RANCANGAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR TAHUN 2026
TENTANG
INDIKATOR KINERJA
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

a. bahwa untuk meningkatkan akuntabilitas, efektivitas pelaksanaan tugas, dan penyelarasan sasaran pembangunan ketenagakerjaan Tahun 2025-2029, perlu menetapkan Indikator Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029 sebagai pedoman perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja dalam pencapaian tujuan strategis;
b. bahwa dengan telah diundangkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029, perlu mengatur Indikator Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029;

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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6994);
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 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 360);
7. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1038);
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 818).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG INDIKATOR KINERJA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan menggambarkan pencapaian dari tujuan maupun sasaran.
2. Indikator Kinerja Sasaran Strategis yang selanjutnya disingkat IKSS adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan keberhasilan pencapaian sasaran strategis.
3. Indikator Kinerja Program yang selanjutnya disingkat IKP adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan keberhasilan pencapaian sasaran program sesuai tugas dan fungsi Kementerian/ Lembaga.
4. Indikator Kinerja Kegiatan yang selanjutnya disingkat IKK adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan keberhasilan pencapaian Sasaran Kegiatan sesuai tugas dan fungsi unit kerja Kementerian/Lembaga.
5. Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh Kementerian/Lembaga yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil dari satu atau beberapa program.

6. Sasaran Program adalah hasil yang akan dicapai dari suatu program dalam rangka pencapaian Sasaran Strategis Kementerian/Lembaga.
7. Sasaran Kegiatan adalah hasil yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian Sasaran Program yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan.
8. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Indikator Kinerja di Kementerian terdiri atas:
a. IKSS;
b. IKP; dan
c. IKK.

Pasal 3

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

Pasal 4

(1) IKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana kerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan melakukan evaluasi pencapaian kinerja unit kerja jabatan pimpinan tinggi madya.
(2) IKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
    a. Sasaran Program;
    b. satuan;
    c. definisi operasional;
    d. cara perhitungan; dan
    e. penanggung jawab.

Pasal 5

(1) IKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana kerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan melakukan evaluasi pencapaian kinerja unit kerja jabatan pimpinan tinggi pratama.
(2) IKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
    a. Sasaran Kegiatan;
    b. satuan;

c. definisi operasional;
d. cara perhitungan; dan
e. penanggung jawab.

Pasal 6

IKSS, IKP, dan IKK 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 Indikator Kinerja diukur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai sistem akuntabilitas pemerintah.

Pasal 8

(1) Laporan kinerja dan evaluasi pencapaian IKSS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) disusun oleh unit kerja yang membidangi Perencanaan dan Manajemen Kinerja dan disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
(2) Laporan kinerja dan evaluasi pencapaian IKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) disusun oleh Sekretariat Direktorat Jenderal, Sekretariat Inspektorat Jenderal, Sekretariat Badan, unit kerja yang membidangi Perencanaan dan Manajemen Kinerja, dan disampaikan kepada Menteri.
(3) Laporan kinerja dan evaluasi pencapaian IKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) disusun oleh bagian yang menangani laporan kinerja dan disampaikan kepada pejabat pimpinan tinggi madya.

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:
a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 795); dan
b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 841);

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

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

YASSIERLI

Penanggung Jawab	Paraf	Tanggal
Pembuat Konsep (Kepala Biro Perencanaan & Manajemen Kinerja)		
Penanggung Jawab Aspek Hukum (Kepala Biro Hukum)		
Pengendali Administrasi (Sekretaris Jenderal)		

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2026 NOMOR

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR TAHUN 2026
TENTANG
INDIKATOR KINERJA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029

A. INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1.	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)	Nilai	IPK adalah suatu nilai yang menggambarkan kondisi keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan secara komposit yang mencakup 7 (tujuh) indikator pembangunan ketenagakerjaan. Indikator dalam IPK antara lain: 1. *Employment to Population Ratio* (EPR); 2. Persentase lulusan vokasi yang bekerja/ berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan;	Nilai IPK dihitung dari penjumlahan tiap indikator $IPK = I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5 + I_6 + I_7$	Kementerian Ketenagakerjaan

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				3. Jumlah penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja; 4. Jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB; 5. Persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja; 6. Perusahaan yang melakukan *self-assessment* norma 100; dan 7. Laju PDB per tenaga kerja.		
2.	Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas	Indeks Reformasi Birokrasi (IRB)	Nilai	IRB adalah nilai hasil evaluasi Reformasi Birokrasi (RB) oleh Kementerian PANRB di Kementerian. Terdapat 2 (dua) dimensi dalam evaluasi RB: 1. Evaluasi pada RB General, lebih memotret kemajuan RB berdasarkan upaya memperbaiki masalah hulu atau masalah-	IRB diperoleh dari hasil evaluasi RB untuk mendapatkan gambaran objektif kemajuan pelaksanaan RB di Kementerian pada tahun n-1.	Kementerian Ketenagakerjaan

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				masalah umum yang terjadi di internal birokrasi dan terkadang dampaknya bersifat jangka menengah sampai panjang. 2. Evaluasi RB Tematik, lebih menekankan pada upaya yang bersifat terobosan atau inovasi dalam mengatasi berbagai masalah tata kelola yang terjadi pada tema-tema prioritas pembangunan.		

B. INDIKATOR KINERJA PROGRAM

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1.	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Laju Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Per Tenaga Kerja	Persen	Laju pertumbuhan PDB Per Tenaga Kerja dalam Persentase (%) adalah rata-rata laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. PDB yang dipergunakan adalah PDB atas dasar harga konstan, sedangkan data tenaga kerja yang digunakan adalah jumlah orang yang bekerja (sumber data: BPS). Indikator ini bertujuan untuk memantau tingkat produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan nilai tambah ekonomi di suatu wilayah.	$\text{Laju Pertumbuhan PDB per Tenaga kerja} = \{[\frac{(\frac{PDB_t}{TK_t}) - (\frac{PDB_{t-1}}{TK_{t-1}})}{(\frac{PDB_{t-1}}{TK_{t-1}})}]\} \times 100\%$ Keterangan: • PDB pada tahun t • PDB pada tahun t-1 • Jumlah tenaga kerja pada tahun t • Jumlah tenaga kerja pada tahun t-1	Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
		Persentase Lulusan Pelatihan Vokasi Setahun Terakhir yang Bekerja atau Berwirausaha	Persen	Jumlah individu yang bekerja dan/atau berwirausaha dalam setahun terakhir yang pernah mengikuti	Jumlah individu yang bekerja dan/atau berwirausaha dalam setahun terakhir yang merupakan lulusan pelatihan setahun terakhir melalui Kementerian/Lembaga dibagi	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				pelatihan vokasi dalam setahun terakhir pada Kementerian/Lembaga terhadap jumlah individu yang bekerja dan/atau berwirausaha dalam setahun terakhir yang pernah mengikuti pelatihan vokasi dalam setahun terakhir pada seluruh sumber pelatihan vokasi berdasarkan survei Sakernas Agustus. (2025). Perbandingan jumlah lulusan pelatihan vokasi yang diselenggarakan pemerintah dalam 1 (satu) tahun terakhir yang memulai bekerja dan/atau berwirausaha dalam setahun terakhir saat dilakukan survei Sakernas Agustus terhadap jumlah lulusan pelatihan vokasi yang diselenggarakan pemerintah dalam 1	dengan jumlah individu yang bekerja dan/atau berwirausaha setahun terakhir yang mengikuti pelatihan vokasi dari seluruh sumber dalam setahun terakhir x 100% (2025). Jumlah lulusan pelatihan vokasi dari pemerintah setahun terakhir yang mulai bekerja dan/atau berwirausaha dalam setahun terakhir dibagi dengan jumlah lulusan pelatihan vokasi dari pemerintah pada tahun yang sama yang mulai bekerja dan/atau berwirausaha dalam setahun terakhir dan yang belum bekerja x 100% (2026-2029).	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				(satu) tahun terakhir baik yang memulai bekerja dan/atau berwirausaha dalam 1 (satu) tahun terakhir maupun yang belum bekerja. (2026-2029).		
2.	Meningkatnya tata kelola manajemen internal Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen Binalavotas	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Ditjen Binalavotas yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja anggaran Ditjen Binalavotas oleh Kementerian Keuangan tahun n.	
		Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen Binalavotas	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	
		Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen Binalavotas	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal dan hasil pemeriksaan oleh BPK RI sampai dengan status	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan} \times 50\%$ + $\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan} \times 50\%$	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				rekomendasi yang meliputi: 1. Hasil pengawasan: berdasarkan laporan hasil audit n-1. 2. Hasil pemeriksaan: berdasarkan laporan hasil pemeriksaan BPK RI atas laporan keuangan n-2.		
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen Binalavotas/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan Ditjen Binalavotas	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan pada tahun n.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Ditjen Binalavotas	Persen	Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun adalah menurunnya temuan hasil pemeriksaan. Temuan Hasil Pemeriksaan adalah temuan keuangan yang terdiri atas nilai keuangan definitif dan nilai potensi temuan keuangan. Temuan Keuangan Definitif adalah nilai temuan keuangan yang harus dikembalikan ke kas negara pada LHP BPK RI atas LK n-1. Pengembalian ke Kas Negara adalah penyetoran kembali dana ke rekening kas negara karena kelebihan, kesalahan, atau ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku.	$\frac{(a-x)+(\mathrm{b}-\mathrm{y})}{c}x100$ Keterangan: a : temuan keuangan definitif Ditjen Binalavotas n-1 x : pengembalian ke kas negara. b : potensi temuan keuangan Binalavotas n-1 y : hasil verifikasi, yaitu kesimpulan resmi atas kesesuaian data atau tindak lanjut sesuai ketentuan. c : alokasi anggaran bersumber dari aplikasi SPAN Ditjen Binalavotas n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Potensi Temuan adalah temuan keuangan yang belum dapat diyakini nilainya dan memerlukan tindak lanjut verifikasi dan validasi oleh Inspektorat Jenderal pada LHP BPK RI atas LK n-1.		
3.	Meningkatnya penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan dan Diberdayakan	Orang	Tenaga Kerja yang Ditempatkan adalah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja bagi pemberi kerja sampai terjadi hubungan kerja. Tenaga Kerja yang Diberdayakan adalah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program kewirausahaan dan padat karya.	∑Tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan penempatan pada tahun n ditambah ∑tenaga kerja yang diberdayakan tahun n. Keterangan: Layanan penempatan diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, dan Lembaga Non Pemerintah serta penempatan oleh K/L lainnya.	Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	Meningkatnya tata kelola manajemen internal Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen Binapenta dan PKK	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Ditjen Binapenta dan PKK yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen Binapenta dan PKK oleh Kementerian Keuangan tahun n.	
		Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen Binapenta dan PKK	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	
		Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen Binapenta dan PKK	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal dan hasil pemeriksaan oleh BPK sampai dengan status rekomendasi yang meliputi: 1. Hasil pengawasan: berdasarkan laporan hasil audit n-1. 2. Hasil pemeriksaan: berdasarkan laporan hasil pemeriksaan	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan} \times 50\%$ + $\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan} \times 50\%$	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				BPK RI atas laporan keuangan n-2.		
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen Binapenta dan Pkk/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Bidang Ketenagakerjaan Ditjen Binapenta dan Pkk	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan ketenagakerjaan.	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan pada tahun n.	
		Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Ditjen Binapenta dan PKK	Persen	Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun adalah menurunnya temuan hasil pemeriksaan Temuan hasil pemeriksaan adalah temuan keuangan yang	$\frac{(a-x)+(\mathrm{b}-\mathrm{y})}{c}x100$ Keterangan: a : temuan keuangan definitif Ditjen Binapenta dan PKK n-1 x : pengembalian ke kas negara.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				terdiri atas nilai keuangan definitif dan nilai potensi temuan keuangan. Temuan Keuangan Definitif adalah nilai temuan keuangan yang harus dikembalikan ke kas negara pada LHP BPK RI atas LK n-1. Pengembalian ke Kas Negara adalah penyetoran kembali dana ke rekening kas negara karena kelebihan, kesalahan atau ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku. Potensi Temuan adalah temuan keuangan yang belum dapat diyakini nilainya dan memerlukan tindak lanjut verifikasi dan validasi oleh Inspektorat	b : potensi temuan keuangan Ditjen Binapenta dan PKK n-1 y : hasil verifikasi, yaitu kesimpulan resmi atas kesesuaian data atau tindak lanjut sesuai ketentuan. c : alokasi anggaran bersumber dari aplikasi SPAN Ditjen Binapenta dan PKK n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Jenderal pada LHP BPK RI atas LK n-1.		
5.	Meningkatnya pemenuhan hak pekerja/buruh	Jumlah pekerja/buruh pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dan dialog sosial	Orang	Penerapan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dan dialog sosial di perusahaan diwujudkan melalui penyusunan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, penyusunan struktur dan skala upah, atau menjadi peserta pada program jaminan sosial ketenagakerjaan, atau pembentukan lembaga kerja sama bipartit. Perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan yang terdaftar pada WLKP *online* atau terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan.	∑pekerja/buruh pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada tahun n.	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang Diselesaikan	Persen	Perselisihan Hubungan Industrial (HI) yang diselesaikan adalah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial.	$\frac{\Sigma Perselisihan\ HI\ yang\ diselesaikan}{\Sigma Perselisihan\ HI\ yang\ dicatatkan}\ x\ 100$ – $\%P$erselisihan HI yang diselesaikan: Persentase Perselisihan HI yang diselesaikan melalui mediasi HI, konsiliasi HI, dan arbitrase HI. – ΣPerselisihan HI yang diselesaikan: Jumlah Perselisihan HI yang diselesaikan dalam bentuk perjanjian bersama, akta perdamaian, dan putusan arbitrase HI. – ΣPerselisihan HI yang dicatatkan: Jumlah Perselisihan HI yang dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan.	
6.	Meningkatnya kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Peningkatan jumlah pekerja yang terlindungi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Orang	Pekerja yang Terlindungi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah jumlah peserta Pekerja Penerima Upah (PPU) dan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) yang mengikuti program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian	ΣPeserta PPU dan PBPU pada BPJS Ketenagakerjaan yang mengikuti program JKK dan JKM pada tahun n – ΣPeserta PPU dan PBPU pada BPJS Ketenagakerjaan yang mengikuti program JKK dan JKM pada tahun n-1.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				(JKM) BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja Penerima Upah adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja Bukan Penerima Upah adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan.		
		Peningkatan jumlah pekerja yang mendapatkan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	Pekerja pada Perusahaan yang memiliki fasilitas kesejahteraan pekerja yang terdaftar di WLKP o*nline* dengan minimal 3 (tiga) jenis fasilitas kesejahteraan.	ΣPekerja yang mendapatkan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan pada tahun n – ΣPekerja yang mendapatkan fasilitas Kesejahteraan pekerja di perusahaan pada tahun n-1.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
7.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen PHI dan Jamsos TK	Nilai	Nilai hasil Evaluasi kinerja anggaran Ditjen PHI dan Jamsos TK yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja anggaran Ditjen PHI dan Jamsos TK oleh Kementerian Keuangan tahun n.	
		Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen PHI dan Jamsos TK	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	
		Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Ditjen PHI dan Jamsos TK	Persen	Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun adalah menurunnya temuan hasil pemeriksaan. Temuan Hasil Pemeriksaan adalah temuan keuangan yang terdiri atas nilai keuangan definitif dan nilai potensi temuan keuangan. Temuan Keuangan Definitif adalah nilai temuan keuangan yang	$\frac{(a-x)+(\mathrm{b}-\mathrm{y})}{c}$ x 100 Keterangan: a : temuan keuangan definitif Ditjen PHI dan Jamsos TK n-1 x : pengembalian ke kas negara b : potensi temuan keuangan Ditjen PHI dan Jamsos TK n-1 y : hasil verifikasi yaitu kesimpulan resmi atas kesesuaian data atau tindak lanjut sesuai ketentuan c : alokasi anggaran bersumber dari aplikasi SPAN Ditjen PHI dan Jamsos TK n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				harus dikembalikan ke kas negara pada LHP BPK RI atas LK n-1. Pengembalian ke Kas Negara adalah penyetoran kembali dana ke rekening kas negara karena kelebihan, kesalahan, atau ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku. Potensi Temuan adalah temuan keuangan yang belum dapat diyakini nilainya dan memerlukan tindak lanjut verifikasi dan validasi oleh Inspektorat Jenderal pada LHP BPK RI atas LK n-1.		
		Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen PHI dan Jamsos TK	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan}$ x 50% + $\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}$ x 50%	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				dan hasil pemeriksaan oleh BPK sampai dengan status rekomendasi sesuai: 1. Hasil pengawasan: berdasarkan laporan hasil audit n-1. 2. Hasil pemeriksaan: berdasarkan laporan hasil pemeriksaan BPK RI atas laporan keuangan n-2.		
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen PHI dan Jamsos TK/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan Ditjen PHI dan Jamsos TK	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan atau Tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan pada tahun n.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Pengembangan Ketenagakerjaan.		
8.	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan dan mematuhi Norma Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan dan Mematuhi Norma Ketenagakerjaan	Perusahaan	Norma ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi hal-hal yang terkait dengan kondisi kerja dan pelindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan seperti waktu kerja, waktu istirahat, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, pelindungan berserikat, hubungan kerja, anti kerja paksa, pelindungan pekerja perempuan dan anak, jaminan sosial tenaga kerja, pelatihan, penempatan tenaga kerja termasuk pekerja migran dan hal yang terkait lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.	$\sum \begin{matrix} \textit{Perusahaan yang menerapkan} \\ \textit{dan mematuhi norma ketenagakerjaan pada tahun n} \end{matrix}$	Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kesehatan Kerja

