajemen Perubahan	Nilai	Manajemen Perubahan adalah salah satu arca perubahan reformasi birokrasi.	Nilai hasil evaluasi mandiri manajemen perubahan oleh Inspektorat Jenderal di tahun n-1 pada Sekretariat Jenderal (Skala 0-3).	Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur
	Nilai Penguatan Organisasi	Nilai	Nilai	Penguatan dan Penguatan Organisasi adalah salah satu arca perubahan reformasi birokrasi.	Nilai hasil evaluasi mandiri penguatan organisasi oleh Inspektorat Jenderal di tahun n-1 pada Sekretariat Jenderal (Skala 0-1,5).	
	Nilai Penataan tata laksana	Nilai	Nilai	Penataan tata laksana adalah salah satu arca perubahan	Nilai hasil evaluasi mandiri penataan tata laksana oleh Inspektorat Jenderal di tahun n-1 pada Sekretariat Jenderal	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
6.	Meningkatnya Kualitas SDM ASN Ketenagakerjaan	Persentase SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang meningkatkan kompetensinya sesuai rencana pengembangan kompetensi	Persen	SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang telah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.	Persentase SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang meningkatkan kompetensinya: $\frac{\sum \text{SDM kemnaker kompeten}}{\sum \text{SDM kemnaker kompeten berdasarkan rencana pengembangan kompetensi}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan
7.	Meningkatnya Kualitas Penataan Peraturan Perundang-undangan dan Penyelesaian Permasalahan Hukum Ketenagakerjaan	Nilai Penataan Peraturan perundang-undangan	Nilai	Penataan Peraturan perundang-undangan adalah deregulasi kebijakan sebagai salah satu area perubahan reformasi birokrasi.	Nilai hasil evaluasi mandiri deregulasi kebijakan oleh Inspektorat Jenderal di tahun n-1 pada Sekretariat Jenderal (Skala 0-2).	Biro Hukum



