



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1219, 2016

KEMENAKER. RENSTRA. Tahun 2015-2019.  
Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 27 TAHUN 2016

TENTANG

RENCANA STRATEGIS

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

TAHUN 2015-2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 telah ditetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019;
- b. bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 sebagaimana dimaksud dalam huruf a, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan sehingga perlu disempurnakan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
9. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas Nomor 5 Tahun 2014 tentang

- Pedoman Penyusunan dan Penelaahaan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 860);
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Peraturan Presiden serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 411);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2019.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Rencana Pembangunan Jangka Menengah, yang selanjutnya disingkat RPJM, adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun.
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kementerian yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Kementerian (Renstra K/L) adalah dokumen perencanaan Kementerian untuk periode 5 (lima) tahun.
3. Rencana Pembangunan Tahunan Nasional, yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pemerintah (RKP), adalah dokumen perencanaan Nasional untuk periode 1 (satu) tahun.
4. Rencana Pembangunan Tahunan Kementerian/Lembaga, yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Renja-KL), adalah dokumen perencanaan Kementrian/Lembaga untuk periode 1 (satu) tahun.
5. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

6. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
7. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi.
8. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Pusat/Daerah untuk mencapai tujuan.
9. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.
10. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
11. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

#### Pasal 2

Renstra K/L merupakan dokumen perencanaan Kementerian untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019.

#### Pasal 3

Renstra K/L sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program, dan kegiatan di Kementerian yang disusun dengan berpedoman pada RPJM Nasional.

#### Pasal 4

Renstra K/L sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 5

Renstra K/L sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disusun sebagai pedoman dalam:

- a. penyusunan Renstra Unit Kerja Eselon I di Kementerian;

- b. penyusunan Renja Kementerian;
- c. penyusunan rencana/program pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan;
- d. koordinasi perencanaan kegiatan antar sektor, antar instansi di pusat dan daerah serta antar daerah;
- e. pengendalian pembangunan ketenagakerjaan; dan
- f. penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

#### Pasal 6

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019;
- b. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor KEP.459/MEN-SJ/XII/2015 tentang Penetapan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019;

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 7

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 19 Agustus 2016

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

M. HANIF DHAKIRI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 19 Agustus 2016

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
NOMOR 27 TAHUN 2016  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN  
KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015 - 2019

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

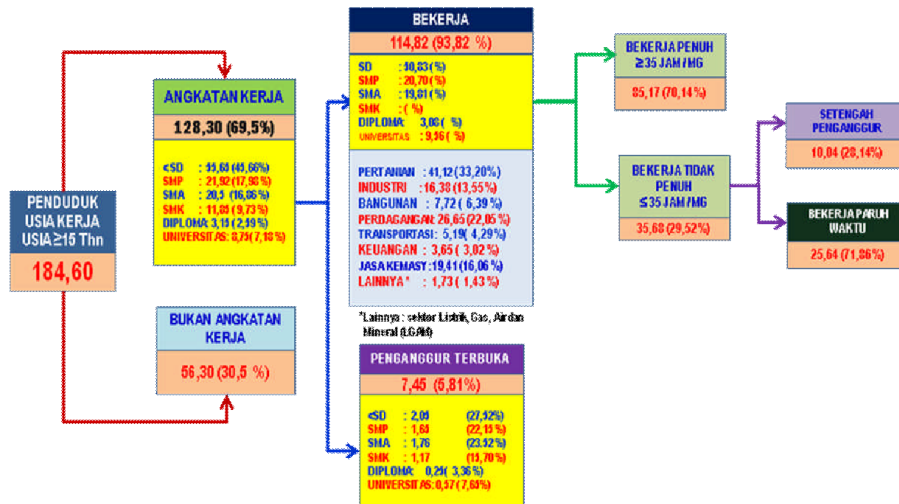
Kemandirian suatu bangsa tercermin pada, antara lain: ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya; kemandirian aparatur pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam menjalankan tugasnya; kemampuan untuk memenuhi pembiayaan pembangunan yang bersumber dari dalam negeri yang makin kokoh dan berkurangnya ketergantungan kepada sumber luar negeri; serta kemampuan memenuhi sendiri kebutuhan pokok yang disertai dengan keunggulan dalam inovasi, kreativitas, integritas, dan etos kerja sumber daya manusia. Selain itu, kemajuan suatu bangsa juga ditandai dengan sumber daya manusia yang memiliki kepribadian bangsa, berakhlak mulia, dan memiliki tingkat pendidikan, produktivitas, dan harapan hidup yang tinggi. Bangsa yang maju adalah bangsa yang mampu memenuhi kebutuhan dasar rakyatnya, meningkatkan pendapatan dan distribusinya, menyediakan infrastruktur yang baik, serta memiliki sistem dan kelembagaan politik, termasuk hukum yang berjalan dengan baik, ditandai dengan keadilan bagi seluruh rakyatnya, keterjaminan hak-haknya, keamanan, dan ketentraman warganya tanpa ada diskriminasi dalam bentuk apapun.

Upaya untuk mewujudkan tujuan negara tersebut dilaksanakan melalui proses yang bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025 dengan visi pembangunan nasional: INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL DAN MAKMUR.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Indonesia. Berdasarkan review selama lima tahun terakhir dapat diketahui bahwa terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan. Mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka

keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik maupun sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia secara umum, dalam Gambar 1.1. dapat terlihat bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2015 sebesar 128,30 juta orang. Dari total angkatan kerja tersebut, sekitar 93,82% (114,82 juta orang) adalah penduduk yang bekerja dan sekitar 5,81% (7,45 juta orang) adalah pengangguran.



Sumber : BPS, Sakernas Agustus

Gambar 1.1. Profil Ketenagakerjaan Tahun 2015

Dari jumlah penduduk yang bekerja tersebut, sebagian besar pekerja bekerja pada sektor pertanian (33,20%), sektor perdagangan (22,05%), dan sektor jasa kemasyarakatan (16,06%). Menurut jumlah jam kerja selama seminggu, sekitar 70,14% bekerja ≥35 jam/minggu. Sedangkan pengangguran didominasi oleh penganggur yang berpendidikan < SD (27,52%), SMA (23,52%), dan SMP (22,15%).

Berkenaan dengan kondisi ketenagakerjaan umum di atas, telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja yang dilakukan melalui pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja. Untuk mendukung pelaksanaan pelatihan maka dilakukan kegiatan pengembangan standar kompetensi kerja, revitalisasi lembaga pelatihan kerja melalui penyediaan sarana pelatihan kerja, peningkatan kompetensi Instruktur dan tenaga pelatihan. Untuk menjamin kompetensi tenaga kerja dilakukan sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).



Pada bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terdapat peningkatan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja melalui peningkatan fungsi lembaga pasar kerja di tingkat provinsi dan kabupaten/kota dalam upaya melayani pencari kerja dan pengguna tenaga kerja. Peningkatan lembaga ini, dilaksanakan melalui pendayagunaan tenaga fungsional Pengantar Kerja di pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota. Peningkatan fungsi pasar kerja juga dilaksanakan melalui pemberdayaan informasi pasar kerja, optimalisasi mekanisme antar kerja, penempatan melalui job fair, dan peningkatan kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri. Upaya perlindungan tenaga kerja juga dilaksanakan melalui pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Di samping itu, peningkatan perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pemberdayaan masyarakat seperti padat karya, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, dan terapan teknologi tepat guna, serta inkubasi bisnis. Pemberdayaan masyarakat juga dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan tenaga kerja khusus, seperti tenaga kerja wanita, muda, penyandang disabilitas, dan lanjut usia.

Pada bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja telah dilakukan upaya antara lain : penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaku hubungan industrial, peningkatan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan syarat kerja non diskriminasi melalui pelayanan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perlindungan pekerja melalui asuransi dan jaminan sosial, pengurangan tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK), pemogokan kerja dan perselisihan hubungan industrial, peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan penetapan upah minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota (UMK) yang mengarah pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), peningkatan fasilitas pekerja/buruh, dan peningkatan pendayagunaan (utilization) tenaga fungsional Mediator Hubungan Industrial, serta upaya mempertahankan eksistensi perusahaan yang sudah ada.

Pada bidang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kuantitas perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan norma K3, penurunan tingkat pekerja anak dan perlindungan tenaga kerja perempuan, peningkatan kepesertaan norma jaminan sosial tenaga kerja, penurunan pelanggaran norma kerja, penurunan angka kecelakaan kerja/penyakit akibat

kerja dan peningkatan penerapan SMK3 serta meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3 melalui penegakan hukum yang berdampak peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, iklim investasi dan peningkatan produktivitas nasional. Seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perlu dilakukan peningkatan, penataan Pengawas Ketenagakerjaan dan penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan serta pengelolaan tenaga Pengawas Ketenagakerjaan. Pemerintah perlu meningkatkan peran, fungsi dan independensi pengawasan ketenagakerjaan dalam penerapan norma ketenagakerjaan dan K3 di perusahaan/ tempat kerja, dan penurunan angka pelanggaran sehingga adanya peningkatan perlindungan hak pekerja dan pengembangan dunia usaha.

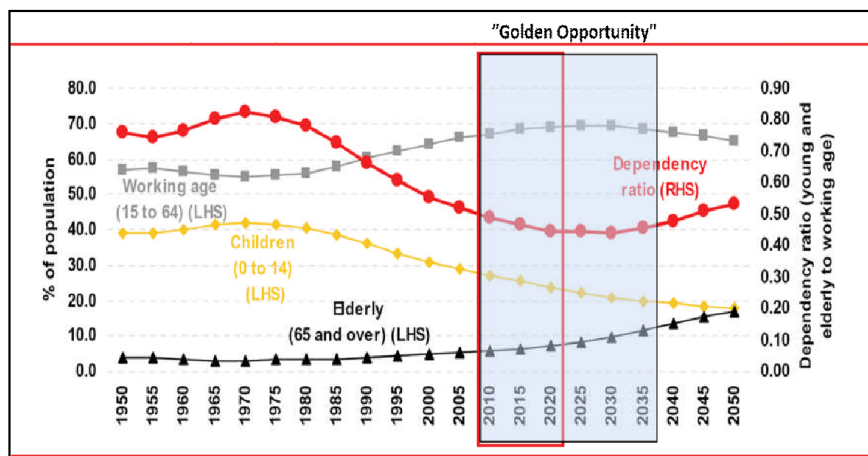
Selain terus menerus dilakukan upaya-upaya secara bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan, di dalam pembangunan ketenagakerjaan tentu terdapat potensi-potensi yang menguntungkan dan juga masalah yang harus dihadapi dalam upaya tersebut, seperti dalam hal perluasan kesempatan kerja, peningkatan kompetensi, penciptaan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan perlindungan ketenagakerjaan, serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

## B. Potensi dan Permasalahan

### 1. Potensi

#### a) Bonus Demografi

Bonus demografi hanya akan dialami sekali oleh sebuah bangsa. Apabila momentum bonus demografi dapat dijaga maka akan tercipta jendela kesempatan (*window of opportunity*) untuk mengakselerasi pembangunan. Pemerintah harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi melalui pendidikan pelatihan, penyediaan lapangan kerja yang mendorong keterlibatan perempuan Indonesia, kesetaraan dalam bidang pengupahan, jabatan, pekerja perempuan yang telah menyelesaikan masa reproduksinya (umur 49 hingga umur 64 tahun), mempersiapkan hari tuanya, meningkatkan perlindungan, kesejahteraan dan menciptakan iklim investasi yang kondusif, sehingga terciptanya pasar kerja yang inklusif. Oleh karena itu, bonus demografi Indonesia yang akan terjadi pada satu hingga tiga dekade mendatang harus diantisipasi oleh pemerintah. Seperti yang tertuang pada gambar 1.2. berikut :



Gambar 1.2. Prediksi Bonus Demografi Indonesia

Terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan, upaya yang dapat dilakukan untuk merealisasikan bonus demografi adalah sebagai berikut:

- 1) Memperluas lapangan kerja;
- 2) Meningkatkan iklim investasi;
- 3) Meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja serta pengembangan sistem kerja yang layak;
- 4) Pendalaman pendidikan tenaga kerja;
- 5) Peningkatan partisipasi perempuan dalam tenaga kerja.

b) Globalisasi

Globalisasi merupakan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia di seluruh dunia melalui perdagangan, investasi, migrasi, budaya, dan bentuk-bentuk interaksi yang lain sehingga batas-batas suatu negara menjadi semakin sempit. Seperti diketahui, salah satu bentuk globalisasi adalah globalisasi perekonomian, yang merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial negara. Globalisasi perekonomian mengharuskan penghapusan seluruh batasan dan hambatan terhadap arus modal, barang dan jasa. Ketika globalisasi ekonomi terjadi, batas-batas suatu negara akan menjadi kabur dan keterkaitan antara ekonomi nasional dengan perekonomian internasional akan semakin erat.

Arus globalisasi dalam bentuk FTA, WTO, NAFTA, dan lain-lain, akan semakin intensif dan pada tahun 2015 akan diberlakukan Asean Economic Community (AEC), di mana Indonesia akan menjadi pasar

potensial bagi negara-negara Asean mengingat posisinya yang strategis dan jumlah penduduknya yang besar sehingga memiliki tingkat konsumsi yang tinggi, hal ini akan menjadi peluang bagi pembangunan ketenagakerjaan.

