



MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA

**SALINAN**

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

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

- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;

- Mengingat :
1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
  5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
  6. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
  7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

MEMUTUSKAN:

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

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

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

Pasal 2

IKU di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan terdiri atas:

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

### Pasal 3

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

### Pasal 4

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

### Pasal 5

- (1) IKU Unit JPT Pratama Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana kerja tahunan,

rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan untuk melakukan evaluasi pencapaian kinerja unit jabatan pimpinan tinggi pratama.

- (2) IKU Unit JPT Pratama Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. sasaran kegiatan;
  - b. indikator kinerja kegiatan;
  - c. satuan;
  - d. definisi operasional;
  - e. cara perhitungan; dan
  - f. penanggung jawab.

#### Pasal 6

IKU Kementerian, IKU Unit JPT Madya Kementerian, dan IKU Unit JPT Pratama Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 7

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

#### Pasal 8

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

unit jabatan pimpinan tinggi pratama dan disampaikan kepada Menteri.

#### Pasal 9

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

#### Pasal 10

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2020 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1009), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 9 Juli 2021

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

IDA FAUZIYAH

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 9 Juli 2021

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

ttd.

BENNY RIYANTO

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR 795

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KERALA BIRO HUKUM,



RENI MURSIDAYANTI

NIP 19720603 199903 2 001

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

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

A. INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN

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



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

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

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

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA UNIT JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA KEMENTERIAN

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

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

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

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

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



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

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

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

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah	Nilai	Pelayanan Publik dimaksud adalah layanan publik berbasis elektronik yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan atau Pemerintah Daerah.	<p>Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah diukur oleh tim penilai Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan tingkat penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 1: Sistem pelayanan publik menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah).</li> <li>• Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> <p>Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.</p>	
5.	Meningkatnya Kualitas Pelindungan Tenaga Kerja dan Pengusaha Yang Menerapkan	Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi Norma Ketenagakerjaan	Perusahaan	Norma Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah waktu kerja, waktu	<p>Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan:</p> $\sum \text{Perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan k3}$	Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan

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

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

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

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



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

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

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

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

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
9.	Terwujudnya Penatalaksanaan Pemerintahan Di Bidang Ketenagakerjaan yang Baik, Berintegritas, Bersih, dan Bebas KKN	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai indeks	Indeks reformasi birokrasi adalah nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi oleh Kementerian PAN dan RB di Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi pada tahun n-1. Unsur yg dinilai adalah: 1. Manajemen perubahan; 2. Penataan peraturan perundang-undangan; 3. Penataan dan penguatan organisasi; 4. Penataan tatalaksana; 5. Penataan sistem manajemen sdm; 6. Penguatan akuntabilitas; 7. Penguatan pengawasan; dan 8. Peningkatan kualitas pelayanan publik.	Sekretariat Jenderal
Opini BPK		Opini	Opini BPK adalah hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1.	Nilai hasil Pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1. Unsur yang dinilai adalah: 1. Kepatuhan; 2. Standar akuntansi pemerintah; dan 3. Kecukupan pengungkapan catatan atas laporan keuangan.		

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

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

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



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

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Nilai Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Nilai indeks	Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan	Nilai tingkat capaian SPBE pada tahun n-1 dari hasil evaluasi Kemenpan dan RB.	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				pada tahun n-1.		
		Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Menengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.	Persen	Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Menengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing didapatkan dengan menghitung persentase rata-rata dari Persentase Pemanfaatan Rencana tenaga kerja yang didapatkan melalui survey dan persentase jabatan menengah-tinggi yang disusun pada periode sebelumnya dimanfaatkan oleh instansi pemerintah pusat dan daerah.	Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Menengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.: $P = \left[ \frac{R_{(m)} + \left[ \frac{\sum s}{\sum t \ n - 1} \times 100 \right]}{2} \right]$ Keterangan : P: Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan Daftar Jabatan Tenaga Kerja Menengah-Tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing R (m): Persentase Pemanfaatan Rencana tenaga kerja yang didapatkan melalui survey $\sum s$ : Jumlah jabatan TK menengah-tinggi yang dimanfaatkan $\sum t \ n - 1$ : Jumlah jabatan TK menengah-tinggi yang dihasilkan tahun sebelumnya	

No.	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Indeks Kepuasan Layanan Data dan Informasi Ketenagakerjaan	Nilai indeks	Layanan Data dan Informasi ketenagakerjaan adalah layanan data dan informasi yang disediakan oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.	Nilai indeks diperoleh dari hasil survei kepuasan penggunaan layanan data dan informasi ketenagakerjaan dengan responden internal kementerian dan mitra.	
12.	Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Indeks PMPRB	Nilai indeks	Nilai evaluasi PMPRB adalah hasil evaluasi penilaian mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan tahun n-1.	Nilai hasil evaluasi mandiri terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan pada tahun n-1 oleh Inspektorat Jenderal.	
		Persentase temuan yang ditindaklanjuti	Persen	Kerugian Negara atas temuan Inspektorat Jenderal adalah	Jumlah kerugian negara yang telah ditindaklanjuti dibagi akumulasi jumlah kerugian negara sampai dengan tahun berjalan dikali 100 persen.	