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan adalah perusahaan yang memenuhi seluruh komponen norma tersebut.		
9.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Nilai Kinerja Anggaran Ditjen Binwasnaker dan K3	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Ditjen Binwasnaker dan K3 yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja anggaran Ditjen Binwasnaker dan K3 oleh Kementerian Keuangan tahun n.	
		Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen Binwasnaker dan K3	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	
		Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen Binwasnaker dan K3	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal dan hasil pemeriksaan oleh BPK sampai dengan	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan} \times 50\%$ + $\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan} \times 50\%$	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				status rekomendasi sesuai: 1. Hasil pengawasan: berdasarkan laporan hasil audit n-1. 2. Hasil pemeriksaan: berdasarkan laporan hasil pemeriksaan BPK RI atas laporan keuangan n-2.		
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen Binwasnaker dan K3/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan Ditjen Binwasnaker dan K3	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan pada tahun n.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Ditjen Binwasnaker dan K3	Persen	Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun adalah menurunnya temuan hasil pemeriksaan. Temuan Hasil Pemeriksaan adalah temuan keuangan yang terdiri atas nilai keuangan definitif dan nilai potensi temuan keuangan. Temuan Keuangan Definitif adalah nilai temuan keuangan yang harus dikembalikan ke kas negara pada LHP BPK RI atas LK n-1. Pengembalian ke Kas Negara adalah penyetoran kembali dana ke rekening kas negara karena kelebihan, kesalahan atau ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku.	$\frac{(a-x)+(\mathrm{b}-\mathrm{y})}{c}$ x 100 Keterangan: a : temuan keuangan definitif Ditjen Binwasnaker dan K3 n-1 x : pengembalian ke kas negara. b : potensi temuan keuangan Ditjen Binwasnaker dan K3 n-1 y : hasil verifikasi, yaitu kesimpulan resmi atas kesesuaian data atau tindak lanjut sesuai ketentuan. c : alokasi anggaran bersumber dari aplikasi SPAN Ditjen Binwasnaker dan K3 n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Potensi Temuan adalah temuan keuangan yang belum dapat diyakini nilainya dan memerlukan tindak lanjut verifikasi dan validasi oleh Inspektorat Jenderal pada LHP BPK RI atas LK n-1.		
10.	Terwujudnya penatakelolaan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang baik, berintegritas, bersih dan bebas KKN	Indeks Reformasi Birokrasi General dan Tematik	Indeks	Indeks Reformasi Birokrasi (RB) merupakan nilai yang diperoleh dari hasil evaluasi RB oleh Kementerian PANRB. Indeks RB adalah gambaran objektif kemajuan pelaksanaan RB di Kementerian. Indeks RB General adalah evaluasi yang dilakukan untuk memotret kemajuan RB berdasarkan pada upaya memperbaiki masalah hulu atau masalah-masalah	Nilai hasil evaluasi RB Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1.	Sekretariat Jenderal

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				umum yang terjadi di internal birokrasi dan terkadang dampaknya bersifat jangka menengah sampai panjang. Indeks RB Tematik adalah evaluasi yang dilakukan untuk melihat upaya yang bersifat terobosan atau inovasi dalam mengatasi berbagai masalah tata kelola yang terjadi pada tema-tema prioritas pembangunan.		
		Opini BPK	Opini	Opini BPK adalah hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian tahun n-1. Unsur yang dinilai meliputi kepatuhan, standar akuntansi pemerintah dan kecukupan pengungkapan catatan keuangan.	Nilai 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 Pemerintah Sekretariat Jenderal/ Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan Sekretariat Jenderal	Indeks	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang Ketenagakerjaan atau Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang Ketenagakerjaan pada tahun n.	
		Nilai Kinerja Anggaran	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Kementerian Ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Ketenagakerjaan oleh Kementerian Keuangan tahun n.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Sekretariat Jenderal	Persen	Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun adalah menurunnya temuan hasil pemeriksaan. Temuan Hasil Pemeriksaan adalah temuan keuangan yang terdiri atas nilai keuangan definitif dan nilai potensi temuan keuangan. Temuan Keuangan Definitif adalah nilai temuan keuangan yang harus dikembalikan ke kas negara pada LHP BPK RI atas LK n-1. Pengembalian ke Kas Negara adalah penyetoran kembali dana ke rekening kas negara karena kelebihan, kesalahan, atau ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku.	$\frac{(a-x)+(\mathrm{b}-\mathrm{y})}{c}$ x 100 Keterangan: a : temuan keuangan definitif Sekretariat Jenderal n-1 x : pengembalian ke kas negara. b : potensi temuan keuangan Sekretariat Jenderal n-1 y : hasil verifikasi, yaitu kesimpulan resmi atas kesesuaian data atau tindak lanjut sesuai ketentuan c : alokasi anggaran bersumber dari aplikasi SPAN Sekretariat Jenderal n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Potensi Temuan adalah temuan keuangan yang belum dapat diyakini nilainya dan memerlukan tindak lanjut verifikasi dan validasi oleh Inspektorat Jenderal pada LHP BPK RI atas LK n-1.		
11.	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Lulusan Polteknaker yang Bekerja dan/atau Magang	Persen	Lulusan Polteknaker adalah mahasiswa yang telah lulus dari pendidikan di Polteknaker dan menerima tanda bukti kelulusan berupa ijazah dan/atau sertifikat kompetensi. Bekerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan, paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang	$\frac{lulusan\ bekerja\ dan/atau\ magang\ pada\ tahun\ n}{lulusan\ tahun\ n-1}$ x 100	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				lalu. Bekerja selama 1 (satu) jam tersebut harus dilakukan berturut-turut dan tidak terputus. Magang adalah program pelatihan kerja yang dilaksanakan di industri di bawah pendampingan, bimbingan, dan/atau pengawasan mentor atau pekerja yang menguasai proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka meningkatkan keterampilan atau keahlian tertentu bagi lulusan perguruan tinggi.		
12.	Meningkatnya Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Jumlah Penerima Manfaat Sistem Informasi Pasar Kerja yang Bekerja	Orang	Penerima Manfaat Sistem Informasi Pasar Kerja adalah pencari kerja yang mengakses dan memanfaatkan layanan Sistem	Jumlah pencari kerja yang memperoleh pekerjaan melalui SIPK pada periode tahun n.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Informasi Pasar Kerja (SIPK). Sistem Informasi Pasar Kerja adalah portal Karirhub yang ada pada aplikasi SIAPKerja.		
13.	Meningkatnya pengawasan intern Inspektorat Jenderal dalam mendukung tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, dan akuntabel di Kementerian Ketenagakerja an	Persentase Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal	Persen	Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal adalah suatu ukuran yang menggambarkan kualitas kinerja pengawasan intern terhadap mitra Inspektorat Jenderal meliputi; tingkat rekomendasi laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan pengaduan pelanggaran yang ditangani oleh Inspektorat I-IV serta tingkat pelaksanaan audit yang dilaksanakan oleh Inspektorat I-IV.	$\frac{Tingkat\ Kualitas\ Pengawasan\ Internal\ Inspektorat\ (I+II+III+IV)}{4} x100$	Inspektorat Jenderal