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
8.	Meningkatnya tata kelola keuangan kementerian	Persentase tindaklanjut kerugian negara atas temuan BPK	Persen	Temuan yang ditindaklanjuti adalah penyelesaian atas penyimpanan pengelolaan keuangan negara berdasarkan hasil audit BPK.	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun n-1 dikali 100 persen.	Biro Keuangan dan Barang Milik Negara
9.	Meningkatnya Pelayanan Pasar Kerja	Indikator kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA)	Nilai	IKPA adalah indikator untuk menentukan kualitas kinerja dari sisi perencanaan, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran serta kepatuhan regulasi.	Nilai IKPA oleh Kementerian Keuangan pada tahun n.	Pusat Pasar Kerja
		Indeks kemanfaatan data dan informasi persediaan dan permintaan tenaga kerja secara <i>real</i>	Nilai	Indeks kemanfaatan data dan informasi menunjukkan adanya mekanisme pasar kerja secara <i>real time</i> .	Indeks diperoleh berdasarkan hasil survei dari Lembaga survei yang kompeten pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Percentage point of contact yang operasional terhadap total Point Of Contact</p> <p>Indeks kepuasan pengguna layanan pasar kerja</p>	Perscn	<p>Point Of Contact adalah layanan bantuan informasi pasar kerja.</p> <p>Indeks kepuasan merupakan umpan balik pengguna terhadap layanan pasar kerja.</p>	<p>Persentase point of contact yang operasional:</p> $\frac{\sum \text{Point of contact operasional}}{\sum \text{Point of contact}} \times 100\%$	
		Indeks kualitas layanan pasar kerja	Nilai	Indeks Kualitas Layanan adalah indeks untuk mengukur efisiensi dan efektivitas sistem layanan pasar kerja.	Indeks kualitas layanan pasar kerja merupakan hasil survei internal terhadap pengguna pada tahun n.	
		Jumlah tenaga kerja yang difasilitasi layanan pasar kerja	Orang	Tenaga kerja yang difasilitasi layanan pasar kerja baik secara daring maupun luring.	Jumlah tenaga kerja yang difasilitasi layanan pasar kerja: $\sum \text{Tenaga kerja yang mendapatkan fasilitas layanan pasar kerja}$	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah Pengguna layanan pasar kerja	Pengguna	Pengguna layanan pasar kerja adalah perusahaan dan pencari kerja yang mengakses layanan informasi pasar kerja.	Jumlah Pengguna layanan pasar kerja: $\sum \text{Pencari kerja dan perusahaan pengguna layanan pasar kerja}$ pada tahun n.	
		Persentase penyalahgunaan data ( <i>zero based data breach</i> )	Persen	Penyalahgunaan data adalah data yang dengan sengaja atau tidak sengaja diberikan kepada pihak yang tidak berhak untuk menggunakannya.	Persentase penyalahgunaan data: $\frac{\sum \text{Penyalahgunaan data}}{\sum \text{Data}} \times 100\%$ Pada tahun n.	
10.	Meningkatnya Kompetensi masyarakat di bidang	Hasil Akreditasi Institusi dari BAN PT	Nilai	Peringkat Institusi oleh BAN PT.	Penilaian oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) pada tahun n.	
		Persentase	Persen	Mahasiswa Iuluan	Persentase Mahasiswa Politeknik	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	ketenagakerjaan	Mahasiswa Politeknik Ketenagakerjaan yang ditempatkan		Politeknik Ketenagakerjaan yang ditempatkan.	Ketenagakerjaan yang ditempatkan: $\frac{\sum \text{Mahasiswa ditempatkan pada tahun } n}{\sum \text{Lulusan pada tahun } n - 1} \times 100\%$	
Inspektorat Jenderal						
1.	Terwujudnya pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra Inspektorat I	Persen	Penyelesaian rekomendasi hasil audit kinerja yang dilakukan oleh mitra kerja Inspektorat I dengan Klasifikasi "selesai".	Jumlah tindak lanjut rekomendasi atas temuan audit mitra kerja Inspektorat I dengan klasifikasi "selesai" dibagi jumlah seluruh rekomendasi temuan internal mitra kerja Inspektorat I sampai dengan tahun n dikali 100.	Inspektorat I
		Nilai evaluasi mandiri SAKIP mitra Inspektorat I	Nilai	Nilai hasil evaluasi internal atas arca penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi internal atas akuntabilitas kinerja tahun n-1.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	<p>aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan</p>	<p>Rata-rata nilai kinerja mitra kerja Inspektorat I</p>	<p>Nilai</p>	<p>Penilaian untuk meyakini audit telah menjalankan kegiatan secara ekonomis, efisien, dan efektif serta untuk mendeteksi adanya kelemahan Sistem Pengendalian Intern, kecurangan, ketidaktepatan (<i>abuse</i>), dan ketidaktepatan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>Jumlah nilai kinerja audit yang telah diperiksa dibagi jumlah audit yang telah diperiksa.</p>	
	<p>Jumlah mitra kerja Inspektorat I yang diusulkan ZI menuju WBK dan WBBM.</p>	<p>Satker</p>	<p>Satker</p>	<p>Zona Integritas (ZI) merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada K/L yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat</p>	<p>Jumlah Satker yang memiliki nilai evaluasi mandiri ZI yang diusulkan WBK (nilai di atas 75) dan WBBM (nilai diatas 85) ke Sekretariat Jenderal.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Nilai evaluasi mandiri maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mitra kerja Inspektorat I</p>	<p>Nilai</p>	<p>Hasil penilaian tingkat kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai</p>	<p>Berdasarkan jumlah nilai unsur dan sub unsur penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada tahun n-1.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Terwujudnya pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas	Persentase Tindakan lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat II	Persen	atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.  Penyelesaian rekomendasi hasil audit kinerja yang dilakukan oleh mitra kerja Inspektorat II dengan Klasifikasi "selesai".	Jumlah tindak lanjut rekomendasi atas temuan audit mitra kerja Inspektorat II dengan klasifikasi "selesai" dibagi jumlah seluruh rekomendasi temuan internal mitra kerja Inspektorat II sampai dengan tahun n dikali 100.	Inspektorat II
		Nilai evaluasi mandiri mitra Inspektorat II	Nilai	Nilai hasil evaluasi internal atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi internal atas akuntabilitas kinerja tahun n-1.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan	Rata-rata nilai kinerja mitra kerja Inspektorat II	Nilai	Penilaian untuk meyakini auditi telah menjalankan kegiatan secara ekonomis, efisien, dan efektif serta untuk mendeteksi adanya kelemahan Sistem Pengendalian Intern, kecurangan, ketidakpatutan ( <i>abuse</i> ), dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.	Jumlah nilai kinerja auditi yang telah diperiksa dibagi jumlah auditi yang telah diperiksa.	
	Jumlah mitra kerja Inspektorat II yang diusulkan ZI menuju WBK dan WBBM.	Satker	Satker	Zona Integritas (ZI) merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada K/L yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat	Jumlah Satker yang memiliki nilai evaluasi mandiri ZI yang diusulkan WBK (nilai di atas 75) dan WBBM (nilai diatas 85) ke Sekretariat Jenderal.	