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

C. INDIKATOR KINERJA UTAMA UNIT JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA KEMENTERIAN

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas						

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
1.	Tersedianya standar kompetensi tenaga kerja, program, materi dan metode pelatihan vokasi	Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang disusun dan ditetapkan	Dokumen	Standar kompetensi kerja yang disusun dan ditetapkan adalah standar kompetensi kerja baik umum maupun di sektor prioritas untuk kebutuhan saat ini dan pekerjaan masa depan.	Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang disusun dan ditetapkan: $\sum \text{Standar kompetensi kerja yang disusun dan ditetapkan}$ pada tahun n.	Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan
		Persentase Program dan materi pelatihan yang berkaitan dengan tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing	Persen	Program dan materi pelatihan disusun berdasarkan pada Daftar Jabatan Keahlian menengah-tinggi hasil rekomendasi Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan.	Persentase Program dan materi pelatihan yang berkaitan dengan tenaga kerja berkeahlian menengah-tinggi yang mendorong daya saing: $\frac{\sum \text{Program dan materi keahlian menengah-tinggi}}{\sum \text{Program dan materi}} \times 100\%$ pada tahun n.	
2.	Meningkatnya kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan vokasi	Jumlah BLK Pemerintah yang Terakreditasi	Lembaga	Akreditasi BLK Pemerintah didasarkan pada lembaga akreditasi Nasional (LA-LPK).	Jumlah BLK Pemerintah yang Terakreditasi: $\sum \text{BLK Terakreditasi}$	Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah BLK Komunitas yang menjadi inkubator wirausaha	BLK Komunitas	muda. BLK Komunitas yang telah dibina oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas selama 2 (dua) tahun dan dibina oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sehingga menjadi Inkubator Wirausaha pada tahun n.	Pada tahun n. Jumlah BLK Komunitas yang menjadi inkubator wirausaha: $\sum \text{BLK Komunitas yang menjadi Inkubator Wirausaha}$ pada tahun n.	
4.	Terlaksananya pengendalian TKA melalui pelayanan perizinan yang transparan dan	Persentase tenaga kerja pendamping sebagai akibat penggunaan TKA	Persen	Tenaga kerja pendamping yang mendapat tugas melakukan pendampingan TKA.	Persentase tenaga kerja pendamping sebagai akibat penggunaan TKA:	Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing



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

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

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

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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan memberikan manfaat dalam pengelolaan layanan publik bagi Instansi Pusat dan/atau Pemerintah Daerah.	menyediakan diseminasi (penyebaran satu arah). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat 2: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan interaksi.</li> <li>• Tingkat 3: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan transaksi.</li> <li>• Tingkat 4: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan kolaborasi.</li> <li>• Tingkat 5: Sistem pelayanan publik menyediakan layanan optimalisasi.</li> </ul> Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.	
Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
1.	Meningkatnya kualitas sistem pengawasan ketenagakerjaan	Nilai rata-rata indeks kinerja Lembaga pengawasan Ketenagakerjaan	Nilai	Nilai indeks kinerja Lembaga pengawasan Ketenagakerjaan diperoleh dari hasil survei Lembaga yang kompeten.  Lembaga Pengawasan yang diukur	Nilai rata-rata indeks kinerja Lembaga pengawasan Ketenagakerjaan:  $\frac{\sum \text{Nilai Kinerja Lembaga Pengawasan}}{\sum \text{Lembaga Pengawasan}}$ pada tahun n.	Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				kinerjanya adalah Lembaga Pengawasan yang ada di Pusat (Direktorat Teknis) dan Daerah (Korwil, Satwasker, UPTD).		
		Nilai Indeks efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan	Nilai	Indeks Efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan digunakan untuk mengevaluasi efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan.	Indeks Efektivitas diperoleh dari hasil survei oleh lembaga survei yang kompeten pada tahun n.	
		Jumlah perusahaan besar yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online	Perusahaan	Penambahan Perusahaan besar yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui WLKP Online.	Jumlah perusahaan besar yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online: $\sum \text{Penambahan perusahaan besar melapor dalam WLKP}$ Pada tahun n.	

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		Jumlah perusahaan menengah yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online	Perusahaan	Penambahan Perusahaan menengah yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui WLKP Online.	Jumlah perusahaan menengah yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online: $\sum \text{Penambahan perusahaan menengah melapor dalam WLKP}$ Pada tahun n.	
		Jumlah perusahaan kecil yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online	Perusahaan	Penambahan Perusahaan kecil yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui WLKP Online.	Jumlah perusahaan kecil yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online: $\sum \text{Penambahan perusahaan kecil melapor dalam WLKP}$ Pada tahun n.	
		Jumlah perusahaan mikro yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online	Perusahaan	Penambahan Perusahaan mikro yang melaporkan kondisi ketenagakerjaan melalui WLKP Online.	Jumlah perusahaan mikro yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online: $\sum \text{Penambahan perusahaan mikro melapor dalam WLKP}$ Pada tahun n.	