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Kementerian Ketenagakerjaan	Persen	Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun adalah menurunnya temuan hasil pemeriksaan. Temuan Hasil Pemeriksaan adalah temuan keuangan yang terdiri atas nilai keuangan definitif dan nilai potensi temuan keuangan. Temuan Keuangan Definitif adalah nilai temuan keuangan yang harus dikembalikan ke kas negara pada LHP BPK RI atas LK n-1. Pengembalian ke Kas Negara adalah penyetoran kembali dana ke rekening kas negara karena kelebihan, kesalahan atau ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku.	$\frac{(a-x)+(b-y)}{c}$x100 Keterangan: a : temuan keuangan definitif Kementerian n-1 x : pengembalian ke kas negara b : potensi temuan keuangan Kementerian n-1 y : hasil verifikasi, yaitu kesimpulan resmi atas kesesuaian data atau tindak lanjut sesuai ketentuan c : alokasi anggaran bersumber dari aplikasi SPAN Kementerian n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Potensi Temuan adalah temuan keuangan yang belum dapat diyakini nilainya dan memerlukan tindak lanjut verifikasi dan validasi oleh Inspektorat Jenderal pada LHP BPK RI atas LK n-1.		
14.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Inspektorat Jenderal	Tingkat Tata Kelola Manajemen Internal Inspektorat Jenderal	Persen	Tingkat Tata Kelola Manajemen Internal adalah suatu ukuran presentase yang menggambarkan kualitas kinerja dukungan manajemen internal Inspektorat Jenderal yang terdiri atas tingkat tindak lanjut hasil pengawasan dan pemeriksaan, tingkat kualitas tata kelola manajemen dan tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah.	$(50\% \times Tingkat\ Tindak\ Lanjut\ Hasil\ Pengawasan\ dan\ Pemeriksaan)$ $+$ $(40\% \times Tingkat\ Kualitas\ Tata\ Kelola\ Manajemen)$ $+$ $(10\% \times Tingkat\ Maturitas\ Layanan\ Publik\ Instansi\ Pemerintah)$	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
15.	Meningkatnya kualitas data, kebijakan, rencana tenaga kerja, dan penguatan teknologi informasi	Tingkat Kepuasan *Stakeholder* terhadap Rencana Tenaga Kerja dan Rekomendasi Kebijakan	Persen	Tingkat Kepuasan *Stakeholder* terhadap Rencana Tenaga Kerja dan Rekomendasi Kebijakan adalah persentase tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap pemanfaatan rencana tenaga kerja dan pemanfaatan rekomendasi kebijakan. Rencana Tenaga Kerja adalah dokumen hasil perencanaan tenaga kerja makro. Rekomendasi Kebijakan adalah dokumen yang berisi alternatif kebijakan yang disampaikan kepada *stakeholder* dalam menyelesaikan suatu isu di bidang ketenagakerjaan. Tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap rencana tenaga kerja	$P = \frac{(X1 + X2)}{2}$ Keterangan: P = persentase tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap rencana tenaga kerja dan rekomendasi kebijakan X1 = persentase tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap pemanfaatan rencana tenaga kerja X2 = persentase tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap pemanfaatan rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan	Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				dan rekomendasi kebijakan diperoleh melalui survei.		
		Tingkat Kepuasan *Stakeholder* terhadap Layanan Data dan Sistem Informasi Ketenagakerjaan	Persen	Tingkat Kepuasan *Stakeholder* terhadap Layanan Data dan Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah persentase tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap layanan data dan sistem informasi ketenagakerjaan yang diberikan oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan. Tingkat kepuasan terhadap layanan data dan sistem informasi diukur melalui survei terhadap *stakeholder* dengan sasaran responden *user* SIAPkerja, instansi pemerintah, perusahaan, serta akademisi dan peneliti.	$P = \frac{(X1 + X2)}{2}$ Keterangan: P = persentase tingkat kepuasan layanan data dan sistem informasi ketenagakerjaan X1 = persentase tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap layanan sistem informasi ketenagakerjaan X2 = persentase tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap layanan data ketenagakerjaan	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Penilaian kepuasan layanan data mencakup kemudahan akses data, kualitas data, serta respons layanan dukungan permintaan data. Penilaian kepuasan sistem informasi ketenagakerjaan mencakup kemudahan penggunaan aplikasi, kecepatan akses, keandalan sistem, respons layanan sistem, relevansi sistem, serta keamanan data pribadi sistem.		
16.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Badan Perencanaan dan Pengembanga	Nilai Kinerja Anggaran Barenbang Ketenagakerjaan	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Barenbang yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja anggaran Barenbang oleh Kementerian Keuangan tahun n.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	n Ketenagakerjaan	Nilai Evaluasi SAKIP Barenbang Ketenagakerjaan	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi mandiri atas penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	
		Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Barenbang Ketenagakerjaan	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal dan hasil pemeriksaan oleh BPK sampai dengan status rekomendasi yang meliputi: 1. Hasil pengawasan: berdasarkan laporan hasil audit n-1. 2. Hasil pemeriksaan: berdasarkan laporan hasil pemeriksaan BPK RI atas laporan keuangan n-2.	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pemeriksaan}$ x 50% + $\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}$ x 50%	
		Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Barenbang Ketenagakerjaan	Persen	Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun adalah menurunnya temuan hasil pemeriksaan	$\frac{(a-x) + (b-y)}{c}$x100 Keterangan: a : temuan keuangan definitif Barenbang Ketenagakerjaan n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Temuan Hasil Pemeriksaan adalah temuan keuangan yang terdiri atas nilai keuangan definitif dan nilai potensi temuan keuangan. Temuan Keuangan Definitif adalah nilai temuan keuangan yang harus dikembalikan ke kas negara pada LHP BPK RI atas LK n-1. Pengembalian ke Kas Negara adalah penyetoran kembali dana ke rekening kas negara karena kelebihan, kesalahan, atau ketidaksesuaian dengan ketentuan yang berlaku. Potensi Temuan adalah temuan keuangan yang belum dapat diyakini nilainya dan memerlukan tindak	x : pengembalian ke kas negara b : potensi temuan keuangan Barenbang Ketenagakerjaan n-1 y : hasil verifikasi, yaitu kesimpulan resmi atas kesesuaian data atau tindak lanjut sesuai ketentuan c : alokasi anggaran bersumber dari aplikasi SPAN Barenbang Ketenagakerjaan n-1	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				lanjut verifikasi dan validasi oleh Inspektorat Jenderal pada LHP BPK RI atas LK n-1.		

C. INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas						
1.	Tersedianya Standar Kompetensi Kerja dan Program Pelatihan Vokasi	Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang di tetapkan	NSPK	Standar Kompetensi Kerja adalah standar kompetensi kerja nasional yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan dan standar kompetensi kerja khusus/standar kompetensi kerja internasional yang di register melalui Keputusan Dirjen.	Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan: $\sum$*Standar kompetensi kerja* yang *ditetapkan* pada tahun n.	Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan
		Jumlah Program Pelatihan Vokasi yang ditetapkan	NSPK	Program Pelatihan Vokasi adalah pemaketan unit kompetensi sesuai dengan area kompetensi jabatan pada area pekerjaan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi.	Jumlah program pelatihan vokasi yang ditetapkan pada tahun n.	
		Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional	Dokumen	Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) Pekerjaan Hijau/*Green Jobs* yang	Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional Pekerjaan Hijau/*Green Jobs* yang ditetapkan: $\sum$Standar kompetensi kerja nasional	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		(SKKNI) Pekerjaan Hijau/*Green Jobs* yang ditetapkan		ditetapkan menunjukkan jumlah SKKNI yang telah ditetapkan untuk mendukung pengembangan tenaga kerja hijau/*green jobs*. Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.	pekerjaan Hijau/*Green Jobs* yang ditetapkan	
2.	Terlaksananya prestasi talenta muda pada ajang kompetisi keterampilan nasional dan internasional	Persentase prestasi talenta muda yang memperoleh medali pada ajang kompetisi keahlian/keterampilan nasional dan	Persen	Persentase peserta yang mendapatkan medali Kompetisi Keahlian/Keterampilan tingkat Nasional dan Internasional dari semua cabang yang dikompetisikan.	Jumlah peserta Indonesia yang mendapat medali perkejuruan dibagi dengan total peserta Indonesia yang mengikuti keahlian/keterampilan yang dikompetisikan pada tahun n x 100.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		internasional				
3.	Menguatnya Lembaga Pelatihan Vokasi	Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang berkerjasama dengan DUDIKA	Lembaga	Lembaga Pelatihan Vokasi adalah lembaga pelatihan pemerintah/pemerintah provinsi/pemerintah kab/kota dan lembaga pelatihan swasta yang terdaftar dan memiliki *Vocational Identity Number* (*VIN*). DUDIKA adalah singkatan dari Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Dunia Kerja.	Jumlah lembaga pelatihan vokasi yang bekerja sama dengan DUDIKA pada tahun n.	Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi
		Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang Terakreditasi	Lembaga	Lembaga Pelatihan Vokasi Terakreditasi adalah Lembaga Pelatihan Vokasi yang sudah memiliki akreditasi dari Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LALPK) Kementerian Ketenagakerjaan.	Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang terakreditasi pada tahun n.	
		Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang	Lembaga	Lembaga pelatihan vokasi yang dibangun dan/atau dikembangkan sarana	Jumlah lembaga pelatihan vokasi yang dibangun atau dikembangkan sarana dan/atau prasarananya pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		dibangun atau dikembangkan		dan/atau prasarananya.		
3.	Terlaksananya penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan yang berkualitas	Jumlah tenaga kerja yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Tenaga Kerja adalah pencari kerja/pekerja yang mengikuti pelatihan vokasi. Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja adalah proses mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga kerja melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Kementerian Ketenagakerjaan.	Jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan vokasi pada tahun n.	Direktorat Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan
		Jumlah tenaga kerja yang dikembangkan kompetensi hijaunya	Orang	Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Hijau/*green jobs* adalah proses mengembangkan kemampuan yang	∑tenaga kerja yang dikembangkan kompetensi hijaunya.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan hijau/*green jobs* melalui *skilling*, *upskilling*, dan *reskilling* tenaga kerja		
		Jumlah Lulusan Pelatihan Vokasi di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, BLKK, dan Kementerian/ Lembaga	Orang	Lulusan pelatihan vokasi yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelatihan vokasi di luar Kementerian Ketenagakerjaan.	Jumlah peserta pelatihan vokasi yang dilatih oleh penyelenggara pelatihan vokasi di luar Kementerian Ketenagakerjaan yang dihitung pada tahun n.	
		Tingkat Kepuasan Pengguna atas Lulusan Pelatihan Vokasi	Nilai	Pengguna adalah pemberi kerja di perusahaan. Tingkat kepuasan pengguna sebagai pemberi kerja atas lulusan pelatihan vokasi tahun sebelumnya yang bekerja di perusahaan. Lulusan Pelatihan Vokasi merupakan lulusan dari Penyelenggara Pelatihan	Nilai indeks kepuasan pengguna sebagai pemberi kerja atas lulusan pelatihan vokasi tahun n-1 yang bekerja di perusahaan berdasarkan survei kepuasan pengguna atas lulusan pelatihan vokasi.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Vokasi yang menggunakan APBN Kementerian		
		Jumlah peserta pemagangan dalam dan luar negeri	Orang	Peserta Pemagangan adalah tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya melalui program pemagangan pada perusahaan dan/atau Kementerian/ Lembaga di dalam dan luar negeri. Program Pemagangan Luar Negeri diselenggarakan oleh Pemerintah, Perusahaan, dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Peserta Pemagangan pada tahun n.	
		Jumlah kerjasama yang melibatkan asosiasi dan DUDIKA dalam pengembangan pekerjaan hijau/*green jobs*	Kerja Sama	Kerja sama yang melibatkan asosiasi dan DUDIKA dalam pengembangan pekerjaan hijau/*green jobs* menunjukkan proses peningkatan peran dan keterlibatan pihak swasta dalam pengembangan pekerjaan hijau/*green jobs*	∑kerja sama yang melibatkan asosiasi dan DUDIKA dalam pengembangan pekerjaan hijau dan tenaga kerja hijau.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
4.	Meningkatnya partisipasi Perusahaan/Lembaga dalam peningkatan produktivitas	Jumlah Perusahaan/Lembaga yang berpartisipasi dalam Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing	Perusahaan/Lembaga	Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing (GNP2DS) adalah entitas perusahaan atau Lembaga yang secara aktif ikut serta dalam program GNP2DS untuk mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing nasional.	∑Perusahaan/Lembaga yang berpartisipasi dalam GNP2DS pada tahun n.	Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas
		Jumlah peserta yang meningkat kompetensinya di bidang Produktivitas	Orang	Peserta yang meningkat kompetensinya di bidang Produktivitas adalah individu yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja guna mendukung peningkatan produktivitas kerja.	∑Peserta pelatihan peningkatan produktivitas yang dilaksanakan melalui APBN Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
5.	Meningkatnya Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan	Jumlah Instruktur yang Dikembangkan dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	Instruktur terdiri atas jabatan fungsional instruktur pemerintah dan instruktur swasta yang memiliki kompetensi teknis dan metodologi dan diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan vokasi dan terdata pada Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan. Peningkatan kompetensi dilakukan melalui kegiatan pelatihan, bimbingan teknis, dan peningkatan kompetensi bidang pelatihan vokasi dan produktivitas lainnya serta memperoleh sertifikat.	ΣInstruktur yang mengikuti pengembangan dan peningkatan kompetensi 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	Instruktur adalah PNS yang memiliki kompetensi teknis dan metodologi dan diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan vokasi dan terdata pada Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan. Berkinerja Tinggi adalah pengukuran kinerja Jabatan Fungsional Instruktur sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.	$\frac{\sum \text{Jabatan Fungsional Instruktur yang berkinerja tinggi } pada\ tahun\ n}{\sum \text{Jabatan Fungsional Instruktur yang mengikuti peningkatan kompetensi pada tahun } n-1} \times 100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah Tenaga Pelatihan yang Dikembangkan dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	Tenaga Pelatihan adalah tenaga pelatihan pemerintah dan swasta yang memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab serta memiliki kompetensi untuk menyelenggarakan, mengelola, dan mengembangkan pelatihan di lembaga yang membidangi pelatihan vokasi yang terdata pada Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan. Peningkatan kompetensi dilakukan melalui kegiatan pelatihan, bimbingan teknis, dan pengembangan kompetensi bidang pelatihan vokasi dan produktivitas lainnya serta memperoleh sertifikat.	∑tenaga pelatihan yang mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun n.	
6.	Terlaksananya Sertifikasi	Jumlah Lulusan Pelatihan yang	Orang	Lulusan Pelatihan adalah pencari kerja/tenaga kerja, calon asesor	ΣLulusan Pelatihan yang mendapatkan sertifikat kompetensi pada tahun n.	Badan Nasional Sertifikasi dan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	Kompetensi Kerja	Mendapatkan Sertifikat Kompetensi		Kompetensi/asesor kompetensi/asesor lisensi dan pengelola Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah mengikuti keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan untuk bekerja dan/atau berwirausaha. Asesor Kompetensi adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan memenuhi persyaratan untuk melakukan dan/atau menilai asesmen kompetensi pada jenis dan kualifikasi tertentu.		Profesi