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Nilai evaluasi mandiri maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mitra kerja Inspektorat II</p>	<p>Nilai</p>	<p>Hasil penilaian tingkat kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi</p>	<p>Berdasarkan jumlah nilai unsur dan sub unsur penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada tahun n-1.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3.	Terwujudnya pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas	Persentase Tindakan lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat III	Persen	melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketataan terhadap peraturan perundang-undangan.  Penyelesaian rekomendasi hasil audit kinerja yang dilakukan oleh mitra kerja Inspektorat III dengan Klasifikasi "selesai".	Jumlah tindak lanjut rekomendasi atas temuan audit mitra kerja Inspektorat III dengan klasifikasi "selesai" dibagi jumlah seluruh rekomendasi temuan internal mitra kerja Inspektorat III sampai dengan tahun n dikali 100.	Inspektorat III
	Nilai evaluasi mandiri mitra Inspektorat III	Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja	Nilai	Nilai hasil evaluasi internal atas arca penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi internal atas akuntabilitas kinerja tahun n-1.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	aparaturnya di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan	Rata-rata nilai kinerja mitra kerja Inspektorat III	Nilai	Penilaian untuk meyakinkan auditi telah menjalankan kegiatan secara ekonomis, efisien dan efektif serta untuk mendeteksi adanya kelemahan Sistem Pengendalian Intern, kecurangan, ketidaktepatan ( <i>abuse</i> ), dan ketidaktepatan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.	Jumlah nilai kinerja auditi yang telah diperiksa dibagi jumlah auditi yang telah diperiksa.	
		Jumlah Satker mitra kerja Inspektorat III yang diusulkan ZI menuju WBK dan	Satker	Zona Integritas (ZI) merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada K/L yang pimpinan dan	Jumlah Satker yang memiliki nilai evaluasi mandiri ZI yang diusulkan WBK (nilai di atas 75) dan WBKM (nilai diatas 85) ke Sekretariat Jenderal.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	WBBM.	<p>Nilai evaluasi mandiri maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mitra kerja Inspektorat III</p>	<p>Nilai</p>	<p>jejarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBBM dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.</p>	<p>Berdasarkan jumlah nilai unsur dan sub unsur penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada tahun n-1.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
4.	Terwujudnya pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat IV	Persen	atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketataan terhadap peraturan perundang-undangan.  Penyelesaian rekomendasi hasil audit kinerja yang dilakukan oleh mitra kerja Inspektorat IV dengan Klasifikasi "selesai".	Jumlah tindak lanjut rekomendasi atas temuan audit mitra kerja Inspektorat IV dengan klasifikasi "selesai" dibagi jumlah seluruh rekomendasi temuan internal mitra kerja Inspektorat IV sampai dengan tahun n dikali 100.	Inspektorat IV
		Nilai evaluasi mandiri mitra Inspektorat IV	Nilai	Nilai hasil evaluasi internal atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi internal atas akuntabilitas kinerja tahun n-1.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	<p>aparaturnya di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan</p>	<p>Rata-rata nilai kinerja mitra kerja Inspektorat IV</p>	<p>Nilai</p>	<p>Penilaian untuk meyakinkan audit telah menjalankan kegiatan secara ekonomis, efisien dan efektif serta untuk mendeteksi adanya kelemahan Sistem Pengendalian Intern, kecurangan, ketidakpatutan (<i>abuse</i>), dan ketidakpatutan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>Jumlah nilai kinerja audit yang telah diperiksa dibagi jumlah audit yang telah diperiksa.</p>	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	<p>Jumlah mitra kerja Inspektorat IV yang diusulkan ZI menuju WBK dan WBBM.</p>	<p>Satker</p>	<p>Zona Integritas (ZI) merupakan sebutan atau predikat yang diberikan kepada K/L yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.</p>	<p>Jumlah Satker yang memiliki nilai evaluasi mandiri ZI yang diusulkan WBK (nilai di atas 75) dan WBBM (nilai diatas 85) ke Sekretariat Jenderal.</p>	<p>Berdasarkan jumlah nilai unsur dan sub unsur penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada tahun n-1.</p>	
	<p>Nilai evaluasi mandiri maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mitra kerja Inspektorat IV</p>	<p>Nilai</p>	<p>Hasil penilaian tingkat kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu proses yang integral pada tindakan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh</p>			