Di samping itu, komunitas ASEAN dibentuk berdasarkan 3 (tiga) pilar, yaitu Pilar Komunitas Politik Keamanan, Pilar Komunitas Ekonomi, dan Pilar Komunitas Sosial Budaya, yang saling memperkuat satu sama lain untuk mewujudkan perdamaian, kestabilan, dan kesejahteraan bersama. Selain itu, terdapat 5 (lima) elemen aliran bebas dalam komunitas ASEAN antara lain: aliran bebas barang, aliran bebas jasa, aliran bebas investasi, aliran bebas modal, dan aliran bebas tenaga kerja terampil.

c) Potensi Unggulan Daerah

Keanekaragaman hayati yang terkandung di setiap daerah merupakan sebuah peluang dan modal dasar dalam percepatan pembangunan. Keinginan dan komitmen yang kuat dari pemerintah untuk mendistribusikan kekuatan ekonomi ke seluruh penjuru Nusantara ini semakin terlihat melalui pembangunan nasional berbasis kewilayahan (Agenda Pembangunan Wilayah/RPJMN 2015-2019 Buku III). Dalam agenda pembangunan wilayah tersebut, setiap wilayah memiliki potensi tertentu, sebagaimana yang tertuang dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1. Potensi Unggulan Setiap Wilayah di Indonesia

Wilayah	Potensi Unggulan
Papua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi sektor pertambangan (minyak, gas, emas, perak, nikel dan tembaga);</li> <li>• Potensi tanaman pangan (padi, palawija, dan hortikultura);</li> <li>• Potensi tanaman perkebunan (kelapa sawit, kelapa, coklat, dan kopi);</li> <li>• Potensi peternakan (babi, sapi potong dan kambing);</li> <li>• Potensi perikanan tangkap laut dan budidaya laut, tambak, kolam, karamba, jaing apung dan sawah;</li> <li>• Potensi industri pengolahan buah merah, kakao dan kelapa; industri pengolahan turunan hasil pertanian dan perikanan; serta industri pertambangan, minyak dan gas;</li> <li>• Potensi pariwisata terutama wisata alam, bahari dan budaya.</li> </ul>
Maluku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi perikanan dan kelautan sebagai salah satu produsen makanan laut terbesar di Asia Tenggara;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi pertambangan nikel dan tembaga;</li> <li>• Potensi pariwisata bahari;</li> </ul>
Nusa Tenggara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi pengembangan jagung sebagai tanaman pangan;</li> <li>• Potensi pengembangan peternakan (sapi potong, kambing, babi);</li> <li>• Potensi perikanan tangkap dan budidaya;</li> <li>• Potensi produk kelautan (garam dan rumput laut);</li> <li>• Potensi etalase wisata ekologis, budaya dan bahari serta kepariwisataan yang berbasis UKM;</li> <li>• Potensi pertambangan bijih mangan dan tembaga.</li> </ul>
Sulawesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi pengembangan tanaman perkebunan (kakaο);</li> <li>• Potensi pengembangan tanaman pangan (padi dan jagung);</li> <li>• Potensi perikanan tangkap dan budidaya;</li> <li>• Potensi penghasil aspal terbesar di Indonesia;</li> <li>• Potensi pengembangan industri nikel, bijih besi;</li> <li>• Potensi sebagai pintu gerbang perdagangan internasional;</li> <li>• Potensi pariwisata bahari.</li> </ul>
Kalimantan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi pengembangan industri pertambangan (minyak, gas, batu bara, pasir zirkon, bijih besi dan bauksit);</li> <li>• Potensi sektor pertanian adalah pengembangan sumber daya terbarukan (kelapa sawit dan perkayuan);</li> <li>• Potensi pengembangan <i>food estate</i>.</li> </ul>
Jawa-Bali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi industri pengolahan (makanan-minuman, mebel, tekstil, otomotif, perkapalan, alutsista, telematika, kimia dasar, serta logam dasar);</li> <li>• Potensi sektor pertanian (padi);</li> <li>• Potensi pariwisata dan ekonomi kreatif.</li> </ul>
Sumatera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potensi sebagai lumbung pangan nasional (padi, jagung, kopi, teh, sawit, ikan);</li> <li>• Potensi Pertambangan (batu bara, gas bumi, minyak bumi, bijih timah, bauksit, dan kaolin);</li> <li>• Industri manufaktur, industri kelapa sawit, industri karet, industri pulp dan kertas, industri dasar besi dan baja, industri non-logam serta industri pangan, kopi, kakaο;</li> <li>• Potensi kawasan hutan lindung</li> </ul>

Gambaran mengenai potensi unggulan ini merupakan pedoman bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan K/L lintas sektor terkait, dalam

menyelenggarakan program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan pada Agenda Pembangunan Wilayah.

## 2. Permasalahan

### a) Kemiskinan

Dalam kurun waktu lima tahun jumlah penduduk miskin, persentase penduduk miskin dan indeks kedalaman kemiskinan mengalami penurunan dari tahun 2011 sampai tahun 2014. Pada tahun 2011 jumlah penduduk miskin sebesar 29,89 juta orang, menurun pada tahun 2014 menjadi 27,72 juta orang. Pada awal tahun 2015 jumlah penduduk miskin meningkat menjadi 28,51 juta orang, demikian pula persentase penduduk miskin meningkat dari 15,04% pada bulan September 2014 menjadi 15,40% pada bulan Maret 2015.



Sumber : Data Kemiskinan BPS Tahun 2015

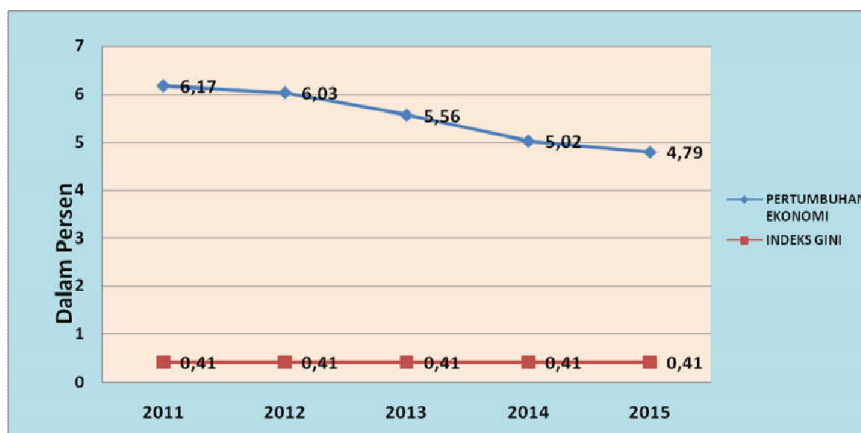
Gambar 1.3. Data Kemiskinan di Indonesia Tahun 2011-2015

Dari sisi kewilayahan, angka kemiskinan terbesar terkonsentrasi di wilayah perdesaan. Seperti dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS) (2015), daerah perdesaan memiliki indeks kedalaman kemiskinan lebih tinggi daripada perkotaan. Tercatat kedalaman kemiskinan di perkotaan sebesar 1,29% dan perdesaan 2,40%. Salah satu penyebab tingginya angka kemiskinan di pedesaan adalah tingginya jumlah penduduk di pedesaan yang bekerja di sektor informal-pertanian.

### b) Ketimpangan Ekonomi dan *Middle Income Trap*

Situasi perekonomian mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap bidang ketenagakerjaan melalui penciptaan lapangan pekerjaan,

penurunan angka pengangguran dan kemiskinan. Akan tetapi, pertumbuhan ekonomi di Indonesia belakangan ini tidak diikuti oleh pemerataan kesejahteraan. Sebagaimana yang tertuang dalam gambar 1.4. Indeks Gini nasional menunjukkan angka sebesar 0,41, artinya pemerataan pendapatan Indonesia berada pada level sedang.



Sumber : BPS

Gambar 1.4.  
Pertumbuhan Ekonomi dan Indeks Gini Indonesia  
2011-2015

Bila diperhatikan per provinsi, pemerataan pendapatan Indonesia masih cenderung tidak merata. Provinsi Papua Barat memiliki indeks gini paling tinggi (paling tidak merata di antara provinsi lainnya). Bahkan, DKI Jakarta sebagai ibukota negara, memiliki indeks gini yang relatif besar (0,43).

Selain permasalahan ketimpangan, di tengah ketidakpastian dan perlambatan ekonomi global dewasa ini, salah satu implikasi yang dihadapi oleh negara-negara berkembang adalah terjadinya peningkatan potensi risiko untuk masuk ke dalam perangkap negara berpendapatan menengah (*middle income trap*). Fenomena ini banyak dijumpai di berbagai negara berkembang termasuk Indonesia, yang memiliki pertumbuhan produktivitas yang rendah.

c) Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Sebagai tindak lanjut dari amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) serta untuk dapat memaksimalkan cakupan kepesertaan jaminan sosial pada seluruh rakyat Indonesia khususnya pekerja, Pemerintah mengesahkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) yang

mengamanatkan pembentukan 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai dengan amanat UU BPJS tersebut, perubahan perlu dilakukan mengingat jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan baru memberikan perlindungan kepada pekerja sektor formal, hingga tahun 2015 jumlah peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan pada program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKm), dan Jaminan Pensiun (JP) mencapai 58,18 juta jiwa. Jumlah peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan mengalami peningkatan dari 46,73 juta jiwa pada tahun 2014 menjadi 58,18 juta jiwa pada tahun 2015.

Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan jaminan sosial saat ini diantaranya adalah perluasan kepesertaan. Mandat amandemen UUD 1945 dan UU SJSN adalah agar seluruh penduduk dan pekerja/buruh terlindungi oleh jaminan sosial. Namun cakupan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) baru 48,8% atau sekitar 124,5 juta penduduk. Sejumlah 51,2% penduduk lainnya kemungkinan dicakup oleh skema lainnya, seperti asuransi swasta, dana kesehatan perusahaan, dan Jamkesda, atau sama sekali tidak memiliki jaminan kesehatan.

Tantangan berikutnya adalah pelayanan dan manfaat JKN, JKK, JKm, JHT, dan Jaminan Pensiun (JP), yang belum mencakup kelompok penduduk tertentu yang berkebutuhan khusus. Dari sisi pelayanan kesehatan, permasalahan disparitas ketersediaan, kualitas, dan kapasitas masih menjadi isu utama.

Tantangan SJSN juga terkait dengan kesinambungan finansial BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Pada jaminan sosial ketenagakerjaan tantangan kesinambungan finansial terutama pada jaminan pensiun. Perkembangan angka harapan hidup akan memperpanjang masa pembayaran manfaat pensiun, sehingga dikhawatirkan iuran pensiun yang dikumpulkan tidak mencukupi pembayaran seluruh manfaat pensiun.

#### d) Daya Saing Tenaga Kerja

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih menunjukkan daya saing yang relatif masih rendah dibandingkan dengan negara tetangga sehingga belum mampu bersaing baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia disebabkan rendahnya mutu SDM, dimana mutu SDM dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tidak dimilikinya kompetensi kerja. Berdasarkan data



Sakernas yang diterbitkan oleh BPS pada bulan Agustus 2015 bahwa dari jumlah penganggur ada sebanyak 27,52 % berpendidikan SD ke bawah dan adanya miss match antara pendidikan dengan dunia industri menjadikan daya saing tenaga kerja rendah. Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja maka solusi yang terbaik adalah melalui pelatihan kerja yang berguna untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Dalam rangka meningkatkan daya saing tenaga kerja telah diterbitkan regulasi melalui Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang mewajibkan pelatihan yang dilakukan oleh BLK adalah Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang mengacu kepada kebutuhan dunia industri sehingga lulusan pelatihan dapat langsung bekerja di industri.

Tantangan yang dihadapi dalam menerapkan Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah belum semua standar kompetensi yang disusun diterjemahkan dalam program dan modul. Dan belum semua standar kompetensi dipaketkan dalam level KKNI.

Tantangan yang lain adalah belum semua instruktur memiliki sertifikasi kompetensi dan belum ada kualifikasi Instruktur yang mengacu pada level KKNI. Disamping itu juga jumlah Instruktur di BLK masih belum memadai dari segi kuantitas karena banyak Instruktur yang akan memasuki masa pensiun.

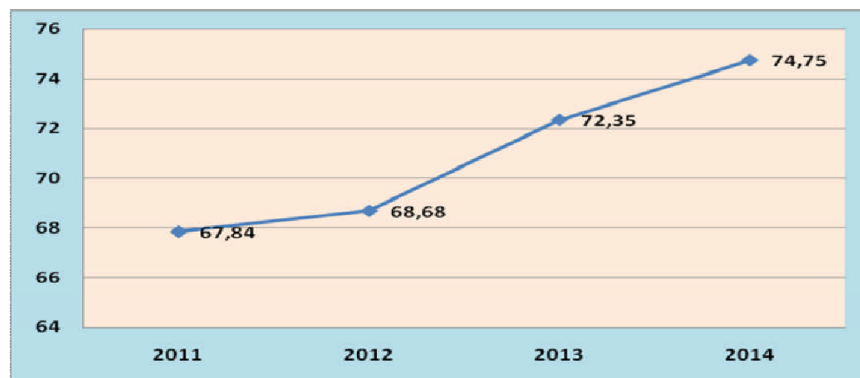
Tantangan ketiga adalah sarana dan prasarana pelatihan yang dimiliki oleh BLK UPTD belum semuanya sesuai dengan kebutuhan industri sehingga perlu dilakukan penambahan sarana dan prasarana yang tentu saja memerlukan anggaran yang cukup banyak. Dari semua tantangan tersebut komitmen dari Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kompetensi SDM masih kurang sehingga di beberapa daerah alokasi untuk paket pelatihan lebih kecil dibandingkan dengan pembangunan infrastruktur.

Sedangkan tantangan untuk sertifikasi kompetensi adalah sampai dengan saat ini industri belum menggunakan sertifikat kompetensi sebagai persyaratan untuk memasuki dunia industri dan sebagai dasar penggajian sehingga sertifikasi belum dirasakan sebagai kebutuhan oleh tenaga kerja. Disamping itu infrastruktur sertifikasi masih sangat terbatas belum menjangkau semua wilayah di Indonesia karena LSP yang dibentuk sebagian besar masih berada di ibukota negara.

Terkait dengan pemberlakuan MEA pada bulan Desember 2015 tantangan yang dihadapi adalah untuk MRA yang sudah ditandatangani

masih belum dapat diimplementasikan karena terkendala oleh kesiapan masing-masing sektor dalam mengembangkan sistem diklat berbasis kompetensi dan sertifikasinya.

Tingkat produktivitas merupakan salah ukuran untuk mengetahui tingkat daya saing tenaga kerja Indonesia, tren produktivitas tenaga kerja di Indonesia selama periode lima tahun terakhir terus mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2011 sebesar Rp. 67,84 juta per tenaga kerja per tahun, dan di tahun 2014 mencapai Rp. 74,75 juta per tenaga kerja per tahun.