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Asesor Lisensi adalah seseorang yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan asesmen dalam rangka asesmen manajemen mutu dalam sistem lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi. Pengelola Lembaga Sertifikasi Profesi adalah sesorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan dan manajerial bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, pengendalian mutu, dan pengawasan internal untuk seluruh proses sertifikasi kompetensi kerja. Sertifikat Kompetensi adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa		

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.		
		Jumlah Tenaga Kerja yang Tersertifikasi Kompetensi Kerja	Orang	Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tersertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.	ΣTenaga Kerja yang tersertifikasi kompetensi kerja pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Sertifikasi kompetensi di bidang ketenagakerjaan meliputi sertifikasi untuk subbidang pelatihan kerja untuk kelompok instruktur dan tenaga pelatihan, manajemen sumber daya manusia, keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas, dan hubungan industrial.		
7.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal	Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Ditjen Binalavotas yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja perencanaan dan pelaksanaan anggaran Ditjen Binalavotas oleh Kementerian Keuangan tahun n.	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
		Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas	Nilai	Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Hasil Penjaminan Kualitas adalah kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah yang terstruktur dan berkelanjutan yang dijamin kualitasnya oleh Inspektorat Jenderal.	Hasil penjaminan kualitas penilaian maturitas sistem pengendalian intern pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan oleh Inspektorat Jenderal pada tahun n.	
		Tindak Lanjut Temuan Itjen	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal. Hasil pengawasan: berdasarkan LHA n-1	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan} \times 100$	
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah/Ti	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		ngkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan		berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan/tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	pada tahun n.	
Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja						
1.	Meningkatnya Tenaga Kerja yang ditempatkan	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	Orang	Tenaga Kerja yang Ditempatkan adalah tenaga kerja hasil dari layanan penempatan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja, penempatan hasil pelatihan vokasi serta penempatan Kementerian/Lembaga. Pelaksana Penempatan adalah Kementerian Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah (Dinas Provinsi Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan	∑penempatan oleh pelaksana penempatan + ∑penempatan hasil pelatihan BLK n-1 + ∑penempatan Kementerian/Lembaga.	Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				urusan ketenagakerjaan), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga, dan *Job Portal*), dan Bursa Kerja Khusus.		
		Proporsi tenaga kerja hijau/ *green jobs*	Persen	Proporsi tenaga kerja layak yang melakukan pekerjaan yang ramah lingkungan dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja secara keseluruhan. (RPJMN) Pekerjaan Hijau/*Green Jobs* adalah pekerjaan yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan dan mempromosikan pekerjaan yang layak, berdasarkan satu atau lebih mekanisme berikut ini: memiliki tugas khusus, membutuhkan keterampilan khusus,	(∑tenaga kerja hijau pada tahun n ÷ dengan ∑tenaga kerja pada tahun n) x 100	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				menerapkan proses ramah lingkungan, dan/atau menghasilkan keluaran (produk/jasa) ramah lingkungan (Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau/*Green Jobs*, Bappenas)		
		Proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi	Persen	Pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi menggambarkan kemampuan ekonomi untuk menyediakan lapangan kerja dengan jabatan atau okupasi yang membutuhkan keahlian tingkat menengah dan tinggi. Tenaga Kerja Berkeahlian Tinggi (*Skilled Labor*) adalah tenaga kerja yang pada umumnya berpendidikan tinggi dan memiliki pengetahuan dan keterampilan komprehensif atas	$Pekerjaan\ Berkeahlian = \left(\frac{\sum_{i=1}^{6} y_i}{\sum_{i=0}^{n} y_i}\right) \times 100\%; i = 0,1,2, \ldots.,9$ Keterangan : Pekerja Berkeahlian = Proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi (%) y_i : jumlah pekerja dari aspek ke-i 0 : TNI/Polri 1 : Manajer 2 : Profesional 3 : Teknisi dan Asisten profesional 4 : Tenaga Tata Usaha 5 : Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				pekerjaan yang dilakukannya, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang sifatnya kompleks dan membutuhkan kemampuan mental tinggi. Tenaga Kerja Berkeahlian Menengah (*Semi-Skilled Labor*) adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dengan tingkat kompleksitas sedang untuk menyelesaikan tugas yang umumnya bersifat rutin dan tidak membutuhkan kemampuan mental tinggi.	6 : Pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan Perikanan 7 : Pekerja pengolahan, keajinan dan YBDI 8 : Operator dan Perakit Mesin 9 : Pekerja Kasar Indikator ini diperoleh dengan membagi jumlah pekerja dalam jabatan: 1) Manajer; 2) Profesional; 3) Teknisi dan Asisten Profesional; 4) Tenaga Tata Usaha; 5) Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan; dan 6) Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan.	
2.	Meningkatnya Tenaga Kerja yang diberdayakan	Jumlah Tenaga kerja yang tercipta melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dan Kemitraan DUDI	Orang	Tenaga Kerja yang tercipta oleh TKM adalah tenaga kerja yang direkrut oleh TKM maupun oleh TKM yang bermitra dengan DUDI.	∑Tenaga Kerja yang tercipta oleh TKM dan TKM yang bermitra dengan DUDI pada tahun n.	Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan melalui TKM, Padat Karya dan Layanan Kewirausahaan	Orang	Tenaga Kerja yang diberdayakan melalui TKM, Padat Karya dan Layanan Kewirausahaan adalah tenaga kerja yang diberdayakan melalui kegiatan tenaga kerja mandiri pemula, tenaga kerja mandiri lanjutan, dan tenaga kerja yang dilibatkan pada kegiatan padat karya serta pencari kerja yang menjadi wirausaha hasil pembekalan kewirausahaan.	∑tenaga kerja yang menjadi TKM pada tahun n + ∑tenaga kerja yang dilibatkan dalam kegiatan padat karya pada tahun n + ∑tenaga kerja mandiri lanjutan pada tahun n + ∑pencari kerja yang menjadi wirausaha hasil pembekalan kewirausahaan pada tahun n.	
3.	Meningkatnya Pengendalian Penggunaan TKA	Jumlah penempatan Tenaga Kerja sebagai akibat penggunaan TKA	Orang	Penempatan Tenaga Kerja sebagai Akibat Penggunaan TKA adalah penempatan tenaga kerja Indonesia yang direkrut langsung oleh perusahaan yang memiliki izin pengesahan RPTKA sebagai akibat dari penggunaan TKA.	∑tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan pada tahun n akibat penggunaan TKA tahun n-1.	Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase dinas yang aktif dalam pengendalian TKA	Persen	Jumlah Dinas yang Membidangi Ketenagakerjaan yang Aktif dalam Pembinaan Dan Pengendalian TKA adalah Dinas Ketenagakerjaan yang melakukan pengendalian TKA melalui pembinaan berupa sosialisasi, penyuluhan, penyusunan analisa pasar kerja dan/atau monitoring dan evaluasi pengesahan RPTKA serta monitoring dan evaluasi pendampingan TKA.	∑dinas yang membidangi ketenagakerjaan yang aktif dibagi dinas yang membidangi ketenagakerjaan prov/kab/kota yang memiliki Perda Retribusi Daerah x 100	
4.	Meningkatnya Kompetensi Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja	Persentase Pengantar Kerja yang Ditingkatkan Kompetensinya	Persen	Pengantar Kerja adalah ASN yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan tugas antar kerja. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal	$\frac{\sum \text{Pengantar Kerja yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi dan lulus melalui proses assesment serta memenuhi minimal sesuai dengan ketentuan pada tahun n.}}{\sum \text{Pengantar Kerja pada tahun n.}} x100$	Direktorat Bina Pengantar Kerja

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				(Perlan 10 Tahun 2018, Pasal 27).		
		Persentase Petugas Antar Kerja yang Ditingkatkan Kompetensinya	Persen	Petugas Antar Kerja adalah petugas yang memiliki kompetensi dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja di Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga, Job Portal, Bursa Kerja Khusus, dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal.	$\frac{\sum \textit{Petugas Antar Kerja yang telah mendapatkan pengembangan kompetensi dan lulus melalui proses assesment serta memenuhi minimal sesuai dengan ketentuan pada tahun n.}}{\sum \textit{Petugas Antar Kerja pada tahun n.}} x100\%$	
		Persentase Pengantar Kerja yang Berkinerja Tinggi	Persen	Berkinerja Tinggi adalah pengukuran kinerja Pengantar Kerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.	$\frac{\sum \text{Pengantar Kerja Berkinerja Tinggi pada tahun n}}{\sum \text{Pengantar Kerja ditingkatkan kompetensinya pada tahun n}} x100\%$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Petugas Antar Kerja Yang Berkinerja Tinggi	Persen	Berkinerja Tinggi adalah pengukuran kinerja Petugas Antar Kerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.	$\frac{\sum \text{Petugas Antar Kerja Berkinerja Tinggi pada tahun n}}{\sum \text{Petugas Antar Kerja ditingkatkan kompetensinya pada tahun n}} x100$	
5.	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Khusus	Persentase Penyandang Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal	Persen	Pekerja Penyandang Disabilitas adalah penduduk penyandang disabilitas berusia 18 (delapan belas) tahun ke atas yang bekerja dan mengalami satu atau lebih hambatan diantaranya: 1) gangguan dalam penglihatan, pendengaran, mobilitas, menggunakan atau menggerakan jari atau tangan; 2) gangguan berbicara atau memahami atau berkomunikasi dengan orang lain; 3) gangguan mengingat dan berkonsentrasi; dan 4) gangguan emosional	$\%PDformal = \frac{\sum PDformal}{\sum Pekerja\ PD}\ x\ 100$ 1) Pekerja formal adalah; a. tenaga kerja dengan status berusaha dengan pencatatan/pembukuan keuangan lengkap; atau b. tenaga kerja dengan status pekerjaan buruh/karyawan/pegawai/pekerja bebas yang memiliki jaminan sosial dari pemberi kerja atau memiliki kontrak PKWT & PKWTT, atau mendapatkan cuti tahunan/cuti sakit yang tidak dipotong upah/gaji. 2) Pekerja di sektor formal didefinisikan sebagai; a. pekerja yang bekerja di Instansi Pemerintah/Negeri/Lembaga/Organisasi Internasional/Lembaga	Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				dengan tingkat keparahan rendah, sedang, sampai parah. (Definisi berdasarkan ICLS 17).	nonprofit/BUMN/BUMD/CV/PT dll/koperasi, b. bekerja di usaha lainnya yang memiliki pembukuan lengkap.	
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan	Persen	TPAK Perempuan adalah persentase jumlah angkatan kerja perempuan terhadap jumlah penduduk usia kerja perempuan. Angkatan Kerja Perempuan adalah penduduk usia kerja perempuan yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengganggguran. Penduduk Usia Kerja Perempuan adalah penduduk berjenis kelamin perempuan yang berusia 15 (lima belas) tahun ke atas.	$TPAK_p = \frac{PAK_p}{P_{(15+,p)}} \times 100$ $TPAK_p$: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan (%) PAK_p : jumlah Angkatan Kerja Perempuan (orang) $P_{(15+,p)}$: jumlah Penduduk Perempuan Usia 15 (lima belas) Tahun Keatas (orang)	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah tenaga kerja khusus (Lansia dan Muda Rentan) yang ditempatkan dan diberdayakan	Orang	Tenaga Kerja Khusus merupakan tenaga kerja yang memiliki kesenjangan aksesibilitas dan sosial tertentu dengan tenaga kerja pada umumnya. Tenaga kerja khusus selain tenaga kerja penyandang disabilitas adalah tenaga kerja lanjut usia, tenaga kerja muda rentan. Tenaga Kerja Muda Rentan adalah seseorang yang memasuki rentang usia 18-30 tahun yang memiliki kesenjangan aksesibilitas dan sosial ekonomi serta mampu melakukan pekerjaan dan/atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan/atau jasa. Tenaga Kerja Lanjut Usia adalah seseorang yang memasuki usia diatas 60 tahun yang tergolong	∑tenaga kerja khusus (lansia dan muda rentan) yang ditempatkan baik di Kementerian/Lembaga, BUMN, BUMD dan perusahaan Swasta maupun diberdayakan pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				potensial dan mampu melakukan pekerjaan dan/atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan/atau jasa (UU 13 tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia).		
		Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang diberdayakan	Orang	Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang diberdayakan adalah tenaga kerja penyandang disabilitas yang diberikan kesempatan dan dibekali kemampuan untuk berwirausaha melalui program kewirausahaan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi.	∑tenaga kerja penyandang disabilitas yang diberdayakan pada tahun n.	
6.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal	Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Ditjen Binapenta dan PKK yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja perencanaan dan pelaksanaan anggaran Ditjen Binapenta dan PKK oleh Kementerian Keuangan tahun n.	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	Kesempatan Kerja
		Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas	Nilai	Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Hasil Penjaminan Kualitas adalah kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang terstruktur dan berkelanjutan yang dijamin kualitasnya oleh Inspektorat Jenderal.	Hasil penjaminan kualitas penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan oleh Insepktorat pada tahun n.	
		Tindak Lanjut Temuan Inspektorat Jenderal	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal. Hasil Pengawasan:	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}$ x 100	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Berdasarkan LHA n-1		
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang Ketenagakerjaan/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan pada tahun n.	
Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja						
1.	Meningkatnya kualitas kelembagaan hubungan industrial dan efektivitas pencegahan perselisihan	Persentase Peningkatan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan	Persen	Perusahaan adalah perusahaan skala besar dan menengah yang wajib membentuk LKS Bipartit dan melaporkan pada WLKP *Online* LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan	$\frac{\sum \text{Perusahaan yang membentuk LKS Bipartit pada tahun } n - \sum \text{Perusahaan yang membentuk LKS Bipartit tahun } n-1}{\sum \text{Perusahaan yang membentuk LKS Bipartit tahun } n-1} \times 100$	Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	hubungan industrial			konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri atas pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.		
		Persentase Perusahaan yang Mendapatkan Kategori Baik pada Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial	Persen	Perusahaan yang Berkategori Baik adalah perusahaan yang mendapatkan skor 80-100 pada sistem penilaian hubungan industrial. Indikator penilaian hubungan industrial terdiri atas: 1) Hubungan industrial; 2) Hubungan kerja; 3) Serikat kerja/serikat buruh; 4) LKS Bipartit; 5) PP/PKB (penilaian	$\frac{\sum \begin{matrix} Perusahaan\ yang\ berkategori \\ baik\ dalam\ pemetaan\ kerawanan\ HI \end{matrix}}{\sum Perusahaan\ yang\ dinilai} \times 100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				alternatif); 6) Pengupahan; 7) Jaminan Sosial Kesehatan; 8) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; 9) Fasilitas Kesejahteraan; dan 10) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pelaksanaan penilaian Hubungan Industrial dilakukan oleh internal perusahaan yang terdiri dari 2 (dua) unsur, yaitu manajemen perusahaan dan perwakilan pekerja/buruh atau SP/SB dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penilaian internal tersebut dilakukan verifikasi dan validasi oleh Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan		