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Internal dan Eksternal Inspektorat Jenderal	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal	Persen	Penyelesaian rekomendasi hasil audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal dengan klasifikasi "selesai".	Jumlah tindak lanjut rekomendasi atas temuan audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal dengan klasifikasi "selesai" dibagi jumlah seluruh rekomendasi temuan sampai dengan tahun n dikali 100.	Sekretariat Inspektorat Jenderal



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	Persen	Pengaduan masyarakat yang dikategorikan indikator tindak pidana korupsi, indikasi penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran kode etik.	Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti Eselon I dibagi Jumlah pengaduan masyarakat keseluruhan dikali 100.	
		Nilai Evaluasi PMPPRB Inspektorat Jenderal	Nilai	Nilai evaluasi PMPPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi Inspektorat Jenderal tahun n-1.	Hasil penilaian evaluasi PMPPRB di Inspektorat Jenderal (n-1).	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Kapabilitas APiP</p>	Level	<p>Tingkat kemampuan APiP untuk melaksanakan tugas – tugas pengawasan intern.</p>	<p>Hasil penilaian BPPK (n-1).</p>	
	<p>Nilai evaluasi Mandiri SAKIP Inspektorat Jenderal</p>	Level	<p>Nilai hasil Evaluasi Internal atas area penguatan akuntabilitas.</p>	<p>Nilai hasil evaluasi internal atas capaian kinerja tahun n-1.</p>	<p>Nilai hasil evaluasi internal atas capaian kinerja tahun n-1.</p>	
	<p>Tingkat Maturitas Layanan <i>Whistle Blowing</i> System (WBS)</p>	Nilai	<p>Penilaian untuk meyakini auditi telah menjalankan kegiatan secara ekonomis, efisien, dan efektif serta untuk mendeteksi adanya kelemahan Sistem Pengendalian Intern, kecurangan, ketidakepatuhan (<i>abuse</i>), dan</p>	<p>Tingkat maturitas layanan WBS diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1 Informasi: sistem pelayanan WBS menyediakan informasi satu arah;</li> <li>• Tingkat 2 Interaksi: sistem pelayanan WBS menyediakan layanan interaksi dua arah;</li> <li>• Tingkat 3 Transaksi: sistem pelayanan WBS menyediakan layanan melalui pertukaran informasi dan</li> </ul>		

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Indeks Kepuasan Pegawai	Skala Likert	Rata-rata hasil survei internal pegawai Inspektorat Jenderal atas pelayanan Sekretariat Inspektorat Jenderal.	<p>layanan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 4 Kolaborasi: sistem pelayanan WBS menyediakan layanan melalui integrasi dengan WBS lainnya;</li> <li>• Tingkat 5 Optimalisasi: sistem pelayanan WBS menyediakan layanan yang dapat beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan di lingkungan internal dan eksternal.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i>, layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p>	Rata-rata skala likert (1-5).