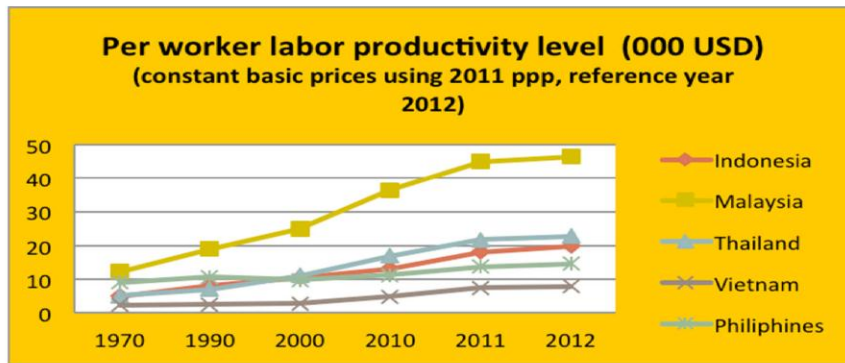


Sumber : Buku Pengukuran Produktivitas Nasional, Regional dan Sektoral Tahun 2015, Direktorat Bina Produktivitas, Ditjen Binalattas

Gambar 1.5. Tren Produktivitas Tenaga Kerja, 2011-2014

Meskipun secara umum terjadi peningkatan produktivitas, sebagaimana yang terlihat pada gambar 1.5., namun jika di lihat menurut per sektor, sektor pertanian sebagai sektor yang menyerap jumlah pekerja yang paling besar justru memiliki produktivitas yang paling rendah dibandingkan sektor lainnya. Produktivitas sektor pertanian jika dilihat trennya selama lima tahun terakhir memang mengalami peningkatan dari Rp. 27,62 juta per pekerja per tahun pada tahun 2013 menjadi Rp. 28,95 juta per orang per tahun, di tahun 2014.

Jika dibandingkan dengan negara lain, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia tahun 2013 juga masih di bawah Malaysia dan Thailand, seperti yang terlihat dalam gambar 1.6., padahal tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia jauh lebih tinggi dari dua negara tersebut.



Gambar 1.6. Produktivitas Tenaga Kerja di Asia Tenggara Berdasarkan Harga Konstan, Tahun 2013

e) Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

Pasar kerja di Indonesia masih dalam kondisi kelebihan tenaga kerja (*labor surplus economy*), walaupun pertambahan lapangan kerja selama periode 2009–2014 lebih banyak dibanding pertambahan angkatan kerja. Di samping kelebihan tenaga kerja, kondisi pasar kerja di Indonesia ditandai dengan pasar kerja yang kurang berkualitas di mana pendidikan angkatan kerja relatif masih rendah. Angkatan kerja yang menganggur juga didominasi oleh penganggur berpendidikan rendah dan menengah.

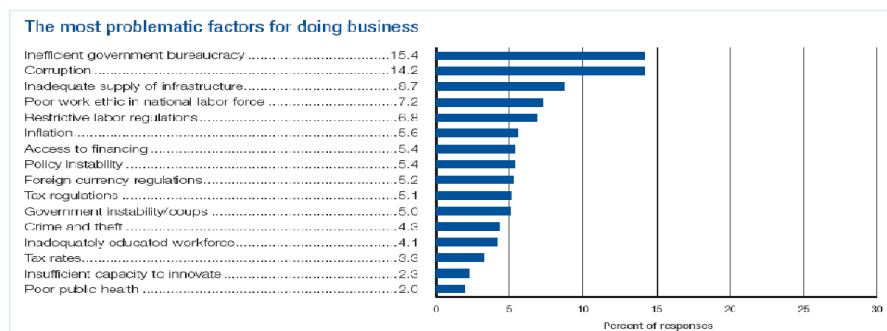
Kondisi pasar kerja tersebut diperberat dengan banyaknya setengah pengangguran. Dengan kondisi pasar kerja dan kualitas tenaga kerja seperti tersebut pada gambar 1.7, ditambah dengan pelatihan kerja yang belum meng-cover seluruh angkatan kerja, maka tidaklah mengherankan jika produktivitas tenaga kerja Indonesia secara makro relatif masih rendah, terutama bila dibanding dengan Thailand, Malaysia dan Singapura.



Gambar 1.7. Kondisi Pasar Kerja Indonesia

Masalah yang tidak kalah penting dalam pasar kerja adalah mentransformasikan struktur pendidikan tenaga kerja yang masih didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan maksimal SD dan SMP ke pendidikan yang lebih tinggi serta pendidikan kejuruan, vokasi dan profesi. Selain itu, diperlukan juga upaya untuk meningkatkan lembaga pendidikan dan pelatihan yang lebih kredibel, mudah diakses dan lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (*linked and match*).

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan, *World Economic Forum* dalam *The Global Competitiveness Index, 2012*, menjelaskan bahwa ketidakefisienan pasar kerja merupakan faktor penghambat utama dari kurang berkembangnya pasar kerja di Indonesia. Biaya redundansi dan fleksibilitas penentuan upah, yang selama ini sudah sering dikeluhkan dunia usaha. Pada tahun 2012, dari 142 negara Indonesia menduduki ranking 137 dan 114.



Gambar 1.8. Permasalahan Utama Pasar Kerja di Indonesia, World Economic Forum 2014

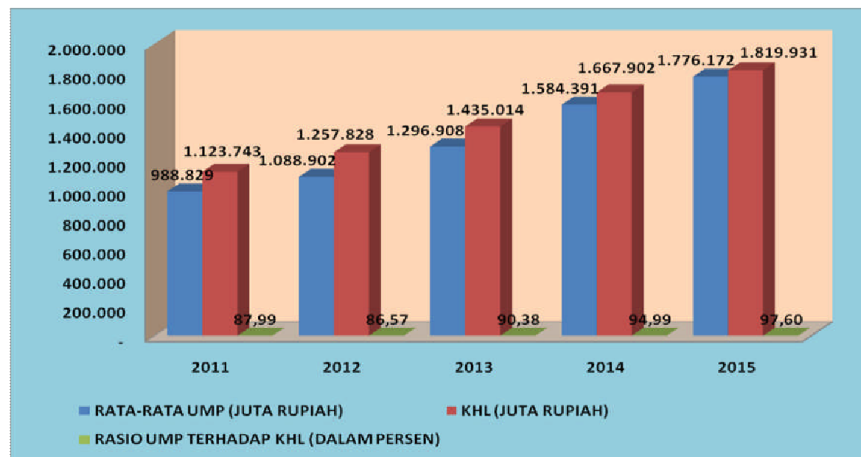
Sementara itu, dalam konteks pasar kerja global tidak dapat dipungkiri bahwa Tenaga Kerja Luar Negeri (TKLN) memberikan kontribusi berupa sumbangan devisa yang cukup besar bagi Indonesia. Namun demikian, berbagai masalah masih terjadi terkait dengan TKLN, baik pada masa pra, selama, maupun paska penempatan. Berbagai masalah muncul, mulai dari kasus legalitas keberangkatan, penipuan, tempat penampungan keberangkatan TKLN yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, rendahnya skill TKLN, kekerasan dalam hubungan kerja (baik psikis maupun fisik), gaji yang tidak dibayar atau tidak dibayar penuh, dan berbagai kasus hukum lainnya di negara penempatan.

#### f) Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku di dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari

unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Saat ini hubungan industrial masih memiliki kendala, di antaranya kondisi hubungan kerja yang harmonis di tempat kerja yang belum sepenuhnya tercapai dan belum optimalnya peran, fungsi serta jumlah sarana-sarana hubungan industrial yang sesungguhnya dapat dijadikan sebagai jembatan untuk mencapai tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, seperti: Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, Peran SP/SB dan Asosiasi Pengusaha.

Selain hal tersebut, kondisi hubungan industrial juga masih dihadapkan pada persoalan pengupahan. Penetapan upah minimum oleh Pemerintah dimaksudkan sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar tingkat upah yang diterima pekerja/buruh tidak jatuh hingga level yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan pasar kerja. Akan tetapi di dalam pelaksanaannya, belum terlaksana sesuai yang diharapkan. Pengusaha cenderung memberlakukan upah minimum sebagai standar upah di perusahaan, sedangkan pekerja/buruh menganggap upah minimum sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan. Oleh karenanya, pekerja/buruh cenderung menuntut kenaikan upah minimum yang relatif tinggi dan juga tuntutan penambahan Komponen dan Jenis Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Adapun perkembangan penetapan upah minimum yang diarahkan pada pencapaian KHL dapat dilihat pada gambar 1.9.



Sumber : Pusdatinaker Kemnaker Tahun 2015

Gambar 1.9. Kenaikan Kebutuhan Hidup Layak

Di samping pengupahan, agenda yang menjadi tuntutan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh adalah terkait dengan penghapusan *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan suatu sistem bisnis yang tumbuh dan berkembang seiring dengan perubahan kondisi ekonomi nasional dan dunia. Pelaksanaan bisnis tersebut sangat mempengaruhi hak-hak pekerja/buruh. Di dalam pelaksanaan *Outsourcing* masih terdapat beberapa permasalahan, seperti: (a) Perbedaan pandangan dalam penetapan pekerjaan pokok (*core business*) dengan pekerjaan penunjang (*non core*); (b) Anggapan bahwa dengan diserahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat mengurangi perlindungan hak bagi pekerja/buruh. Lebih lanjut, adanya permasalahan *outsourcing* yang dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pada era Industrialisasi, perselisihan hubungan industrial adakalanya sulit dihindari, bahkan diikuti dengan mogok kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan masih cenderung melihat hubungan kerja berdasarkan "hak", sehingga prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat sulit tumbuh dan berkembang di perusahaan.

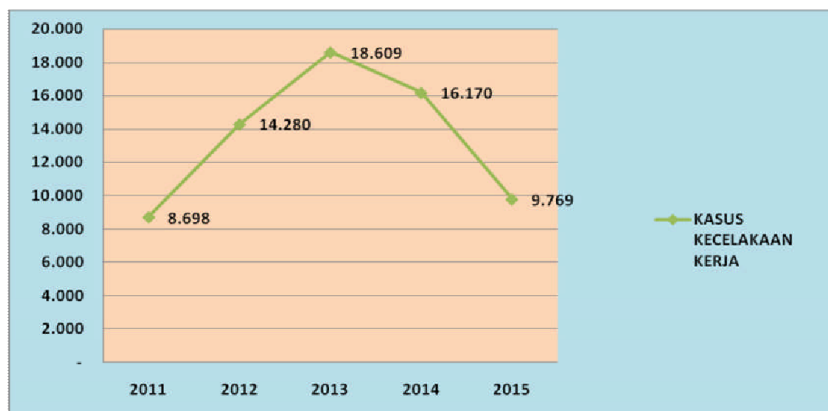
g) Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja masih dirasakan belum memiliki dampak terhadap peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja. Hal ini terlihat dari : masih adanya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja/kerja lembur, upah lembur, cuti, pembayaran upah di bawah upah minimum, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, kurangnya kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin, jabatan tidak sesuai dan wilayah kerja, kebebasan berserikat, masih ditemukannya pekerja anak pada bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (BPTA), dan perlakuan diskriminasi bagi pekerja perempuan.

Jumlah kasus ketenagakerjaan pada tahun 2015 sebesar 21.879 kasus, yang terdiri dari: norma kerja sebesar 20.384 kasus dan norma K3 sebesar 1.495 kasus. Kasus pelanggaran yang terjadi, antara lain seperti: pelanggaran wajib lapor ketenagakerjaan (21.492 kasus), pelanggaran UMP (2.764 kasus), pelanggaran upah lembur (1.279 kasus), pelanggaran

norma waktu kerja dan waktu istirahat (1.237 kasus), pemogokan (405 kasus), pelanggaran penggunaan TKA (117 kasus), pelanggaran penggunaan Tenaga Kerja Indonesia (24 kasus), pelanggaran PP/PKB (2.414 kasus), dan kasus banding penetapan kecelakaan kerja (367 kasus).

Penerapan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja masih belum optimal, sehingga budaya K3 belum menjadi budaya kerja di perusahaan. Hal ini tercermin dari masih adanya kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan kerja di tempat kerja, belum semua perusahaan yang pekerjanya lebih dari 100 orang atau risiko bahaya besar menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3), dan belum optimalnya lembaga pengujian K3. Kasus kecelakaan kerja selama kurun waktu lima tahun terakhir mengalami penurunan, pada tahun 2011 terdapat 18.609 kasus, tahun 2012 terdapat 16.170 kasus, dan tahun 2015 9.769 kasus. Kasus kecelakaan kerja dapat terlihat pada gambar 1.10.



Sumber: Ditjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker Tahun 2015

Gambar. 1.10 Kasus Kecelakaan Kerja

Dalam hal penerapan K3 di perusahaan, terjadi peningkatan penerima penghargaan kecelakaan nihil, penghargaan SMK3, dan penghargaan program pencegahan penanggulangan HIV - AIDS di tempat kerja serta pembina K3. Penghargaan kecelakaan nihil tahun 2014 diberikan kepada 1.223 perusahaan berdasarkan penilaian secara berjenjang dari tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat. Untuk tahun 2013 diberikan kepada 911, tahun 2012 diberikan kepada 734 perusahaan.

Pengawasan dan penanganan bidang K3, jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan sebesar 224.042 perusahaan, memang terlihat bahwa pembinaan, pemeriksaan, pengujian K3 serta penegakan hukum bidang

K3 oleh pengawas Ketenagakerjaan belum secara efektif dilakukan ke semua perusahaan. Di samping itu, belum semua pengusaha/pimpinan perusahaan berkeinginan untuk menjalankan program K3 dan pencegahan HIV-AIDS dengan baik. Tingkat kompetensi K3 pekerja juga relatif masih lebih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lainnya di Asia.

Sementara itu, dalam penanganan dan penghapusan pekerja anak di Indonesia, telah terjadi kemajuan yang cukup baik. Akan tetapi, upaya yang dilakukan belum sepenuhnya menumbuhkan gerakan nasional yang mampu mendorong semua pihak untuk paham dan peduli dengan penghapusan pekerja anak. Kesadaran bersama mengenai penghapusan pekerja anak ini sesungguhnya dapat mendorong terciptanya aksi bersama (masif) di seluruh wilayah Indonesia. Belum banyak pemerintah daerah yang melakukan pengarusutamaan isu pekerja anak di dalam perencanaan pembangunan daerahnya, baik perencanaan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Seiring dengan hal tersebut, penghapusan Komite Aksi Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (KAN-PBPTA) juga menjadi tantangan bagi Kementerian Ketenagakerjaan untuk mampu membangun kerjasama, sinergitas dan keterpaduan dengan para pemangku kepentingan dalam rangka pelaksanaan program pencegahan dan penghapusan pekerja anak.

Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2009 mengungkapkan bahwa jumlah anak yang bekerja di Indonesia dengan kelompok umur 5-17 tahun sebesar 58,8 juta anak, di mana 4,05 juta anak atau 6,9 persen di antaranya merupakan anak-anak yang bekerja. Dari jumlah total tersebut, sejumlah 1,76 juta anak atau 43,3 persen adalah pekerja anak dan 20,7 persennya bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk. Secara umum, anak-anak dalam kategori tersebut mengalami putus sekolah, hidup terlantar dan bekerja pada berbagai jenis pekerjaan, seperti: pertanian, perkebunan, perikanan, dan di jalanan. Pekerja anak cenderung bekerja dalam waktu yang cukup lama dan berada pada pekerjaan yang eksploitatif. Meskipun belum terdapat data yang menyeluruh, anak yang bekerja pada pekerjaan terburuk telah ditemukan pada jenis pekerjaan di bidang prostitusi, dilibatkan dalam perdagangan narkoba, dipekerjakan di pertambangan, dipekerjakan di perikanan laut dalam, dan pekerjaan sektor rumah tangga.

Dalam hal pekerja perempuan, penerapan perlindungan fungsi reproduksi belum sepenuhnya dipahami dan dipatuhi oleh para



pengusaha maupun oleh para pekerja perempuan itu sendiri. Masih ada penafsiran dan penerapan perlindungan fungsi reproduksi yang keliru dan menyimpang dari filosofinya, sehingga merugikan para pekerja perempuan. Masih dijumpai adanya perbedaan perlakuan atau diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dalam proses rekrutmen pekerja, pengupahan, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun promosi jabatan.

Pembinaan serta pengawasan norma ketenagakerjaan dan K3 oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan juga dirasakan masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena minimnya kuantitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan pengawasan dan penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## BAB II

VISI DAN MISI PEMBANGUNAN NASIONAL, TUJUAN, AGENDA DAN SASARAN  
PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN 2015-2019

## A. Visi dan Misi Pembangunan Nasional

Presiden dan Kabinet Kerja telah mempersiapkan program-program aksi untuk mengatasi masalah-masalah mendesak yang menyangkut hajat hidup rakyat. Untuk membangun fondasi bagi implementasi kebijakan sampai tahun 2019, juga telah disiapkan beberapa program strategis untuk menjalankan tujuh misi dan sembilan Agenda Pembangunan Nasional masa pemerintahan lima tahun ke depan.

Dengan mempertimbangkan masalah pokok bangsa, tantangan pembangunan yang dihadapi dan capaian pembangunan selama ini, maka visi pembangunan nasional untuk tahun 2015-2019 adalah :

TERWUJUDNYA INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI, DAN  
BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG.

Sebagai upaya dalam pencapaian visi tersebut, maka dirumuskan misi pembangunan sebagai berikut :

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan;
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeimbangan, dan demokratis berlandaskan negara hukum;
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim;
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera;
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing;
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional;
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Untuk menunjukkan prioritas dalam jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan, dirumuskan sembilan agenda prioritas dalam pemerintahan ke depan. Kesembilan agenda prioritas itu disebut NAWA CITA, yaitu :

- a) Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara. Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan salah satu hal yang perlu mendapatkan prioritas adalah Melindungi Hak dan Keselamatan Pekerja Migran;
- b) Membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya;
- c) Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan;
- d) Memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- e) Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia;
- f) Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya. Dalam agenda ini, peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi salah satu aspek pembangunan yang sangat penting;
- g) Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik;
- h) Melakukan revolusi karakter bangsa;
- i) Memperteguh kebhineka-an dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

#### B. Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah :

1. Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja;
2. Meningkatkan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja yang efektif, dan perluasan penciptaan lapangan kerja serta menciptakan wirausaha baru;
3. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
4. Menciptakan perlindungan tenaga kerja dan rasa keadilan dalam dunia usaha melalui sistem pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (*independent*), tidak memihak (*fair treatment*), dan profesional;
5. Mewujudkan *good governance* di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan melalui perbaikan manajemen internal secara terpadu dan berkelanjutan, meningkatkan efektivitas pengawasan kinerja, memanfaatkan hasil perencanaan, penelitian dan pengembangan bidang

ketenagakerjaan, serta menyediakan data dan informasi untuk kebijakan/manajemen dan informasi publik.

### C. Agenda dan Sasaran Pembangunan Ketenagakerjaan

Agenda dan sasaran Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari agenda dan sasaran pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang, dan pembangunan wilayah demi terwujudnya Visi dan Misi pembangunan nasional.

#### 1. Pembangunan Ketenagakerjaan dalam Kerangka Agenda dan Sasaran Pembangunan Nasional

Pembangunan Ketenagakerjaan dalam kerangka Agenda Pembangunan Nasional 2015-2019 masuk ke dalam agenda pertama dan agenda keenam, dengan sasaran sebagai berikut :

- a) Agenda prioritas menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara melalui perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran, memiliki sasaran utama menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan luar negeri. Sasaran lainnya adalah:
  - 1) Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran;
  - 2) Meningkatnya pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar;
  - 3) Meningkatnya peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran;
  - 4) Tersedianya regulasi yang memberi perlindungan bagi pekerja migran.
- b) Agenda prioritas meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional yang dilakukan melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memiliki sasaran:
  - 1) Meningkatkan kualitas dan keterampilan pekerja melalui pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dari 1.921.283 orang pada tahun 2014 menjadi 2.170.377 orang tahun 2019, serta dengan memperbesar proporsi jumlah tenaga kerja yang kompeten dan diakui secara nasional dan internasional melalui serangkaian proses sertifikasi untuk tenaga kerja berkeahlian tinggi dari 8,4 % menjadi 14 % dan tenaga kerja keahlian menengah yang kompeten

dari 30 % menjadi 42 % serta sertifikasi untuk tenaga kerja dari 576.887 menjadi 863.819;

- 2) Meningkatkan kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi dari 5 % menjadi 25 %;
- 3) Mempercepat pelaksanaan perjanjian saling pengakuan (*Mutual Recognition Arrangement, MRA*) yang belum dapat direalisasikan, untuk sektor jasa yang diprioritaskan, yaitu transportasi udara, teknologi informasi dan komunikasi (*e\_ASEAN*), dan jasa logistik;
- 4) Mengupayakan 7 (tujuh) sektor industri/perdagangan yang juga dibuka, yaitu produk berbasis pertanian, elektronik, perikanan, produk berbasis karet, tekstil, otomotif, produk berbasis kayu, untuk melaksanakan MRA;
- 5) Mengembangkan standar kompetensi regional (*regional competency standard framework*), untuk sektor jasa yang diprioritaskan dalam masyarakat ekonomi ASEAN;
- 6) Penerapan KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) di lembaga pendidikan/pelatihan untuk mencapai kesetaraan pengakuan, khususnya lembaga pelatihan pemerintah;
- 7) Tersusunnya Peraturan Pemerintah dalam rangka pembentukan lembaga independen pengelolaan dana pengembangan pelatihan;
- 8) Tersusunnya peta kompetensi industri untuk bidang dan sektor jasa konstruksi, transportasi, pariwisata, industri pengolahan, pertanian-perikanan, industri kreatif, jasa logistik, teknologi komunikasi dan informasi (*e\_ASEAN*), jasa kesehatan, jasa pendidikan dan sektor energi, mineral, dan kelistrikan.
- 9) Meningkatnya peringkat daya saing efisiensi pasar tenaga kerja di tingkat internasional; dan
- 10) Meningkatnya jumlah pekerja formal dari 40,5 % tahun 2014 menjadi 51,0 % tahun 2019.

Terkait dengan pembangunan bidang Ekonomi 2015-2019, sasaran pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari sasaran bidang ekonomi, khususnya pada sasaran makro ekonomi pada tahun 2019, yaitu seperti tersebut pada tabel berikut :

Tabel 2.1. Sasaran Makro Ekonomi 2019.

URAIAN	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pertumbuhan Ekonomi (%)	5,1	5,8	6,6	7,1	7,5	8,0
PDB Per Kapita (Juta)	43.40	47.80	52.69	58.49	64.72	72.22
Penurunan Kemiskinan (%)	10,96	9,5-10,5	9,0-10,0	8,5-9,5	7,5-8,5	7,0-8,0
Pengangguran (%)	5,9	5,5-5,8	5,2-5,5	5,0-5,3	4,6-5,1	4,0-5,0

Sasaran Utama pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai, adalah :

- 1) Tingkat Pengangguran Terbuka diperkirakan sebesar antara 4,0 - 5,0 % pada tahun 2019;
- 2) Memfasilitasi penciptaan kesempatan kerja sebesar 10 juta selama 5 (lima) tahun.

Untuk mencapai sasaran tingkat pengangguran terbuka dan tingkat kemiskinan ditempuh langkah-langkah konkret untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang berkualitas, di antaranya: (a) meningkatkan produktivitas dengan melakukan akselerasi penyerapan tenaga kerja ke industri yang mempunyai nilai tambah dan produktivitas tinggi termasuk industri pertanian yang merupakan pemberi kesempatan kerja besar serta industri pengolahan yang mempunyai potensi dapat menggerakkan pertumbuhan, menciptakan kesempatan kerja dan membawa perbaikan pada kesejahteraan hidup; (b) meningkatkan standar hidup pekerja termasuk pekerja miskin, melalui penyediaan lapangan kerja produktif; (c) transformasi struktur tenaga kerja dengan mempersiapkan infrastruktur pengembangan kompetensi pekerja untuk mengubah *low-skilled industries* menjadi *skills-based industries*; dan (d) memberikan insentif bagi investasi yang menciptakan kesempatan kerja besar (padat pekerja) dan bagi pelaku usaha kecil-menengah. Keseimbangan dalam penciptaan lapangan kerja dan perlindungan pekerja yang memadai akan tercapai bila pertumbuhan ekonomi yang tercipta dapat memberikan kesempatan kerja yang baik dan tingkat pendapatan pekerja lebih besar

dan lebih merata dalam sektor-sektor pembangunan.

Sedangkan sasaran besar lainnya bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai antara lain :

- 1) Terciptanya perubahan struktur tenaga kerja secara bertahap dari sektor/sub-sektor lapangan usaha yang produktivitasnya rendah ke sektor/sub-sektor yang produktivitasnya tinggi;
- 2) Meningkatnya jumlah pekerja formal;
- 3) Meningkatkan jumlah pekerja di sektor industri manufaktur padat pekerja;
- 4) Meningkatkan jumlah tenaga profesional dan berkeadilan;
- 5) Terlindunginya pekerja yang rentan terhadap guncangan lapangan kerja dan upah;
- 6) Meningkatkan keterampilan pekerja rentan agar dapat memasuki pasar tenaga kerja;
- 7) Tersedianya program perlindungan sosial bagi pekerja;
- 8) Tersedianya kebijakan pengupahan sebagai payung hukum;
- 9) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara serikat pekerja dan pengusaha;
- 10) Diterapkannya prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat di perusahaan besar;
- 11) Meningkatnya kepatuhan perusahaan dalam penerapan standar ketenagakerjaan utama;
- 12) Tersedianya informasi pasar tenaga kerja yang efektif untuk menghubungkan antara pencari kerja dengan industri;
- 13) Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- 14) Menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan luar negeri;
- 15) Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran;
- 16) Meningkatnya pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar;
- 17) Meningkatnya peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran;
- 18) Tersedianya regulasi yang memberi perlindungan bagi pekerja migran;
- 19) Terselenggaranya prinsip-prinsip penyelenggaraan jaminan sosial;
- 20) Terselenggaranya keadilan sosial dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh masyarakat;

21) Peningkatan jumlah peserta jaminan sosial bagi pekerja hingga mendekati sasaran sebagai berikut:

Tabel 2.2. Target Peserta Jaminan Sosial

URAIAN	2015	2016	2017	2018	2019
Pekerja Formal : 62,4 Juta	6%	23,5%	45%	70,5%	100% (62,4 Juta)
Pekerja Informal : 3,5 Juta.	1%	2,5%	4,5%	7%	10% (3,5 Juta)

Terkait dengan pembangunan kewilayahan, dalam lima tahun mendatang (2015-2019) pembangunan wilayah nasional difokuskan pada upaya mempercepat pengurangan kesenjangan pembangunan antarwilayah dengan mendorong transformasi dan akselerasi pembangunan wilayah Kawasan Timur Indonesia, yaitu Sulawesi, Kalimantan, Maluku dan Nusa Tenggara dan Papua, dengan tetap menjaga momentum pertumbuhan di Wilayah Jawa-Bali dan Sumatera.

Transformasi dan akselerasi pembangunan wilayah tersebut bertumpu pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, efisiensi dan nilai tambah sumber daya alam, penguatan kapasitas ilmu pengetahuan dan teknologi, penyediaan infrastruktur yang terpadu dan merata dengan memperhatikan posisi geo-strategis regional dan global yang memanfaatkan secara optimal keberadaan Sea Lane of Communication (SLoC) dan Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI), serta penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pembangunan Ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2015-2019 akan diarahkan untuk mendukung pengembangan wilayah tersebut dari sisi ketenagakerjaan secara komprehensif, khususnya dalam mempersiapkan sumber daya manusia dan iklim ketenagakerjaan yang kondusif. Kedua hal tersebut berfungsi sebagai landasan di dalam upaya pengembangan potensi keunggulan komparatif dan kompetitif daerah, mulai dari aspek kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial, serta perlindungan tenaga kerja.



2. Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam rangka mendukung visi, misi presiden, agenda dan sasaran pembangunan nasional secara lebih terukur, maka ditetapkan sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a) Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat Indonesia, dengan indikator kinerja sasaran strategis Persentase Angka Pengangguran.
- b) Peningkatan Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi, dengan indikator kinerja sasaran strategis Persentase Provinsi yang Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan baik.
- c) Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
  - Persentase Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi;
  - Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.
- d) Peningkatan Kualitas Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis:
  - Penyediaan Lapangan Kerja 2015-2019;
  - Peningkatan Persentase Tenaga Kerja Formal.
- e) Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
  - Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan;
  - Jumlah Tenaga Kerja yang Telah Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (formal dan informal).
- f) Peningkatan Kepatuhan Terhadap Ketentuan Perundangan Di Bidang Ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis:
  - Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan;
  - Jumlah Pekerja Anak yang Ditarik dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA).
- g) Peningkatan Kapasitas dan Kualitas Organisasi, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
  - Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK);
  - Hasil Evaluasi AKIP;
  - Indeks Reformasi Birokrasi.

## BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN,  
KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

## A. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Ketenagakerjaan

Selaras dengan agenda pembangunan nasional, arah kebijakan dan strategi Pembangunan Ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari arah kebijakan dan strategi Pembangunan Nasional, Pembangunan Bidang Ekonomi dan Pembangunan Wilayah.