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Hubungan Industrial. Pemetaan kerawanan adalah *tools* yang digunakan dari penilaian HI pada satu kabupaten/kota tertentu.		
		Jumlah Rekomendasi Tripartit yang Dihasilkan	Rekomendasi Kebijakan	Rekomendasi Tripartit adalah rekomendasi yang dihasilkan oleh LKS Tripartit terkait dengan kebijakan dan isu ketenagakerjaan terkini. Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit adalah Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional yang merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri atas unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.	∫rekomendasi tripartit yang dihasilkan dalam tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
2.	Meningkatnya Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (HI) yang Ditangani melalui Mediasi HI	Persen	Perselisihan HI yang Diselesaikan adalah perselisihan HI yang ditangani melalui mediasi HI.	$\frac{\sum Perselisihan\ HI\ ditangani\ melalui\ mediasi\ HI}{\sum Perselisihan\ HI\ yang\ dilimpahkan\ kepada\ mediator\ HI} x\ 100$ – Σ*perselisihan HI ditangani melalui mediasi HI:* Jumlah Perselisihan HI yang ditangani melalui mediasi HI dengan hasil/output berupa perjanjian bersama dan anjuran. – Σ*perselisihan HI yang dilimpahkan kepada mediator HI*: Jumlah Perselisihan HI yang dicatatkan dan dilimpahkan kepada mediator HI.	Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
		Persentase Penyelesaian Perselisihan HI yang Ditangani melalui Konsiliasi HI dan Arbitrase HI	Persen	Perselisihan HI yang diselesaikan adalah perselisihan HI yang diselesaikan melalui konsiliasi HI dan arbitrase HI.	$\frac{\sum Perselisihan\ HI\ ditangani\ melalui\ konsiliasiHI\ dan\ arbitrase\ HI}{\sum Perselisihan\ HI\ yang\ disepakati\ melalui\ konsiliasi\ HI\ dan\ Arbitrase\ HI}$ x 100 – Σ*perselisihan HI ditangani melalui konsiliasi HI dan arbitrase HI:* Jumlah Perselisihan HI yang ditangani melalui konsiliasi HI dan arbitrase HI dengan hasil/output berupa perjanjian bersama, anjuran, akta perdamaian, dan putusan arbitrase HI. – Σ*perselisihan HI yang disepakati melalui konsiliasi HI dan arbitrase HI*: Jumlah Perselisihan HI yang dicatatkan dan disepakati para pihak	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
					untuk ditangani melalui konsiliasi HI dan arbitrase HI.	
3.	Meningkatnya kualitas syarat kerja dan penerapan pengupahan	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Struktur dan Skala Upah	Persen	Struktur Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.	$\frac{\sum^{perusahaan\ yang\ menerapkan\ SUSU\ di\ WLKP\ pada\ tahun\ n}}{\sum^{perusahaan\ yang\ terlapor\ di\ WLKP\ pada\ tahun\ n}} \times 100$	Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan
		Persentase Perusahaan yang Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	Persen	Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.	$\frac{\sum^{perusahaan\ yang\ mendaftarkan\ PKB\ dan\ perusahaan\ yang\ mengesahkan\ PP\ tahun\ n}}{\sum^{perusahaan\ yang\ terlapor\ pada\ WLKP\ tahun\ n}} \times 100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.		
4.	Meningkatnya kualitas Mediator Hubungan Industrial	Persentase Mediator Hubungan Industrial (HI) yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	Mediator HI adalah pegawai negeri sipil yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan HI, pengembangan HI, dan mediasi penyelesaian perselisihan HI. Peningkatan kompetensi dilakukan melalui kegiatan pelatihan, bimbingan teknis peningkatan kompetensi dan memperoleh sertifikat.	$\frac{\Sigma Mediator\ HI\ yang\ ditingkatkan\ kompetensinya\ pada\ tahun\ n}{\sum Mediator\ HI\ pada\ tahun\ n} x\ 100$	Direktorat Bina Mediator Hubungan Industrial
		Persentase Mediator HI yang Berkinerja Tinggi	Persen	Berkinerja Tinggi adalah pengukuran kinerja Mediator HI sesuai dengan pedoman yang telah	$\frac{\sum \text{Mediator Berkinerja tinggi}\ pada\ tahun\ n}{\sum_{kompetensinya\ pada\ tahun\ n}^{Mediator\ yang\ ditingkatkan}} \text{x}100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				ditetapkan.		
5.	Meningkatnya pekerja yang terlindungi program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Perusahaan yang telah menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Persentase Cakupan Kepesertaan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional	Persen	Cakupan kepesertaan PBPU Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional merupakan PBPU yang memiliki Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM) di BPJS Ketenagakerjaan terhadap semesta penduduk bekerja PBPU. Semesta Penduduk Bekerja PBPU yaitu mencakup pekerja dengan status kerja berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, berusaha dibantu buruh tetap, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di non-pertanian dan pekerja keluarga/tak dibayar yang berusia 15 hingga 65 tahun.	$\frac{\sum \text{peserta program JKK dan JKM di BPJS Ketenagakerjaan segmen Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU)}}{\sum \text{Pekerja semesta PBPU}} \times 100$ $\sum \text{Pekerja semesta PBPU} = \text{Total Pekerja dengan status kerja } 1,2,3,5,6,7$	Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Persentase Cakupan Kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional	Persen	Cakupan Kepesertaan PPU Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional merupakan PPU yang memiliki Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM) BPJS Ketenagakerjaan terhadap semesta penduduk bekerja PPU. Semesta Penduduk Bekerja PPU yaitu mencakup pekerja dengan status kerja buruh/karyawan/pegawai dan lapangan usaha jasa konstruksi serta Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berusia 15 hingga 65 tahun. Pekerja semesta tersebut tidak termasuk ASN dan TNI/POLRI.	$\frac{\sum \begin{matrix} peserta\ program\ JKK\ dan\ JKM\ di\ BPJS \\ Ketenagakerjaan\ segmen\ Pekerja \\ Penerima\ Upah\ (PPU) \end{matrix}}{\sum Pekerja\ semesta\ PPU} \times 100$ $\sum Pekerja\ semesta\ PPU = Pekerja\ Buruh/karyawan + Jakon - ASN + PMI$ Sumber data semesta diperoleh dari sakernas, untuk data PMI diperoleh dari Publikasi Statistik Ekonomi Keuangan Indonesia (SEKI) Bank Indonesia, serta dari BKN untuk data ASN.	
		Jumlah Perusahaan yang Menyediakan	Perusahaan	Perusahaan yang memiliki fasilitas kesejahteraan pekerja yang terdaftar di WLKP *Online*. (minimal 3	∑perusahaan yang menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		jenis fasilitas kesejahteraan).		
6.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal	Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Ditjen PHI dan Jamsos TK yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja perencanaan dan pelaksanaan anggaran Ditjen PHI dan Jamsos TK oleh Kementerian Keuangan tahun n.	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
		Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	
		Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas	Persen	Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Hasil Penjaminan Kualitas adalah kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah yang	Hasil penjaminan kualitas penilaian maturitas sistem pengendalian intern pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan oleh Inspektorat pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				terstruktur dan berkelanjutan yang dijamin kualitasnya oleh Inspektorat Jenderal.		
		Tindak Lanjut Temuan Inspektorat Jenderal	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal. Hasil Pengawasan: Berdasarkan LHA n-1	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan} \times 100$	
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan/tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau tingkat keterpaduan dan kepuasan layanan digital bidang ketenagakerjaan pada tahun n.	