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan						
1.	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase akurasi proyeksi ketepatan rencana tenaga kerja terhadap kebutuhan pasar kerja	Persen	Akurasi proyeksi rencana tenaga kerja adalah keakuratan proyeksi persediaan dan permintaan tenaga kerja serta selisih antara proyeksi persediaan dan permintaan tenaga kerja pada tahun n.	Persentase akurasi proyeksi ketepatan rencana tenaga kerja terhadap kebutuhan pasar kerja: $a = \frac{\left[ \left  100 - \frac{b-c}{d} \right  + \left  100 - \frac{d-e}{f} \right  + \left  100 - \frac{f-g}{n} \right  \right]}{3} \times 100\%$ Keterangan : a : Akurasi proyeksi rencana tenaga kerja b : Proyeksi persediaan tenaga kerja c : Riil persediaan Tenaga kerja d : Proyeksi permintaan tenaga kerja e : Riil permintaan tenaga kerja f : Selisih proyeksi persediaan dengan permintaan tenaga kerja g : Selisih riil persediaan dengan permintaan tenaga kerja	Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan n
		Persentase akurasi daftar jabatan tenaga kerja menengah-	Persen	Akurasi daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas pada	Persentase akurasi daftar jabatan tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi:	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini dan meningkatnya kualitas	Persentase jenis data dan informasi ketenagakerjaan yang terkini	Persen	Data dan informasi terkini didasarkan pada ketersediaan data dan informasi terkini. Data dan informasi yang terkini adalah	$\frac{\sum \text{jabatan menengah - tinggi yang dimanfaatkan } n}{\sum \text{jabatan menengah - tinggi yang diproyeksikan } n - 1} \times 100\%$ Persentase jenis data dan informasi ketenagakerjaan yang terkini dihitung dari: $X_i = \frac{\sum \text{Data yang diseraikan produsen data ke walidata perbulan}}{\sum \text{Data dari daftar data yang jadwal penutupan bulanan}} \times 100\%$	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik.	Persentase data dan informasi yang dimanfaatkan oleh stakeholder	Persen	data dan informasi yang tersedia periode bulan sebelumnya	$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{12}$ untuk $i = 1, 2, 3, \dots, 12$ $X_i$ = Persentase jenis data dan informasi ketenagakerjaan yang terkini pada bulan ke- $i$ $\bar{X}$ = Persentase jenis data dan informasi ketenagakerjaan yang terkini pada tahun $n$	
	Jumlah pengakses data dan informasi pada web satudata.kementerian.go.id	Visitor	Pengakses data dan informasi pada web satudata.kementerian.go.id	Persentase data dan informasi yang dimanfaatkan oleh Stakeholder: $\frac{\sum \text{Pengguna data yang menyatakan mendapatkan manfaat}}{\sum \text{Pengguna data yang mengisi survey kebermanfaatannya}} \times 100\%$ Pada tahun $n$ .	Jumlah Pengakses Data dan Informasi pada web satudata.kementerian.go.id: $\sum \text{Pengakses data dan informasi web satudata.kementerian.go.id}$	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Indeks aspek teknologi informasi dan komunikasi	Nilai	Indeks aspek teknologi informasi dan komunikasi adalah tingkat kematangan indikator pembangunan jaringan pemrintah, pusat data dan sistem penghubung layanan SPBE.	Nilai tingkat capaian aspek teknologi informasi dan komunikasi pada tahun n-1	Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3.	Tersedianya hasil kajian kebijakan ketenagakerjaan	Persentase usulan kebijakan yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan	Persen	Kebutuhan usulan kebijakan berasal dari seluruh Unit Kerja Kementerian.	Persentase usulan kebijakan yang sesuai kebutuhan: $\frac{\sum Usulan\ kebijakan\ sesuai\ kebutuhan}{\sum Usulan\ kebijakan\ yang\ dihasilkan} \times 100\%$	Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan
		Indeks aspek audit TIK	Nilai	Indeks aspek audit TIK adalah tingkat kematangan indikator Audit infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE.	Nilai tingkat capaian indeks aspek audit TIK pada tahun n-1.	
		Indeks aspek penerapan manajemen SPBE	Nilai	Indeks aspek penerapan manajemen SPBE adalah tingkat kematangan indikator manajemen resiko, keamanan informasi, data, aset, SDM, pengetahuan, perubahan dan layanan SPBE.	Nilai tingkat capaian aspek penerapan manajemen SPBE pada tahun n-1.	



No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
4.	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis	Indeks PMPRB	Nilai	Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan pada tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.	Sekretariat Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan n
		Kementerian	Persen	Program prioritas kementerian/nasional adalah program prioritas kementerian atau nasional yang ditetapkan secara berkala.	$\text{Persentase rekomendasi hasil evaluasi program prioritas kementerian/nasional:}$ $\frac{\sum \text{jumlah rekomendasi hasil evaluasi program prioritas kementerian/nasional yang ditindaklanjuti}}{\sum \text{jumlah rekomendasi hasil evaluasi program prioritas kementerian/nasional}} \times 100\%$ Pada tahun n.	n

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		<p>Persentase Temuan yang ditindaklanjuti</p> <p>Nilai evaluasi SAKIP</p>	Persen	<p>Kerugian Negara atas temuan Inspektorat Jenderal adalah penyimpangan atas pengelolaan keuangan negara.</p> <p>Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.</p>	<p>Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.</p> <p>Nilai hasil evaluasi mandiri atas Capaian Kinerja tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.</p>	

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

tt'd

IDA FAUZIYAH