## 1. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Ketenagakerjaan dalam Kerangka Agenda Pembangunan Nasional

Untuk menjawab tantangan dan pencapaian sasaran penciptaan lapangan kerja, penurunan pengangguran, khususnya dalam mempersiapkan sumber daya manusia dan iklim ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai landasan di dalam upaya pengembangan potensi keunggulan komparatif dan kompetitif daerah dan peningkatan kesejahteraan pekerja, maka dapat tercapai apabila pertumbuhan ekonomi yang tercipta dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya dan tingkat pendapatan pekerja lebih besar dan lebih merata dalam sektor-sektor pembangunan.

Sumber pertumbuhan ekonomi melalui investasi, diharapkan dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Selain investasi, pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, diharapkan juga dapat tumbuh dan berkembang dengan sehat, yang didukung oleh sumber daya manusia, agar dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing lebih baik, adapun agenda prioritas pembangunan nasional terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu:

- a) Agenda Prioritas Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja, dengan arah kebijakan dan strategi:
  - 1) Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja;
  - 2) Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan dan Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis.
- b) Agenda Prioritas Melindungi Hak dan Keselamatan Pekerja Migran, dengan arah kebijakan dan strategi:
  - 1) Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Penempatan;
  - 2) Memperluas Kerjasama dalam Rangka Meningkatkan Perlindungan;
  - 3) Membekali Pekerja Migran dengan Pengetahuan, Pendidikan dan Keahlian;

- 4) Memperbesar Pemanfaatan Jasa Keuangan bagi Pekerja melalui Pengenalan Jasa Keuangan;
- 5) Meningkatkan Perlindungan melalui Peningkatan Pengawasan dan Peningkatan Kesejahteraan serta Penyusunan Skema Asuransi yang Efektif.

Dalam rangka mendukung agenda dan sasaran pembangunan bidang ekonomi, kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk:

- a. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja global;
- b. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
- c. Meningkatkan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif yang dilaksanakan;
- d. Mendorong pengembangan ekonomi perdesaan yang dilaksanakan;
- e. Memfungsikan pasar tenaga kerja yang dilaksanakan;
- f. Memperluas kerja sama dalam rangka melindungi hak dan keselamatan tenaga migran yang dilaksanakan;
- g. Meningkatkan Tata Kelola Penyelenggaraan Penempatan yang dilaksanakan;
- h. Membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan dan keahlian yang dilaksanakan;
- i. Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja yang dilaksanakan;
- j. Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- k. Jaminan sosial bagi pekerja penerima upah;
- l. Perluasan kepesertaan pekerja bukan penerima upah dan bukan pekerja.

Dalam kerangka Pembangunan Wilayah, kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk mendukung :

- a. Pengembangan Kawasan Strategis;
- b. Pengembangan Kawasan Perkotaan dan Perdesaan;
- c. Pengembangan Daerah Tertinggal dan Kawasan Perbatasan;
- d. Penanggulangan Bencana;
- e. Pengembangan Tata Ruang Wilayah Nasional;
- f. Tata Kelola Pemerintahan dan Otonomi Daerah;

## 2. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara, seperti terlihat pada gambar 3.1., maka dirumuskan 9 agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan, yang disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN, yaitu :

- a. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
- b. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
- c. Percepatan Sertifikasi Profesi;
- d. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
- e. Penguatan Wirausaha Produktif;
- f. Penciptaan Hubungan Industrial yang Sehat dan Produktif;
- g. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan;
- h. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
- i. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.



Gambar 3.1 : Nawa Kerja Ketenagakerjaan

Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja.
  - 1) Harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerjasama lintas sektor, lintas daerah dan lintas negara mitra bisnis dalam kerangka keterbukaan pasar, dilakukan melalui strategi :
    - a) Percepatan penetapan standar kompetensi seluruh sektor (k/l) dengan menyusun rencana induk pengembangan standar kompetensi, peta kompetensi, standar kompetensi dan pemaketan kualifikasi kerja nasional (KKNI);
    - b) Percepatan akreditasi lembaga pelatihan;
    - c) Percepatan penerapan pelatihan berbasis kompetensi dengan mendorong semua lembaga pelatihan untuk menerapkan pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada kualifikasi dan okupasi;
    - d) Percepatan sertifikasi tenaga kerja dan lulusan pelatihan dengan mendorong badan nasional sertifikasi profesi untuk membangun infrastruktur sertifikasi di setiap daerah;
    - e) Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja nasional yang mampu menempatkan dan menyalurkan tenaga kerja berkualitas di dalam dan luar negeri yang mendukung skilled based industries;
    - f) Peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja nasional melalui sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja serta penerapannya yang didukung peningkatan jumlah dan kapasitas asesor berbasis kerangka kualifikasi nasional Indonesia untuk mendorong perubahan struktur tenaga kerja secara bertahap dari sektor/sub sektor lapangan usaha yang produktivitasnya rendah ke sektor/sub sektor yang produktivitasnya tinggi;
    - g) Peningkatan kebijakan pemerintah untuk memperkuat sumber-sumber pendanaan dalam rangka meningkatkan keahlian tenaga kerja kuantitas khususnya dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja yang mendukung skilled based industries;
    - h) Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja yang mendukung skilled based industries untuk mendorong perubahan struktur tenaga kerja secara bertahap dari sektor/sub sektor lapangan usaha yang produktivitasnya rendah

- ke sektor/sub sektor yang produktivitasnya tinggi melalui standarisasi lembaga pelatihan berbasis kompetensi dalam kerangka Pasar Bebas AEC sehingga meningkatkan jumlah tenaga kerja terampil yang siap menghadapi keterbukaan pasar;
- i) Peningkatan jumlah pekerja yang berpendapatan menengah ke pendapatan menengah tingkat atas melalui transformasi struktur tenaga kerja yang dilandasi oleh peningkatan produktivitas;
  - j) Peningkatan penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi pekerja rentan agar dapat memasuki pasar tenaga kerja.
- 2) Pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, dilakukan melalui strategi :
- a) Pengembangan standar kompetensi oleh pihak pengguna terutama asosiasi industri/profesi dan bersifat dinamis sesuai perkembangan iptek dan kebutuhan industri;
  - b) Pengembangan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi menggunakan kurikulum/modul pelatihan mengacu kepada standar kompetensi yang dikembangkan industri;
  - c) Sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang dilisensi oleh BNSP, dan memiliki masa berlaku (validitas) sesuai ketentuan.
- 3) Pengembangan Pola Pendanaan Pelatihan, melalui :
- a) Penguatan koordinasi antar pelaku kepentingan, pemerintah yang diwakili Kementerian/Lembaga, dunia usaha, pekerja, serta pemerintah daerah;
  - b) Menjaga transparansi dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan dana pelatihan dengan pola *matching fund* melalui pembentukan lembaga yang independen untuk mengelola dana pelatihan.
- 4) Penataan lembaga pelatihan berbasis kompetensi melalui pengelolaan program pelatihan yang komprehensif dengan mengembangkan lembaga pelatihan di tingkat pusat sebagai tempat pelatihan unggulan, dan pendampingan bagi lembaga pelatihan provinsi, serta lembaga pelatihan provinsi menjadi unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan kabupaten/kota, melalui:
- a) Promosi program penjangkauan (*outreach*) dalam rangka menjalin hubungan kerjasama dengan pemberi kerja dan lembaga

- pelatihan swasta;
- b) Pembangunan jejaring dan komunikasi intensif dengan masyarakat sekitar lembaga pelatihan di daerah;
  - c) Pemberian sistem insentif berdasarkan kinerja untuk mendorong hasil pelatihan yang sesuai kebutuhan industri;
  - d) Peningkatan kinerja dan efisiensi lembaga pelatihan dengan memberikan otonomi/kewenangan penuh penyelenggara pelatihan.
- 5) Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja memerlukan strategi sosialisasi program pelatihan secara lebih intensif dan ekstensif agar kualitas angkatan kerja siap memasuki pasar tenaga kerja. Selain itu, diperlukan pengelolaan program pelatihan yang komprehensif dari tingkat pusat sampai kabupaten/kota, agar lembaga pelatihan yang ada menjadi tempat pelatihan unggulan, sekaligus melakukan dapat melakukan fungsi pendampingan pelatihan bagi lembaga pelatihan di tingkat bawahnya.
- 6) Identifikasi dan memilih sektor/sub sektor yang nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja tinggi, sehingga menjadi fokus untuk dikembangkan, dilakukan melalui strategi :
- a) Perluasan skala ekonomi ke arah sektor/sub sektor yang produktivitasnya tinggi juga diperlukan untuk menyediakan lapangan kerja yang besar mengantisipasi berlangsungnya bonus demografi;
  - b) Realokasi tenaga kerja ke sektor/sub sektor tertentu, memudahkan pemetaan kompetensi industri dan penetapan standar kompetensi;
  - c) Standar kompetensi industri yang telah ditetapkan menjadi dasar penyusunan program pelatihan meliputi : kurikulum/bahan ajar, penyiapan tenaga instruktur dan asesor serta sarana prasarana pendukung program pelatihan;
  - d) Mempercepat pelaksanaan perjanjian saling pengakuan (MRA) yang belum dapat direalisasikan;
  - e) Harmonisasi program pendidikan dan pelatihan;
  - f) Pengembangan kerangka standard kompetensi regional (*regional competency standard framework*);
  - g) Mendorong lembaga pelatihan untuk mencapai KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia ) dan penerapan KKNI.

b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.

1) Peningkatan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif melalui peningkatan keterampilan pekerja, dilakukan melalui strategi:

- a) Penciptaan lapangan kerja melalui pekerjaan umum (*public works*) dengan target angkatan kerja sifatnya suka rela (*self selection*). Tingkat upah yang diberikan ditetapkan dengan cermat tidak boleh terlalu rendah karena pekerjaan yang ingin dihasilkan bermanfaat tetapi tidak terlalu tinggi agar hanya pekerja yang benar-benar memerlukan yang mengikuti program. Pekerjaan yang dihasilkan dari program ini harus dapat dimanfaatkan suatu daerah untuk mendukung langkah-langkah ekonomi lokal;
- b) Pengembangan kredit mikro untuk usaha mikro dan rumah tangga. Program seperti ini dibutuhkan oleh usaha mikro dan rumah tangga di mana akses kepada kredit tidak dimungkinkan;
- c) Meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bersifat padat karya untuk mengurangi pengangguran kurang terdidik;
- d) Mendorong pekerja setengah penganggur untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

2) Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat, dilaksanakan melalui strategi :

- a) Pemberdayaan masyarakat untuk memasuki pasar tenaga kerja dan penerapan model wirausaha serta pendampingan untuk pemberdayaan usaha mandiri;
- b) Peningkatan sarana dan prasarana perekonomian;
- c) Perluasan akses kredit bagi pelaku ekonomi dan sumber permodalan lainnya;
- d) Perbaikan iklim usaha melalui penyediaan informasi yang lengkap mengenai usaha yang sektor yang potensial;
- e) Penyediaan informasi dan teknologi turut meningkatkan kuantitas dan kualitas produk agar produktivitas rata-rata petani dan nelayan terdorong naik;
- f) Peningkatan jumlah wirausaha melalui akses memperoleh kredit perbankan melalui kerja sama lembaga keuangan bank dan non bank;
- g) Membangun jejaring kemitraan dengan berbagai instansi atau



organisasi, baik pemerintah maupun non-pemerintah, lembaga pemberdayaan dan pendampingan masyarakat dalam rangka kerjasama di tingkat nasional maupun internasional;

h) Pemberdayaan masyarakat untuk memasuki pasar tenaga kerja dan penerapan model wirausaha serta pendampingan untuk pemberdayaan usaha mandiri.

3) Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan pasar tenaga kerja.

Kebijakan ini terkait dengan integrasi regional di tahun 2015, di mana Indonesia akan menerapkan ASEAN sebagai pasar tunggal dan pusat produksi. Dalam hubungan ini perpindahan investasi dan tenaga kerja terampil yang akan berjalan secara bebas. Keterbukaan pasar sudah terdeteksi dengan adanya kecenderungan perusahaan untuk menjadi fleksibel dengan karakteristik usaha yang tidak berorientasi pada tenaga kerja murah dan produksi massal namun fleksibel untuk merespon kebutuhan konsumen. Kebutuhan pekerja yang memiliki berbagai keahlian (*multitasking*), termasuk kemampuan komunikasi, serta siap untuk bekerja dalam bentuk kontrak maupun *part time*.

Selain pasar ASEAN, pekerja Indonesia telah memasuki pasar internasional negara non ASEAN. Mengantisipasi perubahan kebijakan dari negara non ASEAN diperlukan penyiapan dan langkah-langkah strategis dalam memfasilitasi calon pekerja untuk merespon kebutuhan yang ada. Strategi-strategi yang diperlukan adalah :

- a) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pasar tenaga kerja serta menjaga keseimbangan antara penawaran dan kebutuhan tenaga kerja;
- b) Mengintegrasikan sistem informasi pasar tenaga kerja untuk merespon kebutuhan informasi dari perusahaan, penyedia pelatihan dan pencari kerja serta pembuat kebijakan bekerja sama dengan bursa kerja swasta;
- c) Meningkatkan keterlibatan industri dalam desain dan implementasi layanan pekerjaan, serta mengembangkan sistem yang standar menggunakan mekanisme umpan balik dari *stakeholders*;
- d) Memastikan bahwa *job matching*, *counseling* dilaksanakan dengan tepat;

- e) *Outreach*/kerja sama dengan lembaga pendidikan, pelatihan serta pemberi kerja sehingga dapat terbangun melalui kerjasama yang berkelanjutan;
  - f) Mewujudkan pengendalian penggunaan TKA yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, melalui sistem dan mekanisme kriteria yang ditetapkan dalam kerangka Pasar Bebas AEC;
  - g) Peningkatan kualitas penyelenggaraan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, melalui perluasan informasi dan transparansi kesempatan kerja dan juga akses kepada balai latihan kerja yang didukung dengan sistem rekrutmen dan penempatan yang terpadu dalam kerangka Pasar Bebas AEC;
  - h) Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja dalam negeri melalui sektor formal dan informal dengan mengembangkan informasi pasar kerja dalam dan luar negeri secara terpadu yang dapat memberikan informasi efektif, efisien, terjaga keamanannya, akurat, dan andal dalam kerangka Pasar Bebas AEC;
  - i) Peningkatan penyelenggaraan penempatan kerja bagi pekerja rentan agar dapat memasuki pasar tenaga kerja;
  - j) Peningkatan efektifitas dan efisiensi pasar tenaga kerja serta menjaga keseimbangan antara penawaran dan kebutuhan tenaga kerja;
  - k) Pengintegrasian sistem informasi pasar tenaga kerja untuk merespon kebutuhan informasi dari perusahaan, penyedia pelatihan dan pencari kerja serta pembuat kebijakan bekerja sama dengan bursa kerja swasta;
  - l) Peningkatan keterlibatan industri dalam desain dan implementasi layanan pekerjaan, serta mengembangkan sistem yang standar menggunakan mekanisme umpan balik dari *stakeholders*.
- 4) Perlindungan pekerja migran, dilaksanakan melalui strategi :
- a) Memperluas kerjasama dalam rangka meningkatkan perlindungan :
    - (1) Mempertajam nota kesepakatan dengan negara tujuan;
    - (2) Memperkuat kerangka kerjasama dalam forum internasional;
    - (3) Memperkuat kerjasama didalam negeri antara pemerintah pusat dan daerah dan komisi perlindungan.
  - b) Meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan penempatan;
  - c) Membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan dan

keahlian;

- d) Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja (contoh rekening bank, akses kredit dan remitansi);
- e) Meningkatkan kualitas pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri yang optimal melalui regulasi dan koordinasi dengan daerah dalam sistem dan mekanisme pelayanan serta bantuan hukum dalam kerangka Pasar Bebas AEC.

c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan.

Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan, dilakukan melalui strategi :

- 1) Meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial, melalui :
  - a) Peningkatan pelatihan bagi pelaku hubungan industrial mengenai teknik-teknik negosiasi;
  - b) Penyebarluasan hubungan industrial dan penguatan kelembagaan hubungan industrial;
  - c) Pemberdayaan pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - d) Pemberdayaan anggota LKS Tripartit;
  - e) Pemberdayaan pengurus dan anggota organisasi pengusaha;
  - f) Peningkatan pemahaman kepada pengusaha, pekerja/SP/SB mengenai tata cara pembentukan LKS Bipartit;
  - g) Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial.
- 2) Mewujudkan sistem pengupahan yang adil, melalui :
  - a) Peningkatan pemahaman pelaku hubungan industrial mengenai pengupahan;
  - b) Peningkatan pelatihan bagi perusahaan mengenai penyusunan struktur skala upah, dan kepada pejabat hubungan industrial dan pengawai teknis hubungan industrial;
  - c) Pemberdayaan anggota Dewan Pengupahan;
  - d) Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang pengupahan.
- 3) Meningkatkan program perlindungan sosial bagi pekerja/buruh, melalui :

- a) Peningkatan pemahaman kepada para pelaku hubungan industrial mengenai program jaminan sosial;
  - b) Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang jaminan sosial tenaga kerja.
- 4) Menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui :
- a) Audit kondisi hubungan industrial pada perusahaan besar;
  - b) Peningkatan pelatihan kepada pelaku hubungan industrial mengenai pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - c) Mewujudkan tercapainya Perjanjian Bersama (PB) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Mediator Hubungan Industrial;
  - d) Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 5) Meningkatkan kualitas tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi, melalui :
- a) Peningkatan pembuatan Peraturan Perusahaan;
  - b) Peningkatan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama;
  - c) Mendorong perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
  - d) Mendorong perusahaan untuk menerapkan kesetaraan di tempat kerja;
  - e) Peningkatan pemahaman pelaku hubungan industrial tentang hubungan kerja;
  - f) Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi.
- d. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, melalui strategi :
- 1) Mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
- a) Menyusun kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

- b) Meningkatkan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan Pengawas Ketenagakerjaan Umum, Spesialis dan PPNS;
  - c) Meningkatkan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan melalui bimbingan teknis bagi sumberdaya manusia pengawasan ketenagakerjaan;
  - d) Penataan kelembagaan pengawasan, personil dan operasional, sarana dan prasarana serta infrastruktur pengawasan ketenagakerjaan;
  - e) Perbaiki kerangka regulasi penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan K3.
- 2) Meningkatkan kualitas teknik pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan dan K3.
- a) Meningkatkan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan melalui bimbingan teknis pemeriksaan dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan bagi Pengawas Ketenagakerjaan;
  - b) Meningkatkan kerja sama Lembaga Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
  - c) Meningkatkan koordinasi penanganan kasus ketenagakerjaan dan K3.
- 3) Meningkatkan kontribusi penarikan pekerja anak dari bentuk terburuk pekerjaan untuk anak melalui peningkatan peran dan intervensi untuk menarik pekerja anak dari bentuk terburuk pekerjaan untuk anak untuk dikembalikan ke minat dan bakatnya melalui dunia pendidikan.
- 4) Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma waktu kerja, waktu istirahat, dan pengupahan, norma penempatan tenaga kerja Indonesia di dalam dan luar negeri, norma penggunaan tenaga kerja asing, norma pelatihan kerja, norma hubungan kerja dan kebebasan berserikat, norma jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- 5) Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja perempuan dan norma kerja anak melalui :
- a) Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja perempuan sebagai perlindungan fungsi reproduksi dan sosial;
  - b) Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja anak sebagai perlindungan hak anak sebagai generasi penerus

bangsa untuk mengembangkan minat dan bakatnya serta hak untuk wajib belajar.

- 6) Meningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kelembagaan, keahlian dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, norma mekanik, pesawat uap dan bejana tekan, norma konstruksi bangunan, listrik dan penanggulangan kebakaran, norma kesehatan kerja, norma lingkungan kerja dan bahan berbahaya dan penanganan HIV-AIDS di perusahaan serta pengkajian dan penetapan standar K3, pengujian dan pemeriksaan K3, jejaring kerjasama dan peran serta masyarakat bidang K3, promosi dan sosialisasi K3.
- 7) Mendorong peran yang efektif dari pemerintah daerah, terutama di wilayah industri, dalam upaya penguatan lembaga pengawasan ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

e. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan)

Arah kebijakan fungsi pendukung di bidang ketenagakerjaan selaras dengan kebijakan nasional pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Arah kebijakan dalam memperkuat fungsi pendukung adalah meningkatkan kualitas manajemen internal ke arah tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kualitas aparatur, peningkatan kualitas pemanfaatan hasil perencanaan tenaga kerja, penelitian, pengembangan serta data dan informasi, dan pelaksanaan *e-government* sebagai dasar perumusan kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan. Arah kebijakan ini dilaksanakan dengan strategi :

- 1) Perbaiki Manajemen internal secara berkelanjutan dan terpadu (baik pada aspek perencanaan, penganggaran, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi) di seluruh perangkat organisasi generik dan teknis, serta mengintegrasikan perkembangan teknologi informasi ke dalam keseluruhan proses manajemen internal tersebut (*e-planning, e-budgeting, e-procurement, e-arsip, e-monev, e-performance, dll*) dan pengarusutamaan gender (PUG) dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan;
- 2) Peningkatan kerjasama dengan Pemerintah Daerah terkait dengan

sosialisasi dan pelaksanaan berbagai program kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Hal tersebut perlu dilakukan mengingat kebijakan otonomi daerah mempengaruhi keberhasilan program kerja di bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan. Sehingga diperlukan keselarasan dan harmonisasi program kerja antara pusat dan daerah agar manfaat/*outcome* dari program kerja tersebut dapat dirasakan oleh masyarakat;

- 3) Peningkatan akuntabilitas kinerja Kementerian agar menghasilkan kinerja yang akuntabel, transparan, efektif, efisien dan responsif untuk memperoleh opini laporan keuangan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP);
- 4) Penguatan pelaksanaan dan pelayanan publik melalui perubahan struktur organisasi, pelayanan publik dan manajemen tatalaksana (*business process*) yang integratif dan dinamis;
- 5) Implementasi dari reformasi birokrasi berkelanjutan tetap digalakkan, sehingga Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjadi organisasi yang berbasis kinerja, yaitu organisasi yang memiliki tujuan dan sasaran yang jelas;
- 6) Penguatan pelaksanaan dan pengawasan pelayanan publik melalui kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang dan norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) bidang ketenagakerjaan akan ditetapkan menjadi panduan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka memenuhi Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
- 7) Peningkatan peran Setjen agar mampu melaksanakan penertiban Barang Milik Negara (BMN);
- 8) Peningkatan citra positif Kementerian Ketenagakerjaan melalui sosialisasi aktif kepada *stakeholders*;
- 9) Peningkatan peran APIP sebagai konsultan dan penjamin mutu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian melalui terwujudnya laporan keuangan yang handal, audit intern yang akuntabel, perencanaan program dan anggaran yang tepat sasaran, akuntabilitas kinerja yang baik dan mendorong percepatan reformasi birokrasi dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah;
- 10) Peningkatan kualitas perencanaan dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan berbasiskan kepada penelitian serta data dan

informasi yang akurat, efektif dan tepat guna dalam kerangka pembangunan nasional;

- 11) Peningkatan kepuasan *stakeholders* dalam penyelenggaraan *e-government* Kementerian Ketenagakerjaan.

#### B. Kerangka Regulasi

Arah kebijakan pembangunan regulasi RPJMN 2015-2019 adalah mewujudkan sinergi antara kebijakan dan regulasi agar tercipta sistem regulasi nasional yang sederhana dan tertib dalam rangka mendukung pembangunan keunggulan komparatif perekonomian yang berbasis SDM yang tersedia, SDM yang berkualitas, serta kemampuan IPTEK.

Pada kerangka regulasi RPJMN 2015-2019, pembangunan ketenagakerjaan termasuk dalam bidang pembangunan sumber daya manusia dan bidang penanggulangan kemiskinan. Kerangka regulasi ketenagakerjaan tersebut diarahkan pada sistem perlindungan sosial yang komprehensif (terkait dengan jaminan sosial tenaga kerja), kebijakan ketenagakerjaan yang kondusif terhadap investasi, dan landasan hukum yang dapat memberikan kekuatan dan dukungan dalam melaksanakan kebijakan pasar kerja.

Dalam rangka mendukung pembangunan bidang Ketenagakerjaan, diperlukan perubahan regulasi yang sudah menjadi agenda Prolegnas 2015-2019, yaitu: (1) Revisi UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; (2) Revisi UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh; (3) Revisi UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dan (4) Revisi UU Nomor 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun Matrik kerangka regulasi bidang ketenagakerjaan, sebagai berikut:



Tabel 3.1. Matriks Kerangka Regulasi Bidang Ketenagakerjaan

No	Bidang Pembangunan	Isu Strategis	Arah Kebijakan 2015-2019	Arah Kerangka Regulasi	Kebutuhan Regulasi
1	Bidang Sumber Daya Manusia	Kesejahteraan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>Integrasi berbagai program jaminan sosial kedalam SJSN</li> <li>Peningkatan kapasitas institusi dan manajemen pelaksanaan SJSN.</li> </ol>	Penataan regulasi yang mendukung Sistem Perlindungan Sosial yang komprehensif. Beberapa regulasi terkait bidang ketenagakerjaan, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.</li> <li>UU No. 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>RPP Jaminan Kecelakaan Kerja.</li> <li>RPP Jaminan Hari Tua</li> <li>RPP Kematian</li> <li>RPP Jaminan Pensiun</li> <li>Rancangan Perpres ttg Dewan Pengawas dan Direksi BPJS</li> </ol>
2	Bidang Penanggulangan Kemiskinan	Menanggulangi kemiskinan dan pengangguran secara signifikan	Peningkatan kesempatan kerja penduduk miskin	Landasan hukum yang dapat memberikan kekuatan dan dukungan dalam melaksanakan kebijakan pasar kerja	Dari sejumlah peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, terdapat beberapa peraturan di tempat kerja yang perlu mendapatkan perhatian dan disempurnakan : <ol style="list-style-type: none"> <li>UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</li> <li>UU No.13/2003</li> </ol>

					tentang Ketenagakerjaan. 3. UU No.39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
--	--	--	--	--	---

### C. Kerangka Kelembagaan

#### 1. Agenda dan Sasaran Pembangunan Bidang Aparatur Negara

Pembangunan aparatur negara pada RPJMN 2015-2019 dilakukan melalui Reformasi Birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya. Terdapat 3 sasaran pokok Pembangunan Bidang Aparatur Negara pada RPJMN 2015-2019, yaitu:

- a) Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel;
- b) Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
- c) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

#### 2. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Bidang Aparatur Negara

Kebijakan Pembangunan Bidang Aparatur Negara pada RPJMN 2015-2019 diarahkan pada Pengarusutamaan Tata Kelola Pemerintah yang Baik sebagai prasyarat bagi tercapainya sasaran pembangunan nasional. Kebijakan Pengarusutamaan Tata Kelola Pemerintah yang Baik adalah:

- a) Peningkatan keterbukaan informasi dan komunikasi publik;
- b) Peningkatan partisipasi masyarakat dalam perumusan kebijakan;
- c) Peningkatan kapasitas birokrasi melalui Reformasi Birokrasi;
- d) Peningkatan kualitas pelayanan publik.

#### 3. Mandat Organisasi

Kementerian Ketenagakerjaan merupakan suatu organisasi yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi tertentu sesuai dengan mandat yang tertuang di dalam beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain:

- a) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh;
- b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- c) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
- d) Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2014 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kabinet Kerja;
- e) Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan.