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	Jumlah perusahaan yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP *Online*	Badan Usaha	Perusahaan yang Melaporkan Keadaan Ketenagakerjaan Pada WLKP *Online* adalah perusahaan yang melaporkan pertama kali pada website WLKP *online* ketika mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan.	∑perusahaan yang melaporkan pertama kali pada website WLKP *online* pada tahun n.	Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
		Jumlah Kader Norma Ketenagakerjaan yang Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	Kader Norma Ketenagakerjaan adalah personil di perusahaan yang dibentuk dan diberikan pembinaan mengenai norma ketenagakerjaan, untuk membantu pengusaha mengendalikan risiko ketenagakerjaan serta meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam penerapan norma	Jumlah kader norma ketenagakerjaan yang mengikuti peningkatan kompetensi pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				ketenagakerjaan. Peningkatan kompetensi dilakukan melalui pembinaan atau bimbingan teknis atau sosialisasi peningkatan kompetensi.		
		Nilai Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan	Nilai	Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan adalah nilai Indeks yang diperoleh dari hasil penilaian lembaga independen terhadap tata cara pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Lembaga independen adalah lembaga yang ditunjuk oleh Direktur untuk melakukan penilaian.	Nilai indeks efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan dihitung dengan rumus : IETCPK = A+B+C+D+E+F Keterangan: A = Pembinaan B = Pemeriksaan C = Pengujian D = Rencana Kerja Unit E = Rencana Kerja Pengawas F = Pelaporan	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai Indeks Kinerja Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan	Nilai	Indeks Kinerja Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan adalah nilai Indeks yang diperoleh dari hasil penilaian lembaga independen terhadap kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Lembaga Independen adalah lembaga yang ditunjuk oleh direktur untuk melakukan penilaian.	Nilai indeks kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan pada tahun n dihitung dengan rumus IKLPK = A+B+C Keterangan: A = kapasitas lembaga B = efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan C = dampak	
2.	Meningkatnya kualitas kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Nilai rata-rata Indeks Kinerja Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Nilai	Nilai rata-rata Indeks Kinerja Kelembagaan K3 adalah penilaian kinerja yang diperoleh dari hasil penilaian yang dilakukan oleh lembaga survey terhadap seluruh lembaga K3.	$\frac{\sum Nilai\ Kinerja\ Lembaga\ K3}{\sum Lembaga\ K3}\ pada\ tahun\ n$	Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah Lembaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang Terakreditasi	Lembaga	Lembaga K3 terdiri atas perusahaan jasa K3 dan lembaga audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat PJK3 adalah perusahaan yang usahanya di bidang jasa K3 untuk membantu pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lembaga Audit SMK3 adalah badan hukum yang ditunjuk oleh Menteri untuk melaksanakan audit eksternal SMK3.	Jumlah lembaga K3 yang terakreditasi pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Lembaga K3 yang Terakreditasi adalah lembaga K3 yang telah memenuhi persyaratan penjaminan mutu lembaga K3 dan sudah dilakukan oleh tim penilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.		
		Jumlah Perusahaan yang Tersertifikasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	Badan Usaha	Perusahaan yang Tersertifikasi SMK3 adalah perusahaan yang telah dilakukan audit penerapan SMK3 oleh lembaga audit SMK3 untuk mendapatkan sertifikat SMK3.	∑perusahaan yang mendapatkan sertifikat SMK3 pada tahun n.	
		Jumlah Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	Ahli K3 adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Kementerian Ketenagekerjaan yang ditunjuk oleh Menteri Ketenagakerjaan untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang K3.	∑Ahli K3 yang ditingkatkan kompetensinya pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Ahli K3 yang ditingkatkan kompetensinya adalah Ahli K3 yang mengikuti pembinaan atau bimbingan teknis atau sosialisasi peningkatan kompetensi.		
		Persentase Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang Berkinerja Tinggi	Persen	Ahli K3 yang Berkinerja Tinggi adalah Ahli K3 yang melaksanakan tugas pengawasan penerapan K3 di perusahaan/tempat kerja yang dibuktikan dengan laporan hasil pelaksanaan tugas Ahli K3. Laporan hasil pelaksanaan tugas Ahli K3 wajib disampaikan paling sedikit 3 (tiga) laporan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.	$\frac{\sum Ahli\ K3\ yang\ menyampaikan\ laporan\ minimal\ 3\ kali\ pada\ tahun\ n}{\sum Ahli\ K3\ pada\ tahun\ n} \times 100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
3.	Meningkatnya Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan	Persentase Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti	Persen	Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan adalah segala bentuk ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagekerjaan yang dituangkan dalam nota pemeriksaan. Tindak Lanjut adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan melalui pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan sampai dengan pengenaan sanksi.	$\frac{\sum Nota\ pemeriksaan\ yang\ ditindaklanjuti\ pada\ tahun\ n}{\sum Nota\ pemeriksaan\ pada\ tahun\ n} \times 100$	Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan
		Persentase Pengaduan Pelanggaran Norma Ketenagakerjaa	Persen	Pengaduan Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan adalah pengaduan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan Perundang-	$\frac{\sum Pengaduan\ yang\ ditindaklanjuti\ pada\ tahun\ n}{\sum Pengaduan\ Pelanggaran\ Norma\ Ketenagakerjaan\ pada\ tahun\ n} x\ 100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		n yang Ditindaklanjuti pada tahun "n"		undangan ketenagakerjaan dan/atau standar yang masuk kedalam kanal pengaduan Kementerian Ketenagakerjaan secara daring maupun luring melalui Lapor Menaker, SPAN Lapor, Pusat bantuan, e-mail, dan PTSA yang ditindaklanjuti oleh Pengawas Ketenagakerjaan baik yang ditangani langsung maupun yang diserahkan ke daerah atau unit lain		
		Angka Pekerja Anak Usia 5-17 Tahun	Persen	Proporsi Pekerja Anak adalah pekerja anak yang mencakup penduduk (i) semua anak-anak umur 5-12 tahun yang bekerja; (ii) penduduk umur 13-14 tahun yang bekerja lebih dari 15 jam per minggu; (iii) dan penduduk usia 15-17 tahun yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu terhadap jumlah	$\frac{(a+b+c)}{total\ penduduk\ umur\ 5-17\ tahun} x100$ Keterangan: a = jumlah penduduk umur 5–12 tahun yang bekerja b = jumlah penduduk umur 13–14 tahun yang bekerja >15 jam/minggu	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				penduduk umur 5-17 tahun.	c = jumlah penduduk umur 15–17 tahun yang bekerja >40 jam/minggu	
4.	Meningkatnya perusahaan dan objek yang dilakukan pengujian K3	Jumlah Objek K3 yang Mendapatkan Layanan Pengujian K3	Objek	Objek K3 adalah seluruh peralatan kerja, bahan, lingkungan kerja, dan tenaga kerja pada Perusahaan. Layanan Pengujian K3 adalah layanan yang diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau Penguji K3 melalui kegiatan penilaian terhadap suatu objek K3 dengan cara perhitungan, analisis, pengukuran, dan/atau pengetesan berdasarkan pada ketentuan peraturan Perundang-undangan atau standar yang dilakukan.	Jumlah Objek K3 yang mendapatkan layanan pengujian K3 pada tahun n.	Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan UPTP Balai K3

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah Tenaga Kerja yang Ditingkatkan Kapasitas dan/atau Dievaluasi Kompetensinya di Bidang K3	Orang	Tenaga Kerja adalah Dokter Perusahaan Paramedis dan Petugas P3K. Peningkatan kapasitas di bidang K3 dilakukan oleh pemerintah dan swasta melalui kegiatan pembinaan atau bimbingan teknis atau sosialisasi peningkatan kompetensi. Evaluasi kompetensi dibidang K3 penilaian secara sistematis, objektif dan terukur terhadap pencapian kompetensi tenaga kerja berdasarkan kriteria unjuk kerja yang ditetapkan dalam SKKNI.	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kapasitas dan/atau dievaluasi kompetensinya di bidang K3 pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah Norma, Standar, Pedoman dan Kriteria di Bidang K3 yang dirumuskan	NSPK	Norma, standar, pedoman dan kriteria di bidang K3 yang dirumuskan adalah norma khusus pengujian K3 yang meliputi norma, standar, pedoman, dan kriteria yang baru, hasil kaji ulang, pembaharuan, dan penggantian.	Jumlah norma, standar, pedoman, dan kriteria di bidang K3 yang dirumuskan pada tahun n	
		Jumlah perusahaan yang ditingkatkan pelaksanaan Program Penanggulangan Tuberkulosis (TB) di tempat kerja	Badan Usaha	Perusahaan yang melaksanakan Program Penanggulangan TB merupakan perusahaan yang membuat kebijakan, melakukan sosialisasi dan edukasi serta melaksanakan tindak lanjut temuan kasus melalui skrining TB.	Jumlah Perusahaan yang melaksanakan Program Penanggulangan TB di tempat kerja pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
5.	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang ditingkatkan kompetensinya	Orang	Pengawas Ketenagakerjaan adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan untuk melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peningkatan kompetensi dilakukan melalui kegiatan pelatihan, bimbingan teknis peningkatan kompetensi dan memperoleh sertifikat.	∑Pengawas Ketenagakerjaan yang ditingkatkan kompetensinya pada tahun n.	Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja
		Jumlah Penguji K3 yang ditingkatkan	Orang	Penguji K3 adalah ASN yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara	∑Penguji K3 yang ditingkatkan kompetensinya pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		kompetensinya		penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengujian dan kompetensi keselamatan dan kesehatan kerja. Peningkatan kompetensi dilakukan melalui kegiatan pelatihan, bimbingan teknis peningkatan kompetensi bidang pengujian K3 dan memperoleh sertifikat.		
		Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang Berkinerja Tinggi	Orang	Berkinerja Tinggi adalah pengukuran kinerja Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.	∑Pengawas Ketenagakerjaan yang berkinerja tinggi.	
		Jumlah Penguji K3 yang Berkinerja Tinggi	Orang	Berkinerja Tinggi adalah pengukuran kinerja Penguji K3 sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.	∑Penguji K3 yang berkinerja tinggi	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
6.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal	Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Ditjen Binwasnaker dan K3 oleh Kementerian yang dilakukan terhadap aspek perencanaan anggaran dan aspek pelaksanaan anggaran.	Nilai kinerja perencanaan dan pelaksanaan anggaran Ditjen Binwasnaker dan K3 oleh Kementerian Keuangan Tahun n.	Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
		Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	
		Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas	Nilai	Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas adalah kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan SPIP yang terstruktur dan berkelanjutan yang dijamin kualitasnya oleh Inspektorat Jenderal.	Hasil penjaminan kualitas Penilaian Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan oleh Inspektorat pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tindak Lanjut Temuan Itjen	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal. Hasil Pengawasan: Berdasarkan LHA n-1	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan} \times 100$	
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah/ Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan	Nilai	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang Ketenagakerjaan/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan berdasarkan hasil penilaian oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Tingkat maturitas layanan publik berbasis elektronik pada tahun n atau Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
Sekretariat Jenderal						
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas Kementerian	Nilai AKIP	Nilai	Nilai AKIP adalah nilai yang diperoleh berdasarkan evaluasi atas penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kementerian Ketenagakerjaan oleh Kementerian PANRB.	Hasil penilaian AKIP Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n.	Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja
		Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional	Nilai	Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional adalah penilaian atas kualitas perencanaan setiap K/L yang ditunjukkan dengan adanya Integrasi, Sinkronisasi, dan Keterhubungan antar rencana secara berjenjang atau hierarki yang dilakukan oleh Bappenas.	Indeks perencanaan pembangunan nasional Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Maturitas SPIP	Nilai	Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah tingkat kematangan SPIP dalam mencapai tujuan pengendalian meliputi kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Penilaian Maturitas SPIP oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.	Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n.	
2.	Meningkatnya Kualitas Penataan Peraturan Perundang-undangan dan Penyelesaian Masalah Hukum Ketenagakerjaan	Indeks Reformasi Hukum	Indeks	Indeks Reformasi Hukum adalah Instrumen yang digunakan untuk mengukur reformasi hukum dengan melakukan identifikasi dan pemetaan regulasi, reregulasi dan deregulasi aturan, dan penguatan sistem regulasi	Indeks Reformasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1.	Biro Hukum

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				nasional. Hasil Penilaian Indeks Reformasi Hukum oleh Kementerian Hukum.		
3.	Meningkatnya Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian	Penataan Organisasi/Kelembagaan	Indeks	Implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi untuk menyempurnakan struktur dan proses organisasi sesuai dengan lingkungan strategisnya.	Evaluasi tingkat capaian penataan organisasi/kelembagaan pada tahun n-1 dengan mengikuti peraturan yang berlaku.	Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur
		Indeks Penerapan Sistem Merit	Indeks	Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.	Evaluasi tingkat capaian penerapan sistem merit pada tahun n-1 dengan mengikuti peraturan yang berlaku.	
		Indeks BerAKHLAK	Indeks	Indeks BerAKHLAK adalah penilaian yang dilakukan oleh Kementerian PANRB	Indeks BerAKHLAK pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				melalui survei.		
		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	Indeks Profesionalitas ASN adalah penilaian yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara melalui aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN).	Indeks Profesionalitas ASN pada tahun n-1.	
		Indeks Implementasi NSPK	Indeks	Indeks Implementasi NSPK adalah penilaian yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara terhadap tingkat kepatuhan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria.	Indeks Implementasi NSPK pada tahun n-1.	
		Indeks Pelayanan Publik	Indeks	Indeks Pelayanan Publik adalah penilaian yang dilakukan oleh Kementerian PANRB terhadap pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan	Indeks Pelayanan Publik pada tahun n-1.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.		
4.	Meningkatnya kemudahan akses keterbukaan dan pelayanan informasi publik	Nilai Keterbukaan Publik pada Badan Publik	Nilai	Nilai Keterbukaan Publik pada Badan Publik adalah nilai yang diperoleh dari Komisi Informasi Publik untuk mengukur implementasi kebijakan pelayanan publik pada Kementerian/lembaga.	Nilai Keterbukaan Informasi Publik Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n.	Biro Hubungan Masyarakat
		Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	Nilai/Opini	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik adalah nilai/opini yang diperoleh dari Ombudsman RI untuk mengukur kepatuhan standar pelayanan publik pada Kementerian/lembaga.	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tindak Lanjut Opini dan Presepsi Publik terhadap kinerja Kementerian	Persentase	Persentase Opini dan Rekomendasi yang ditindaklanjuti dari Unit Teknis.	Opini dan Rekomendasi yang ditindaklanjuti yang masuk x 100%.	
5.	Meningkatnya tata kelola keuangan dan aset Kementerian	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah indikator untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi pelaksanaan anggaran dan kepatuhan terhadap regulasi. Nilai IKPA diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan dalam satu tahun anggaran.	Nilai IKPA Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n.	Biro Keuangan dan Barang Milik Negara
		Indeks Pengelolaan	Nilai	Indeks Pengelolaan Aset (IPA) adalah indikator yang	Nilai IPA Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Aset (IPA)		digunakan untuk mengukur kualitas pengelolaan Barang Milik Negara pada Kementerian/lembaga. Nilai Indeks diperoleh berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan.		
		Tindak Lanjut atas Pemeriksaan Laporan Keuangan	Persen	Tindak Lanjut atas Pemeriksaan Laporan Keuangan adalah tindak lanjut atas rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang tercantum dalam hasil Pemeriksaan terhadap laporan keuangan Kementerian Ketenagakerjaan.	Jumlah Rekomendasi yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah Rekomendasi sampai dengan tahun n-1 dikali 100 persen.	
		Tingkat Maturitas SPIP hasil Penjaminan Kualitas Sekretariat	Nilai	Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Hasil Penjaminan Kualitas adalah kerangka kerja yang memuat karakteristik	Hasil Penjaminan Kualitas penilaian Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Sekretariat Jenderal oleh Insepktorat pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jenderal		dasar menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang terstruktur dan berkelanjutan yang dijamin kualitasnya oleh Inspektorat Jenderal.		
6.	Meningkatnya kualitas pelayanan internal	Nilai Survey Pelayanan Internal	Nilai	Nilai Survey Pelayanan Internal adalah tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap fasilitas, sarana, dan prasarana umum yang terdapat di kantor pusat Kementerian serta pelayanan administrasi dan keprotokolan pimpinan Kementerian. Pengguna layanan berasal dari internal dan eksternal Kementerian.	Nilai Survey Pelayanan Internal pada tahun n.	Biro Umum