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				reformasi birokrasi.	(Skala 0-3,75).	
6.	Meningkatnya Kualitas SDM ASN Ketenagakerjaan	Persentase SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang meningkat kompetensinya sesuai rencana pengembangan kompetensi	Persen	SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang telah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.	Persentase SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang meningkat kompetensinya: $\frac{\sum \text{SDM kemnaker kompeten}}{\sum \text{SDM kemnaker kompeten berdasarkan rencana pengembangan kompetensi}} \times 100\%$ Pada tahun n.	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan
7.	Meningkatnya Kualitas Penataan Peraturan Perundang-undangan dan Penyelesaian Permasalahan Hukum Ketenagakerjaan	Nilai Penataan Peraturan perundang-undangan	Nilai	Penataan Peraturan perundang-undangan adalah deregulasi kebijakan sebagai salah satu area perubahan reformasi birokrasi.	Nilai hasil evaluasi mandiri deregulasi kebijakan oleh Inspektorat Jenderal di tahun n-1 pada Sekretariat Jenderal (Skala 0-2).	Biro Hukum

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

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

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

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

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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				(komitmen) untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.		
		Nilai evaluasi mandiri maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mitra kerja Inspektorat I	Nilai	Hasil penilaian tingkat kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai	Berdasarkan jumlah nilai unsur dan sub unsur penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada tahun n-1.	



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

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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				(komitmen) untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.		
		Nilai evaluasi mandiri maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mitra kerja Inspektorat II	Nilai	Hasil penilaian tingkat kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi	Berdasarkan jumlah nilai unsur dan sub unsur penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada tahun n-1.	

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

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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		WBBM.		jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.		
		Nilai evaluasi mandiri maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mitra kerja Inspektorat III	Nilai	Hasil penilaian tingkat kematangan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai	Berdasarkan jumlah nilai unsur dan sub unsur penilaian maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada tahun n-1.	

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

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



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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				<p>pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.</p>		
5.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Internal dan Eksternal Inspektorat Jenderal	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal	Persen	Penyelesaian rekomendasi hasil audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal dengan klasifikasi “selesai”.	Jumlah tindak lanjut rekomendasi atas temuan audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal dengan klasifikasi “selesai” dibagi jumlah seluruh rekomendasi temuan sampai dengan tahun n dikali 100.	Sekretariat Inspektorat Jenderal

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

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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
				ketidapatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketentuan peraturan.	layanan; • Tingkat 4 Kolaborasi: sistem pelayanan WBS menyediakan layanan melalui integrasi dengan WBS lainnya; • Tingkat 5 Optimalisasi: sistem pelayanan WBS menyediakan layanan yang dapat beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan di lingkungan internal dan eksternal.  Data pendukung dapat berupa dokumen penggunaan aplikasi, <i>screenshot</i> , layanan aplikasi, daftar layanan dan fitur aplikasi, dan bukti terkait lainnya.	
		Indeks Kepuasan Pegawai	Skala Likert	Rata-rata hasil survei internal pegawai Inspektorat Jenderal atas pelayanan Sekretariat Inspektorat Jenderal.	Rata-rata skala likert (1-5).	

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

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	PENANGGUNG JAWAB
		tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahlian.		kejuruan yang ada di BLK adalah keakuratan pemanfaatan proyeksi jabatan yang akan tumbuh berdasarkan pembagian kelas jabatan sesuai KBJI pada periode sebelumnya yang akan digunakan sebagai acuan oleh BLK dalam melaksanakan pelatihan pada periode sekarang	$\frac{\sum \text{Jabatan menengah - tinggi yang dimanfaatkan } n}{\sum \text{Jabatan menengah - tinggi yang diproyeksikan } n - 1} \times 100\%$	
2.	Tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini dan meningkatnya kualitas	Persentase jenis data dan informasi ketenagakerjaan yang terkini	Persen	Data dan informasi terkini didasarkan pada ketersediaan data dan informasi terkini.  Data dan informasi yang terkini adalah	Persentase jenis data dan informasi ketenagakerjaan yang terkini dihitung dari:  $X_i = \frac{\sum \text{Data yang diserahkan produsen data ke walidata perbulan}}{\sum \text{Data dari daftar data yang jadwal pemutakhiran bulanan}} \times 100\%$	

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



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

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

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

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

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KEPALA BIRO HUKUM,



RENDA MURSIDAYANTI

NIP 19720603 199903 2 001

MENTERI KETENAGAKERJAAN

REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

IDA FAUZIYAH