4. Kelembagaan dan Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan

Struktur kelembagaan dan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan disusun sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan untuk memenuhi berbagai sasaran Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan yang diamanahkan di dalam kerangka Agenda Pembangunan Nasional, Bidang Ekonomi, dan Pembangunan Wilayah. Selain itu, penyusunan struktur kelembagaan dan organisasi ini juga memperhatikan agenda dan sasaran pembangunan bidang apartur negara, khususnya kebijakan pengarusutaman tata kelola pemerintah yang baik. Dengan adanya struktur kelembagaan dan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan yang tepat fungsi dan *rightsizing*, diharapkan sasaran-sasaran pembangunan ketenagakerjaan dapat dicapai. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, kelembagaan Kementerian Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2. Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang

peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;

- b. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- c. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
- d. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- e. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
- f. pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- g. pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

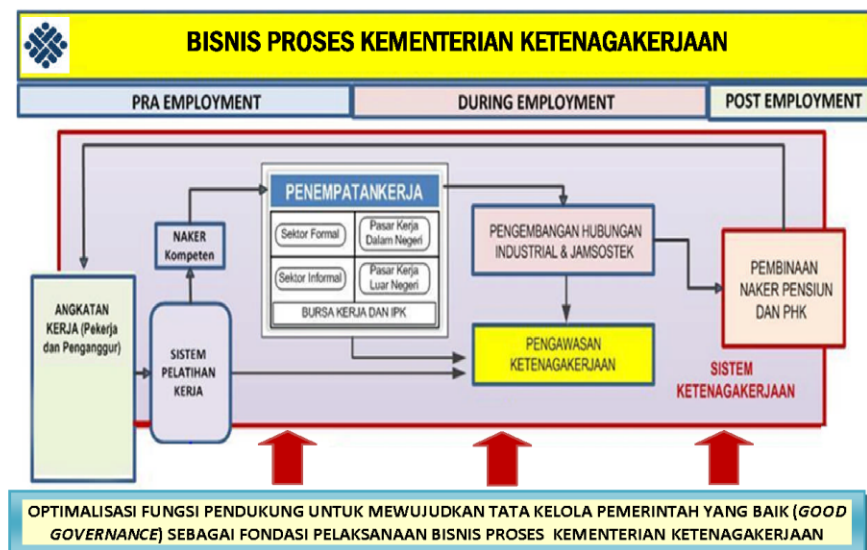
Susunan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan, terdiri atas:

- a. Sekretariat Jenderal;
- b. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- c. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- e. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- f. Inspektorat Jenderal;
- g. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan;
- h. Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Manusia;
- i. Staf Ahli Bidang Kerjasama Internasional;
- j. Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga; dan
- k. Staf Ahli Bidang Kebijakan Publik.

#### 5. Bisnis Proses Kementerian Ketenagakerjaan

Bisnis proses Kementerian Ketenagakerjaan berlandaskan kepada model makro pendekatan ketenagakerjaan (proses *pra-employment, during employment, post-employment*) dan menggambarkan tata hubungan kerja

yang efektif dan efisien antar unit organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Unit kerja yang melaksanakan fungsi pendukung melakukan pengarusutamaan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) pada keseluruhan proses di dalam model makro pendekatan ketenagakerjaan tersebut. Dengan demikian, fungsi pendukung merupakan fondasi bagi perwujudan pelayanan Ketenagakerjaan yang sederhana, transparan dan akuntabel. Adapun Bisnis Proses Kementerian Ketenagakerjaan, seperti terlihat pada gambar 3.3.

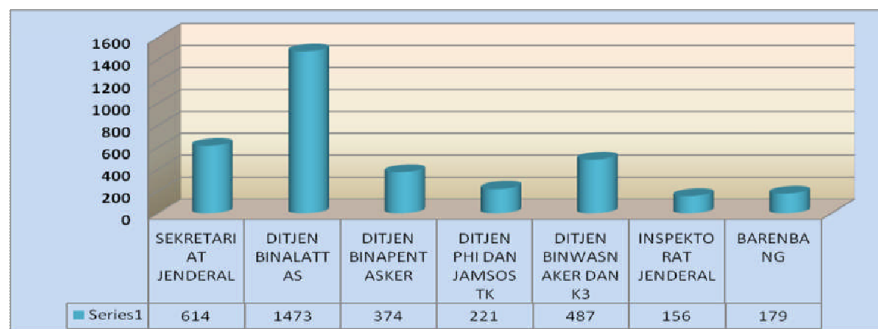


Gambar 3.3. Bisnis Proses Kementerian Ketenagakerjaan

Selain itu akan dilakukan penyusunan analisis jabatan, peta jabatan, uraian tugas dan analisis beban kerja terhadap seluruh jabatan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

6. Arah Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Jumlah pegawai Kementerian Ketenagakerjaan posisi per Desember 2015 adalah sebanyak 3.504 orang. Dari jumlah total tersebut, sebagian besar pegawai berada pada unit Eselon I Binalattas, yaitu sekitar 42,04%. Sedangkan persentase jumlah pegawai terkecil ada pada unit Eselon I Inspektorat Jenderal, yaitu 4,45%. Berikut grafiknya



Sumber: Biro Organisasi dan Kepegawaian Kemnaker, April 2016.

Gambar 3.4.

Persentase Pegawai Kemnaker Menurut Unit Eselon I, Posisi April 2016.

Dari komposisi tersebut, maka struktur pegawai Kemnaker dinilai sudah cukup mampu untuk mendukung prioritas peningkatan daya saing, mengingat Ditjen Binalattas merupakan unit yang membidangi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.

Sementara itu, arah kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur Kementerian Ketenagakerjaan diselaraskan dan diarahkan pada: kebijakan Pengarusutamaan Tata Kelola Pemerintah yang Baik, agenda dan sasaran pembangunan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya, untuk mendukung organisasi dan ketatalaksanaan yang tepat fungsi, *rightsizing*, efektif dan efisien.

BAB IV  
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Target kinerja dan kerangka pendanaan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2015–2019, telah disinkronisasikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2015-2019, serta telah mempertimbangkan faktor internal dan kesiapan organisasi.

A. Target Kinerja

Pelaksanaan arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dilakukan melalui beberapa program, yaitu:

1. Arah kebijakan peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja dilaksanakan melalui program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan sasaran meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing.
2. Arah kebijakan peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dilaksanakan melalui program Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja dengan sasaran :
  - a. Meningkatnya rasio jumlah tenaga kerja pendamping dibandingkan dengan tenaga kerja asing (TKA);
  - b. Meningkatnya penempatan tenaga kerja formal maupun informal.
3. Arah kebijakan penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan dilaksanakan melalui Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan sasaran :
  - a. Penguatan kelembagaan hubungan industrial;
  - b. Peningkatan penerapan syarat-syarat kerja dan prinsip-prinsip non diskriminasi;
  - c. Pengembangan sistem pegupahan yang mendukung keadilan, kesejahteraan dan produktivitas;
  - d. Peningkatan program jaminan sosial bagi tenaga kerja;
  - e. Pengembangan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Arah kebijakan Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dengan sasaran :

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
  - b. Penghapusan pekerja anak dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA).
5. Arah kebijakan Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan) melalui program :
- a. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Ketenagakerjaan dengan sasaran :
    - 1) Meningkatnya kapasitas dan kinerja organisasi kementerian ketenagakerjaan;
    - 2) Meningkatnya kualitas pelayanan internal.
  - b. Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan dengan sasaran :
    - 1) Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik;
    - 2) Peningkatan akuntabilitas kinerja;
    - 3) Peningkatan kapabilitas organisasi dan pegawai Inspektorat Jenderal.
  - c. Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dengan sasaran :
    - 1) Peningkatan pemanfaatan hasil perencanaan tenaga kerja, penelitian dan pengembangan, data dan informasi;
    - 2) Meningkatnya pelaksanaan *e-government* sebagai dasar perumusan kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Secara rinci sasaran kinerja terdapat dalam lampiran Matriks Rencana Tindak Pembangunan Jangka Menengah Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019.

#### B. Kerangka Pendanaan

Pendanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan bersumber dari :

1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).
2. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
3. Pendanaan swasta murni, termasuk dana pengembangan di perusahaan/industri;
4. Dana pinjaman dan hibah dari mitra pembangunan dalam negeri maupun luar negeri;
5. DPKK (Dana Peningkatan Keahlian dan Keterampilan), yang dipungut oleh pemerintah sesuai PP NO. 65 Tahun 2012, terkait pungutan sebesar USD100 per bulan kepada tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia;



6. Pelatihan dan proses penempatan pekerja migran berasal dari swasta (calon pekerja) dan kredit perbankan.
7. Iuran peserta dan pemberi kerja untuk SJSN;
8. Pelatihan dan proses penempatan pekerja migran bersumber dari swasta dan kredit perbankan.

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional khususnya di Bidang Ketenagakerjaan, diperlukan dukungan lintas program dari instansi/lembaga pemerintah/pemerintah daerah dan/atau non-pemerintah.

BAB V  
PENUTUP

Review Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2015-2019 ini memuat penyempurnaan sasaran, arah kebijakan dan strategi, dukungan regulasi dan kelembagaan, program, kegiatan, serta target kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2015-2019, yang telah diselaraskan dengan Sembilan Agenda Prioritas Pembangunan Nasional dalam pemerintahan ke depan (Nawacita). Review Renstra ini akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2015-2019, serta sebagai salah satu instrumen awal untuk mengevaluasi pelaksanaan berbagai program dan kegiatan pembangunan bidang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, dokumen ini diharapkan juga berfungsi sebagai bahan referensi bagi pemerintah pusat (baik kementerian maupun lembaga) dan pemerintah daerah untuk menyusun program/kegiatan yang terkait bidang ketenagakerjaan (baik langsung maupun tidak langsung) secara lebih terintegrasi; bahan pengembangan organisasi berkinerja tinggi dan berkelanjutan; serta instrumen untuk menciptakan harmonisasi perencanaan program dan kegiatan pembangunan bidang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang terarah dan sesuai dengan RPJMN 2015-2019.

Diharapkan, berbagai agenda dan sasaran, arah kebijakan dan strategi, serta program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan yang telah dirancang dalam Rencana Strategis ini dapat diimplementasikan dengan baik oleh seluruh Unit Kerja di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan nasional.

Jika di kemudian hari diperlukan perubahan pada Review Renstra Kementerian Ketenagakerjaan 2015-2019, maka akan dilakukan penyempurnaan sebagaimana mestinya.

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
NOMOR TAHUN 2016  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN  
TAHUN 2015 – 2019

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - R - B - NS - BS
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019				
<b>Kementerian Ketenagakerjaan</b>																
<b>Sasaran Strategis 1: Meningkatkan Kesempatan Kerja Masyarakat Indonesia</b>																
Indikator Kinerja	: Persentase Angka Pengangguran	%	5,5-5,8	5,2-5,5	5,0-5,3	4,6-5,1	4,0-5,0	3.384,46	3.718,96	4.074,10	4.248,37	4.330,18	19.756,10			
Sasaran Strategis 1.1																
<b>Sasaran Strategis 2: Peningkatan Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi</b>																
Indikator Kinerja	: Jumlah Provinsi yang Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan baik (66,00-79,99)	Provinsi	2	3	4	5	6									
Sasaran Strategis 2.1																
<b>Sasaran Strategis 3: Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>																
Indikator Kinerja	: Persentase Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi	%	1,90	2,3	2,73	3,10	3,50									
Sasaran Strategis 3.1																
Indikator Kinerja	: Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Juta/Tanaga Kerja	73,85	75,05	76,30	77,65	79,05									
Sasaran Strategis 3.2																
<b>Sasaran Strategis 4: Peningkatan Kualitas Papan dan Pemasoknya Tenaga Kerja</b>																
Indikator Kinerja	: Persentase Lapangan Kerja 2015-2019	Orang	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000									
Sasaran Strategis 4.1																
Indikator Kinerja	: Peningkatan Persentase Tenaga Kerja Formal	%	42	44	46	47	51									
Sasaran Strategis 4.1																
<b>Sasaran Strategis 5: Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis dan Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan</b>																
Indikator Kinerja	: Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan	%	52,89	9,32	10,71	11,50	12,00									
Sasaran Strategis 5.1																

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5.2	: Jumlah Tenaga Kerja yang Telah Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (formal dan informal)	Orang	19.275.061	22.135.481	25.420.366	29.192.771	33.524.978										
<b>Sasaran Strategis 6: Peningkatan Kepastian Pertumbuhan Ekonomi Perumahan Di Bidang Ketenagakerjaan</b>																	
Indikator Kinerja Sasaran Strategis 6.1	: Jumlah Perusahaan yang Menempatkan Ketenagakerjaan	Perusahaan	15.020	17.065	19.060	21.120	23.140										
Indikator Kinerja Sasaran Strategis 6.2	: Jumlah Pekerja Anak yang Diambil dari Bank Paksean Terburuk Anak (BPTA)	Pekerja Anak	16.000	16.500	17.000	17.500	18.000										
<b>Sasaran Strategis 7: Peningkatan Kapasitas dan Kualitas Organisasi</b>																	
Indikator Kinerja Sasaran Strategis 7.1	: Opini Badan Pemeriksa Keuangan BPK	Opini	-	WTP	WTP	WTP	WTP										
Indikator Kinerja Sasaran Strategis 7.2	: Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	CC	B	B	BB	BB										
Indikator Kinerja Sasaran Strategis 7.3	: Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	-	80	81	82	83										
<b>Program 1: Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas</b>																	
<b>Sasaran Program 1: Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja untuk Mensejahterakan Tenaga Kerja yang Berdaya Saing</b>																	
Indikator Kinerja Program 1.1	: Persentase Peningkatan Lembaga Pelatihan yang Terakreditasi	%	12	17	21	26	32										
Indikator Kinerja Program 1.5	: Persentase Peningkatan LSP Berlisensi	%	48	58	59	61	64										
Indikator Kinerja Program 1.6	: Persentase Peningkatan Tenaga Kerja yang Bersertifikat Kompetensi	%	59	64	69	74	79,00										
Indikator Kinerja Program 1.8	: Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja (Nasional, Sektoral, Daerah)	%	2,1	3,73	5,46	7,33	9,25										

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)						Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
<b>Kegiatan 1: Pengembangan standarisasi kompetensi kerja dan pelatihan kerja</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terwujudnya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 1.1	: Jumlah SKK yang ditetapkan	SKK	72	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Terlaksananya Pelatihan Berbasis Kompetensi</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 1.2	: Jumlah Program PBK yang Diteapkan	program	75	100	125	150	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
Indikator Kinerja Kegiatan 1.3	: Jumlah Program PBK yang Diterapkan	program	42	75	100	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Indikator Kinerja Kegiatan 1.4	: Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi	orang	79.408	83.378	100.000	150.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
Indikator Kinerja Kegiatan 1.5	: Jumlah lulusan pelatihan yang mendapat sertifikat kompetensi	persentase (peserta pelatihan)	15	16	30	50	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
<b>Sasaran Kegiatan 3 : Partisipasi Indonesia Pada WorldSkills</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 1.6	: Jumlah Kejuruan yang Didikut Oleh Peserta Kompetisi Kejuruan Tingkat Regional ASEAN	Kejuruan	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
<b>Kegiatan 2: Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Produktivitas</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Peningkatan sarana dan prasarana pelatihan</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 2.1	: Terbatasnya Unit Kerja Realisasi BLK (PMO-Project Management Unit)	SK Menteri/Personalia/BLK	0	Job desk dan SK Menteri, Personalia	100	150	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Indikator Kinerja Kegiatan 2.2	: Jumlah UPTP BLK yang ditingkatkan sarannya melalui PHLN	lambaga	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Indikator Kinerja Kegiatan 2.3	: Jumlah LKS yang ditingkatkan sarannya	lambaga	552	1000	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200	1200
										627,29	637,64	677,65	716,05	847,75	3.506,39	Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan	