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Indeks Tata Kelola Pengadaan	Nilai	Indeks Tata Kelola Pengadaan adalah nilai yang diperoleh Kementerian atas penilaian yang dilakukan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP).	Indeks Tata Kelola Pengadaan (ITKP) Kementerian pada tahun n.	
		Nilai Pengawasan Kearsipan	Nilai	Nilai Pengawasan Kearsipan adalah hasil penilaian atas pengawasan kearsipan Kementerian yang dilakukan oleh ANRI.	Nilai Pengawasan Kearsipan Kementerian pada tahun n.	
7.	Meningkatnya Kualitas Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri Bidang Ketenagakerjaan	Persentase Kerja Sama Luar Negeri yang ditindaklanjuti	Persen	Persentase kerja sama luar negeri yang meliputi kerja sama bilateral, multilateral dan regional yang ditindaklanjuti dan memberikan manfaat serta kontribusi di bidang ketenagakerjaan, diantara adalah :	$Persentase\ Kerja\ Sama\ yang\ ditindaklanjuti = \frac{Jumlah\ Kerja\ Sama\ yang\ ditindaklanjuti}{jumlah\ kerja\ sama} x100$	Biro Kerja Sama

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				1) Pengembangan pelatihan vokasi dan produktivitas tenaga kerja 2) Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja 3) Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja 4) Pengawasan norma-norma ketenagakerjaan dan kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja 5) Pengembangan ketenagakerjaan mulai dari perencanaan (makro dan mikro), data dan informasi serta kajian kebijakan ketenagakerjaan 6) Pengembangan SDM Aparatur bidang ketenagakerjaan 7) Peningkatan kualitas SDM Ketenagakerjaan melalui pendidikan		

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				vokasi		
		Persentase Kerja Sama Dalam Negeri yang ditindaklanjuti	Persen	Persentase kerja sama dalam negeri yang meliputi kerja sama antar Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah dan Mitra Pembangunan yang ditindaklanjuti dan memberikan manfaat serta kontribusi di bidang ketenagakerjaan, meliputi: 1) Pengembangan pelatihan vokasi dan produktivitas tenaga kerja; 2) Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; 3) Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; 4) Pengawasan norma-norma ketenagakerjaan dan kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja; 5) Pengembangan ketenagakerjaan mulai	$Persentase\ Kerja\ Sama\ yang\ ditindaklanjuti = \frac{Jumlah\ Kerja\ Sama\ yang\ ditindaklanjuti}{jumlah\ kerja\ sama} x100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				dari perencanaan (makro dan mikro), data dan informasi serta kajian kebijakan ketenagakerjaan; 6) Pengembangan SDM Aparatur bidang ketenagakerjaan; dan 7) Peningkatan kualitas SDM Ketenagakerjaan melalui pendidikan vokasi.		
8.	Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan	Persentase ASN Kementerian yang mengikuti pengembangan kompetensi	Persen	ASN Kementerian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang menduduki jabatan struktural, fungsional di luar bidang ketenagakerjaan dan pelaksana. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan atau fasilitasi yang dilakukan oleh	$\frac{\sum \text{ASN Kementerian Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi dan memperoleh sertifikat pada tahun } n}{\sum \text{ASN Kementerian Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi berdasarkan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi pada tahun } n} \times 100$	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				PPSDM dan memperoleh sertifikat pelatihan.		
		Persentase ASN Fungsional Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi	Persen	ASN Fungsional Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian dan K/L/D yang menduduki jabatan fungsional Instruktur, Pengantar Kerja, Mediator Hubungan Industrial, Pengawas Ketenagakerjaan, Penguji K3, dan jabatan fungsional ketenagakerjaan lainnya. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan oleh PPSDM dan memperoleh sertifikat pelatihan.	$\frac{\sum \begin{matrix} ASN\ Fungsional\ Ketenagakerjaan\ yang \\ mengikuti\ pengembangan\ kompetensi\ dan \\ memperoleh\ sertifikat\ pada\ tahun\ n \end{matrix}}{\sum \begin{matrix} ASN\ Fungsional\ Ketenagakerjaan\ yang \\ mengikuti\ pengembangan\ kompetensi \\ berdasarkan\ rencana\ penyelenggaraan \\ pengembangan\ kompetensi\ pada\ tahun\ n \end{matrix}} \times 100$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah SDM Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi	Orang	SDM Ketenagakerjaan adalah Aparatur Sipil Negara bidang Ketenagakerjaan di Kementerian/lembaga selain Kementerian dan Aparatur Sipil Negara bidang ketenagakerjaan di pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan oleh PPSDM dan memperoleh sertifikat pelatihan.	∑SDM Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi dan memperoleh sertifikat pada tahun n.	
9.	Tersedianya pelayanan pendidikan vokasi bidang ketenagakerjaan	Persentase lulusan Polteknaker yang memiliki sertifikat kompetensi	Persentase	Lulusan Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker) adalah Mahasiswa yang telah lulus dari pendidikan di Polteknaker dan memiliki sertifikat kompetensi.	$\sum \frac{lulusan\ Polteknaker\ tahun\ n\ yang\ memiliki\ sertifikat\ kompetensi}{lulusan\ Polteknaker\ tahun\ n} x\ 100$	Politeknik Ketenagakerjaan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Sertifikat kompetensi adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.		
		Persentase perjanjian kerja sama bidang tridarma perguruan tinggi yang diimplementasikan	Persentase	Perjanjian kerja sama bidang tridarma perguruan tinggi adalah kesepakatan legal antara Politeknik Ketenagakerjaan dengan pihak lain di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.	$\sum \frac{\text{Perjanjian kerja sama bidang tridarma perguruan tinggi terimplementasi tahun } n}{\text{Perjanjian kerja sama yang disepakati pada tahun } n} x\ 100$	
10.	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen Politeknik Ketenagakerjaan	Jumlah Layanan dukungan manajemen Politeknik Ketenagakerjaan	Layanan	Layanan dukungan manajemen adalah layanan Politeknik Ketenagakerjaan yang terdiri atas layanan manajemen SDM, layanan BMN, layanan umum, layanan sarana dan prasarana internal dan,	Jumlah Layanan dukungan manajemen Politeknik Ketenagakerjaan pada tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				layanan perkantoran.		
11.	Meningkatnya Pelayanan Pasar Kerja	Jumlah lowongan kerja yang tersedia dalam sistem informasi pasar kerja	Lowongan Kerja	Lowongan kerja yang tersedia dalam sistem informasi pasar kerja adalah lowongan kerja yang disajikan oleh pemberi kerja melalui sistem informasi pasar kerja.	Jumlah Lowongan Kerja yang tersedia dalam sistem informasi pasar kerja pada tahun n	Pusat Pasar Kerja
		Jumlah Lamaran kerja didalam Sistem Informasi Pasar Kerja	Dokumen	Lamaran kerja didalam Sistem Informasi Pasar Kerja adalah lamaran kerja yang diunggah oleh pencari kerja pada sistem informasi pasar kerja.	Total seluruh pengajuan lamaran kerja terhadap lowongan kerja yang tersedia di sistem informasi pasar kerja pada tahun n	
		Jumlah Unit layanan pasar kerja yang berfungsi	Lembaga	Unit layanan pasar kerja yang berfungsi adalah Unit Layanan SIAPkerja Service Unit (SKSU)/Kios SIAPKerja yang berfungsi dan melaksanakan aktivitas layanan pasar kerja di UPTP/Provinsi/Kab/Kota sesuai standar pelayanan minimal.	Jumlah Unit layanan pasar kerja yang berfungsi sampai dengan tahun n.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah dokumen informasi pasar kerja yang disusun	Dokumen	Dokumen informasi pasar kerja yang disusun adalah dokumen yang menyajikan informasi pasar kerja meliputi struktur, karakteristik, persediaan, kebutuhan tenaga kerja, dan laporan informasi pasar kerja hijau bersumber dari data sistem informasi pasar kerja.	Jumlah dokumen informasi pasar kerja yang disusun pada tahun n.	
12.	Meningkatnya Dukungan Manajemen Pusat Pasar Kerja	Jumlah bulan penyelenggaran layanan dukungan manajemen Pusat Pasar Kerja yang dilakukan	Bulan	Layanan dukungan manajemen mencakup layanan umum, perkantoran, sarana internal, prasarana internal, manajemen SDM, pemantauan dan evaluasi, dan manajemen keuangan di Pusat Pasar Kerja.	Jumlah bulan penyelenggaraan layanan manajemen Pusat Pasar Kerja yang dilakukan pada tahun n.	
Inspektorat Jenderal						
1.	Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern	Persen	Tingkat kualitas pengawasan intern Inspektorat I adalah suatu ukuran prosentase yang	(50% *Tingkat rekomendasi laporan hasil Pengawasan & pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan pengaduan*	Inspektorat I

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	I melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko	Inspektorat I		menggambarkan kualitas kinerja pengawasan intern Inspektorat I dalam mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern lingkup mitra Inspektorat I melalui pengawasan berbasis risiko. Kualitas kinerja pengawasan meliputi; tingkat rekomendasi laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan pengaduan pelanggaran yang ditangani Inspektorat I serta tingkat pelaksanaan audit Inspektorat I. Pengawasan berbasis risiko adalah pengawasan yang dilakukan berdasarkan identifikasi risiko, riwayat temuan pengawasan dan	*pelanggaran yang ditangani Inspektorat I*) +(50% *Tingkat pelaksanaan audit Inspektorat I)*	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				pemeriksaan.		
		Tingkat pelaksanaan pengendalian Inspektorat I	Persen	Tingkat pelaksanaan pengendalian adalah suatu ukuran dalam bentuk prosentase yang menggambarkan tingkat pelaksanaan pengendalian Inspektorat dari tugas mandatori yang diberikan kepada Inspektorat I untuk mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern di mitra Inspektorat I.	$(7\%\ Nilai\ SPIP) +$ $(7\%\ Nilai\ Sakip\ ) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ audit\ LK) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ reviu\ BMN) +$ $(7\%\ Nilai\ PNBP) +$ $7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ reviu\ PAPBJ) +$ $(7\% Nilai\ Pelaksanaan\ Audit\ TIK) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ Monitoring\ laporan\ pertanggung\ jawaban\ dan\ evaluasi\ penata\ usahaan\ kas)$ $+ (7\% * Nilai\ pelaksanaan\ evaluasi\ internal\ RB) +$ $(7\% * Nilai\ ZI\ ) +$ (15% *Nilai SPIP Kementerian + (15% * Nilai Evaluasi SAKIP Kementerian)	
2.	Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat II melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat II	Persen	Tingkat kualitas pengawasan intern Inspektorat II adalah suatu ukuran prosentase yang menggambarkan kualitas kinerja pengawasan intern Inspektorat II dalam mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern lingkup mitra Inspektorat II	$(50\%\ Tingkat\ rekomendasi\ laporan\ hasil\ Pengawasan\ \&\ pemeriksaan\ yang\ ditindaklanjuti\ dan\ pengaduan\ pelanggaran\ yang\ ditangani\ Inspektorat\ II)$ $+(50\%\ Tingkat\ pelaksanaan\ audit\ Inspektorat$	Inspektorat II

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				melalui pengawasan berbasis risiko. Kualitas kinerja pengawasan meliputi; tingkat rekomendasi laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan pengaduan pelanggaran yang ditangani Inspektorat II serta tingkat pelaksanaan audit Inspektorat II. Pengawasan berbasis risiko adalah pengawasan yang dilakukan berdasarkan identifikasi risiko, riwayat temuan pengawasan dan pemeriksaan.		
		Tingkat pelaksanaan pengendalian Inspektorat II	Persen	Tingkat pelaksanaan pengendalian adalah suatu ukuran dalam bentuk prosentase yang menggambarkan tingkat pelaksanaan pengendalian	$(7\%\ Nilai\ SPIP) +$ $(7\% Nilai\ Sakip\ ) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ audit\ LK) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ reviu\ BMN) +$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Inspektorat dari tugas mandatori yang diberikan kepada Inspektorat II untuk mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern di mitra Inspektorat II.	(7% *Nilai PNBP*) + 7% *Nilai pelaksanaan reviu PAPBJ*) + (7% *Nilai pelaksanaan Audit TIK*)+ (7% *Nilai Pelaksanaan Monitoring laporan pert dan evaluasi penata usahaan kas*) + (7% *Nilai Pelaksanaan evaluasi internal RB*)+ (7% *Nilai ZI*) + (10% Nilai Opini BPK)+ (10% Nilai Evaluasi PNBP) + (10% Nilai Reviu PAPBJ Kementerian)	
3.	Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat III melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat III	Persen	Tingkat kualitas pengawasan intern Inspektorat III adalah suatu ukuran prosentase yang menggambarkan kualitas kinerja pengawasan intern Inspektorat III dalam mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern lingkup mitra Inspektorat III melalui pengawasan	(50% *Tingkat rekomendasi laporan hasil Pengawasan & pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan pengaduan pelanggaran yang ditangani Inspektorat III*) +(50% *Tingkat pelaksanaan audit Inspektorat III)*	Inspektorat III

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				berbasis risiko. Kualitas kinerja pengawasan meliputi; tingkat rekomendasi laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan pengaduan pelanggaran yang ditangani Inspektorat III serta tingkat pelaksanaan audit Inspektorat III. Pengawasan berbasis risiko adalah pengawasan yang dilakukan berdasarkan identifikasi risiko, riwayat temuan pengawasan dan pemeriksaan.		
		Tingkat pelaksanaan pengendalian Inspektorat III	Persen	Tingkat pelaksanaan pengendalian adalah suatu ukuran dalam bentuk prosentase yang menggambarkan tingkat pelaksanaan pengendalian Inspektorat dari tugas	$(7\%\ Nilai\ SPIP) +$ $(7\% Nilai\ SAKIP\ ) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ audit\ LK) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ reviu\ BMN) +$ $(7\%\ Nilai\ PNBP) +$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				mandatori yang diberikan kepada Inspektorat III untuk mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern di mitra Inspektorat III.	$7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ reviu\ PAPBJ) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ Audit\ TIK)+$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ Monitoring\ laporan\ pertanggung\ jawaban\ dan\ evaluasi\ penata\ usahaan\ kas) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ evaluasi\ internal\ RB)+$ $(7\%\ Nilai\ ZI) +$ (30% Nilai capaian SPBE dan kepatuhan pertanggungjawaban)	
4.	Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat IV melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat IV	Persen	Tingkat kualitas pengawasan intern Inspektorat IV adalah suatu ukuran prosentase yang menggambarkan kualitas kinerja pengawasan intern Inspektorat IV dalam mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern lingkup mitra Inspektorat IV melalui pengawasan berbasis risiko. Kualitas kinerja pengawasan meliputi; tingkat rekomendasi laporan hasil pengawasan	$(50\%\ Tingkat\ rekomendasi\ laporan\ hasil\ Pengawasan\ \&\ pemeriksaan\ yang\ ditindaklanjuti\ dan\ pengaduan\ pelanggaran\ yang\ ditangani\ Inspektorat\ IV)$ $+(50\%\ Tingkat\ pelaksanaan\ audit\ Inspektorat\ IV)$	Inspektorat IV

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				dan pemeriksaan yang ditindaklanjuti dan pengaduan pelanggaran yang ditangani Inspektorat IV serta tingkat pelaksanaan audit Inspektorat IV. Pengawasan berbasis risiko adalah pengawasan yang dilakukan berdasarkan identifikasi risiko, riwayat temuan pengawasan dan pemeriksaan.		
		Tingkat pelaksanaan pengendalian Inspektorat IV	Persen	Tingkat pelaksanaan pengendalian adalah suatu ukuran dalam bentuk prosentase yang menggambarkan tingkat pelaksanaan pengendalian Inspektorat dari tugas mandatori yang diberikan kepada Inspektorat IV untuk mengawal dan memastikan pelaksanaan pengawasan intern di	$(7\%\ \ Nilai\ SPIP) +$ $(7\% Nilai\ Sakip\ ) +$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ audit\ LK) +$ $(7\%\ \ Nilai\ pelaksanaan\ reviu\ BMN) +$ $(7\%\ Nilai\ PNBP) +$ $7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ reviu\ PAPBJ) +$ $(7\%\ \ Nilai\ pelaksanaan\ Audit\ TIK)+$ $(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ Monitoring\ laporan\ pertanggung\ jawaban$ $dan\ evaluasi\ penata\ usahaan\ kas) +$	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				mitra Inspektorat IV.	$(7\%\ Nilai\ pelaksanaan\ evaluasi\ internal\ RB)+$ $(7\%\ Nilai\ ZI)+$ (15% Nilai Capaian RB Kementerian) + (15% capaian ZI Kementerian)	
5.	Terlaksananya Peningkatan Tata Kelola Manajemen Internal Kementerian Ketenagakerjaan	Tingkat Tindak Lanjut Hasil Pengawasan & Pemeriksaan	Persen	Tingkat Tindak Lanjut Hasil Pengawasan & Pemeriksaan merupakan gambaran kondisi berupa prosentase hasil pengawasan yang ditindaklanjuti oleh Inspektorat Jenderal yang terdiri atas tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan, pengawasan, dan pengaduan pelanggaran.	50% Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan dan Pengawasan + 50% Tindak Lanjut pengaduan pelanggaran.	Sekretariat Inspektorat Jenderal
		Tingkat Kualitas Tata Kelola Manajemen	Persen	Tingkat Kualitas Tata Kelola Manajemen merupakan gambaran kondisi berupa prosentase hasil penilaian kinerja Inspektorat Jenderal yang terdiri atas penilaian NKA, Evaluasi mandiri SAKIP, Hasil penjaminan kualitas Maturitas SPIP,	20% Nilai NKA Inspektorat Jenderal + 20% Nilai Evaluasi Mandiri SAKIP Inspektotat Jenderal + 25% Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas Inspektotat Jenderal + 15% Nilai Kapabilitas APIP + 10% Tingkat Kematangan Risiko + 10% Tingkat Maturitas Kepatuhan di Kementerian	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				kapabilitas APIP, Tingkat Kematangan Risiko dan Tingkat Maturitas Kepatuhan di Kementerian.		
		Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	Persen	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang Ketenagakerjaan/ Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital bidang Ketenagakerjaan.	$\frac{\sum Tingkat\ maturitas\ layanan\ publik\ berbasis\ elektronik}{\sum Nilai\ Maksimal\ Tingkat\ maturitas\ layanan\ publik\ berbasis\ elektronik} x100$ Atau $\frac{\sum Tingkat\ Keterpaduan\ dan\ Kepuasan\ Layanan\ Digital\ bidang\ Ketenagakerjaan}{\sum Nilai\ Maksimal\ Tingkat\ Keterpaduan\ dan\ Kepuasan\ Layanan\ Digital\ bidang\ Ketenagakerjaan} x100$	
Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan						
1.	Meningkatnya Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja	Jumlah Kebijakan yang spesifik mendukung pekerjaan hijau/*green job*	Kebijakan	Kebijakan yang mendukung pekerjaan hijau adalah rangkaian konsep/naskah/pedoman /kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah atau institusi terkait yang berfungsi sebagai acuan	∑Kebijakan yang spesifik mendukung pekerjaan hijau.	Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				untuk mengembangkan pekerjaan yang berkontribusi pada pelestarian atau pemulihan lingkungan dan mempromosikan pekerjaan layak		
		Persentase rencana tenaga kerja yang dijadikan acuan atas penentuan kebijakan	Persen	Rencana tenaga kerja adalah dokumen hasil perencanaan tenaga kerja makro.	$X = (\frac{Si}{St})$ X 100 Keterangan: X = persentase perencanaan tenaga kerja yang dijadikan acuan atas penentuan kebijakan Si = jumlah stakeholder yang menjadikan rencana tenaga kerja sebagai acuan dalam penentuan kebijakan. St = total stakeholder yang sudah memiliki rencana tenaga kerja.	
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan	Jumlah aplikasi lintas K/L/D yang terintegrasi ke SiapKerja	Aplikasi	Jumlah aplikasi dari K/L/D lain yang terintegrasi dengan SIAPKerja dalam lingkup data dan sistem.	∑Aplikasi dari K/L/D lain yang terintegrasi dengan SIAPKerja.	Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
	secara digital			SIAPkerja adalah ekosistem digital ketenagakerjaan yang merupakan transformasi dari sistem informasi ketenagakerjaan yang mengintegrasikan seluruh layanan bidang ketenagakerjaan secara nasional. Integrasi terkait lingkup data berupa interoperabilitas data yang bisa dilakukan melalui metode pemadanan data atau penukaran *Application Programming Interface* (API). Integrasi sistem informasi dilakukan melalui koneksi antara sistem SIAPkerja dengan sistem informasi K/L/D minimal mencapai tahap penyerahan *client* ID.		
		Indeks Sistem Pemerintahan	Nilai	Indeks SPBE/Indeks Pemerintahan Digital	Nilai Indeks SPBE/Indeks Pemerintahan	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Berbasis Elektronik (SPBE)/Indeks Pemerintahan Digital		adalah nilai indeks yang diperoleh dari penilaian yang dilakukan oleh Menteri PAN-RB.	Digital dinilai pada tahun n.	
		Persentase data yang memenuhi prinsip Satu Data Indonesia	Persen	Data Ketenagakerjaan adalah Data yang masuk ke dalam Data Prioritas Nasional (DPN) Tahun 2025 – 2029 yang ditetapkan oleh Bappenas dan menjadi tanggung jawab Kementerian dalam penyediaan data. Persentase Data Ketenagakerjaan yang memenuhi Prinsip Satu Data Indonesia adalah Data Ketenagakerjaan dalam DPN yang sudah dilengkapi dengan Standar Data dan Metadata dibagi dengan total Data Ketenagakerjaan dalam DPN.	$P = \frac{X1}{X2} x100$ Keterangan: P = Persentase Data Ketenagakerjaan yang memenuhi Prinsip Satu Data Indonesia X1 = Jumlah Data Ketenagakerjaan dalam DPN yang sudah dilengkapi dengan Standar Data dan Metadata X2 = Jumlah Data Ketenagakerjaan dalam DPN.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Standar Data adalah standar yang mendasari data tertentu yang terdiri atas lima komponen, yaitu konsep, definisi, klasifikasi, ukuran, dan satuan. Metadata adalah informasi dalam bentuk struktur dan format yang baku untuk menggambarkan data, menjelaskan data, serta memudahkan pencarian, penggunaan, dan pengelolaan informasi data.		
3.	Meningkatnya pemanfaatan dokumen analisis kebijakan oleh unit teknis di Kementerian Ketenagakerjaan	Persentase pemanfaatan dokumen analisis kebijakan oleh unit teknis di Kementerian Ketenagakerjaan	Persen	Nilai yang menggambarkan kemanfaatan analisis kebijakan yang sudah dihasilkan berdasarkan persentase pemanfaatan dokumen analisis kebijakan oleh unit teknis di Kementerian.	$X=\frac{Yi}{Yt}$ x 100 Keterangan: X = persentase rekomendasi kebijakan yang dimanfaatkan oleh unit teknis di Kementerian. Yi = jumlah rekomendasi kebijakan yang dimanfaatkan oleh unit teknis di Kementerian tahun n. Yt = total jumlah rekomendasi	Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Rekomendasi kebijakan adalah dokumen yang berisi alternatif kebijakan yang disampaikan kepada stakeholder dalam menyelesaikan suatu isu di bidang ketenagakerjaan.	kebijakan yang dihasilkan pada tahun n-1.	
4.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal	Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Nilai	Nilai hasil evaluasi kinerja anggaran Barenbang yang dilakukan terhadap Aspek Perencanaan Anggaran dan Aspek Pelaksanaan Anggaran.	Nilai kinerja perencanaan dan pelaksanaan anggaran Barenbang oleh Kementerian Keuangan Tahun n.	Sekretariat Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan
		Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Nilai	Nilai hasil evaluasi mandiri atas area penguatan akuntabilitas.	Nilai hasil evaluasi terhadap penyelenggaraan SAKIP tahun n oleh Inspektorat Jenderal.	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas	Nilai	Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas adalah kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan SPIP yang terstruktur dan berkelanjutan yang dijamin kualitasnya oleh Inspektorat Jenderal.	Hasil penjaminan kualitas penilaian Maturitas SPIP Kementerian oleh Inspektorat Jenderal pada tahun n.	
		Tindak Lanjut Temuan Itjen	Persen	Tindak Lanjut Temuan Pengawasan adalah tindak lanjut temuan hasil pengawasan oleh Inspektorat Jenderal. Hasil Pengawasan: Berdasarkan LHA n-1	$\frac{\sum Tindak\ Lanjut\ Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan}{\sum Rekomendasi\ Hasil\ Pengawasan} \times 100$	

Penanggung Jawab	Paraf	Tanggal
Pembuat Konsep (Kepala Biro Perencanaan & Manajemen Kinerja)		
Penanggung Jawab Aspek Hukum (Kepala Biro Hukum)		
Pengendali Administrasi (Sekretaris Jenderal)		

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

YASSIERLI