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019				
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Peningkatan tata kelola kelembagaan</b>																
Indikator Kinerja Kegiatan 2.4	: Jumlah lembaga pelatihan yang ditingkatkan mutu pengabluannya	lembaga	40	50	100	150	200									
Indikator Kinerja Kegiatan 2.5	: Jumlah lembaga pelatihan yang dilaksanakan	lembaga	300	360	400	450	470									
<b>Sasaran Kegiatan 3 : Pengembangan keajaiban</b>																
Indikator Kinerja Kegiatan 2.6	: Peningkatan Kapasitas Pengabdian Masyarakat-Kemitraan Perluasan Pelatihan Kerja (Perusahaan dan Lembaga Pelatihan, Universitas, NGO)	Unit Kemitraan		Pembentukan Unit Kemitraan/SK Menteri	Pengabdian Masyarakat dan Kemitraan	Pengabdian Masyarakat dan Kemitraan	Pengabdian Masyarakat dan Kemitraan									
<b>Kegiatan 3: Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepeleatihan</b>																
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Meningkatkan kompetensi instruktur dan tenaga kepeleatihan</b>																
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	: Jumlah instruktur pemerintah yang ditingkatkan kompetensinya	orang	570	512	528	544	550									
Indikator Kinerja Kegiatan 3.2	: Jumlah instruktur swasta yang ditingkatkan kompetensinya	orang	534	208	224	240	255									
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	: Jumlah tenaga pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya	orang	524	150	176	192	208									
Indikator Kinerja Kegiatan 3.4	: Jumlah instruktur yang mendapat sertifikat kompetensi	orang	570	512	528	544	550									
<b>Kegiatan 4: Pengembangan dan Peningkatan Penyelenggaraan Pemangku Dalam dan Luar Negeri</b>																
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Meningkatkan penyelenggaraan pemangku dalam dan luar negeri</b>																
Indikator Kinerja Kegiatan 4.1	: Jumlah peserta yang mengikuti pemagangan dalam negeri	orang	8.310	8.320	8.330	8.340	8.350									
								53,10	56,37	59,18	61,85	64,63	295,13	Direktorat Bina Pemangku		

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Situa	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Kegiatan 4.2	: Jumlah peserta yang mengikuti pemagangan mandiri	orang	500	550	600	650	700										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.3	: Jumlah perusahaan yang melaksanakan pemagangan dalam negeri	perusahaan	19	25	35	45	55										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.4	: Jumlah peserta yang mengikuti pemagangan luar negeri	orang	2.000	2.100	2.200	2.300	2.400										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.5	: Jumlah penyelenggara pemagangan luar negeri	jumlah	14	16	18	20	22										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.6	: Jumlah lulusan pemagangan yang mendapat sertifikat kompetensi	orang	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000										
<b>Kegiatan 5: Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 5.1	: Jumlah LSP tersertasi	Lembaga	350	100	110	120	130										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.2	: Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi	orang	350.000	202.750	208.750	214.750	220.750										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.3	: Jumlah skema sertifikasi Kualifikasi KDN dan Okupas	skema	20	25	30	35	40										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.4	: Jumlah asesor yang ditugaskan kompetensinya	orang	3.500	1.000	1.100	1.200	1.300										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.5	: Jumlah kualifikasi M/td yang ditetapkan	kualifikasi	8	12	20	25	27										
<b>Kegiatan 6 : Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan perusahaan/lembaga</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 6.1	: Jumlah tenaga kerja yang meningkatkan produktivitasnya	orang	2.180	9.350	9.825	10.025	10.300										
Indikator Kinerja Kegiatan 6.2	: Jumlah perusahaan/lembaga yang meningkatkan produktivitasnya	perusahaan/lembaga	254	997	1.052	1.087	1.137										
								<b>23,37</b>	<b>74,80</b>	<b>78,60</b>	<b>82,10</b>	<b>85,80</b>	<b>344,67</b>	<b>Direktorat Bina Produktivitas</b>			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Tercapainya							Abstrak (dalam miliar rupiah)					Total Abstrak 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Indikator Kinerja Kegiatan 6.3	: Jumlah tenaga ahli/kader produktivitas yang kompeten	orang	74	368	411	436	461											
Indikator Kinerja Kegiatan 6.4	: Jumlah institusi yang menjadi mitra pengkajian produktivitasnya	lambaga	17	19	21	23	25											
<b>Kegiatan 7 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Dengan Binaletas</b>										<b>113,01</b>					<b>910,31</b>	<b>Seteltyan Binaletas</b>		
<b>Sasaran Kegiatan 1: Meningkatkan kualitas pelayanan internal Dengan Binaletas</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 7.1	: Persentase kepuasan pegawai atas pelayanan internal Dengan Binaletas	%	85	90	90	90	95											
<b>Sasaran Kegiatan 2: Meningkatkan kapabilitas dan kinerja Dengan Binaletas</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 7.2	: Persentase SDM Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	%	80	80	81	82	83											
Indikator Kinerja Kegiatan 7.3	: Hasil Evaluasi AKIP	nilai	CC	BB	BB	BB	BB											
Indikator Kinerja Kegiatan 7.4	: Persentase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal	%	100	100	100	100	100											
<b>Program 2 : Peningkatan dan Pembarunya Tenaga Kerja</b>										<b>853,00</b>					<b>6,275,69</b>	<b>Ditjen Binausaha dan PKK</b>		
<b>Sasaran Program 1 : Terwujudnya penguatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia</b>																		
Indikator Kinerja Program 2.1	: Persentase peningkatan Rasio tenaga kerja penamping dengan TKA untuk jabatan tertentu	%	2	12	14	17	18											
<b>Sasaran Program 2 : Meningkatkan peran serta tenaga kerja informal maupun formal</b>																		
Indikator Kinerja Program 2.2	: Persentase peningkatan lembaga kerja yang dioperasikan di dalam negeri	%	13	14	17	19	20											



Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Program 2.3	: Peningkatan Pempatan TKI pada pengguna berbagai hukum	%	9	11	13	14	15										
<b>Sasaran Program 3 : Meningkatkan kesempatan berusaha</b>																	
Indikator Kinerja Program 2.4	: Persentase peningkatan wirausaha baru per tahun	%	100	20	21	28	30										
<b>Kegiatan 1: Pengembangan modal dan inkubasi bisnis perusahaun kesempitan kerja</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Peningkatan jumlah wirausaha melalui inkubasi bisnis dan teredainya modal perusahaun kesempitan kerja</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 1.1	: Jumlah Model Perluasan Kesempatan Kerja di 4 sektor	model	40	40	40	40	40										
Indikator Kinerja Kegiatan 1.2	: Jumlah Pengembangan Tenant Inkubasi Bisnis Perluasan Kesempatan Kerja	tenant	4.440	5.020	5.725	6.590	7.710										
Indikator Kinerja Kegiatan 1.3	: Jumlah Kejasama dalam Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja septa Penyediaan Informasi	kejasama	35	35	35	35	35										
<b>Kegiatan 2: Pemasokan Tenaga Kerja dalam Negeri</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terpenuhinya kebutuhan pemasokan untuk mendapatkan layanan pemasokan kerja di dalam negeri</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 2.1	: Jumlah Fasilitas Pembinaan Mekanisme Pelayanan Pemasokan Tenaga Kerja	lokasi	30	30	30	30	30										
								78,48	99,11	96,69	107,31	117,26	498,85	Direktorat Pengembangan Tenaga Kerja Dalam Negeri			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Kegiatan 2.2	: Jumlah Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja melalui Mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) /Antar Kerja Lokal (AKL) dan Kembangan Penempatan Tenaga Kerja	Provinsi	34	34	34	34	34	34									
Indikator Kinerja Kegiatan 2.3	: Jumlah Peningkatan Pembudayaan Pegawai Kerja / Pelugas Antar Kerja	orang	250	250	250	250	250	250									
Indikator Kinerja Kegiatan 2.4	: Jumlah Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja (Muda, Wanita, Penyandang Cacat, dan Lanjut Usia)	orang	1000	1000	1000	1000	1000	1000									
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Terwujudnya Bursa Kerja yang meluap-luap masyarakat</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 2.5	: Jumlah bursa kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota yang sesuai dengan Standar Pelayanan Penempatan	Lokasi	34	40	45	50	60										
<b>Kegiatan 3: Pambinaan Penempatan dan Perlindungan TKI Luar Negeri</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	: Jumlah atase yang memberi perlindungan pekerja migran	lokasi	13	13	13	13	13										
Indikator Kinerja Kegiatan 3.2	: Jumlah Fasilitas Pelayanan Penempatan TKLN Berdasarkan Okupasi	kasus	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	: Jumlah Fasilitas Perlindungan TKLN	izin	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 3.4	: Jumlah Pambinaan Keterbsngan dan Penujangan	hambaga	300	300	300	300	300										
									153,03	134,26	164,62	198,24	211,36	861,51		Direktorat Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri	

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Situa	Target							Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Kegiatan 3.5	: Jumlah Pasilitasi Kerjasama Internasional Dalam Rangka Penguatan Pempatan dan Perlindungan TKI	di luar negeri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Terjaminnya hak dan kesejahteraan pekerja migran dan Terwujudnya mobilitas vertikal dan horizontal yang melindungi pekerja migran</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 3.6	: Tersusunnya grand design mekanisme pempatan pekerja migran dan mempertahka tata kelola keselamatan pelayanan pekerja migran	di luar negeri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sasaran Kegiatan 3 : Terwujudnya regulasi yang melindungi pekerja migran</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 3.7	: Amendemen UU 39/2004 dan menyusun aturan turunannya	di luar negeri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indikator Kinerja Kegiatan 3.8	: Mewasiti dan menyepakati nota kesepakatan bilateral dengan negara tujuan	negara	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sasaran Kegiatan 4 : Meningkatnya peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 3.9	: Jumlah dinas kabupaten/kota membantu pelayanan pekerja migran, melakukan sosialisasi pemilihan pekerja dan prosedur bekperja di luar negeri di daerah kerang pekerja migran	kab/kota	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sasaran Kegiatan 5 : Tersedianya program pelatihan investasi usaha mikro bagi pekerja migran di Timur Tengah, Hongkong dan Taiwan</b>																	

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Kegiatan 3.10	: Jumlah negara tujuan yang memiliki pola kemiripan penyelenggaraan pelatihan/kesesiapan pelatihan Persiapan kepulauan	negara	2	2	2	2	2	2									
Indikator Kinerja Kegiatan 3.11	: Jumlah lokasi penyelenggaraan pelatihan/kesesiapan usaha mikro (dari program)	lokasi	2	4	6	8	10										
<b>Kegiatan 4: Pengembangan dan Peningkatan Partisipasi Kesempatan Kerja</b>									411,77	672,60	726,38	877,26	940,33	3.629,04	Direktorat Pengembangan dan Kesempatan Kerja		
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terwujudnya peningkatan partisipasi kesempatan kerja melalui paket kerja dan wirasaha</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 4.1	: Jumlah tenaga kerja yang membangun infrastruktur desa	orang	72.000	73.000	74.000	75.000	76.000										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.2	: Jumlah pelaku usaha produktif yang menerapkan TIG	orang	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500										
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Terlaksananya pendampingan bagi kelompok wirasaha baru</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 4.3	: Tersusunnya database wirasaha	database	Database wirasaha	Pengembangan, operasional dan pemeliharaan	Pengembangan, operasional dan pemeliharaan	Pengembangan, operasional dan pemeliharaan	Pengembangan, operasional dan pemeliharaan										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.4	: Jumlah calon wirasaha yang dibudayakan	orang	20.000	24.000	29.000	37.000	48.000										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.5	: Tersusunnya mekanisme pekerntan dan pelatihan wirasaha melalui RIKK	pedoman Mekanisme pekerntan	Uji coba 3 lokasi														
<b>Kegiatan 5: Peningkatan Pengembangan Pasar Kerja</b>									68,15	79,18	86,44	93,48	102,52	429,79	Direktorat Pengembangan Pasar Kerja		
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terwujudnya integrasi sistem Informasi Pasar Kerja</b>																	

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Sifatnya	Target					Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019				
Indikator Kinerja Kegiatan 5.1	: Jumlah Bursa Kerja Swasta, Bursa Kerja Khusus yang keutugrasai dengan Informasi Pasar Tenaga Kerja Nasional ( <i>InfoKerja.depankertrans.go.id</i> )	lokalasi	30	30	30	30	30									
Indikator Kinerja Kegiatan 5.2	: Jumlah sektor dan wilayah pasar kerja dalam dan luar negeri yang dianalisis	sektor dan wilayah	5	6	6	5	6									
Indikator Kinerja Kegiatan 5.3	: Jumlah Jabatan kerja yang diusulkan dan dikembangkan	jabatan	230	230	230	230	230									
Indikator Kinerja Kegiatan 5.4	: Jumlah Fasilitas Penjualan dan Pembinaan Jabatan (PBJ)	lokalasi	34	34	34	34	34									
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Meningkatkan pola kerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar</b>																
Indikator Kinerja Kegiatan 5.5	: Jumlah lokasi pelaksanaan <i>training needs analysis</i> (TNA) di negara tujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan calon pekerja migran	lokalasi	5	9	9	9	9									
<b>Sasaran Kegiatan 3 : Tersedianya data peredaran dan permintaan per sektor sesuai potensi daerah</b>																
Indikator Kinerja Kegiatan 5.6	: Jumlah lokasi identifikasi peredaran dan permintaan tenaga kerja di kabupaten/kota	lokalasi	23	23	23	23	23									
Indikator Kinerja Kegiatan 5.7	: Jumlah pusat pelayanan penempatan tenaga kerja sesuai standar pelayanan penempatan	Pusat pelayanan penempatan	1	1	1	1	1									
<b>Sasaran Kegiatan 4 : Terwujudnya mekanisme pertiduan bagi tenaga kerja domestik/lokal secara proporsional dalam mengadangi era ketebuhan pusat</b>																



Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Situation	Target							Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Kegiatan 7.1	: Persentase kepuasan pegawai atau pelayanan internal Dijen Binapekerjaan	%	85	90	90	90	90	95									
<b>Sasaran Kegiatan 2: Meningkatkan kapasitas dan kinerja Dijen Binapekerjaan</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 7.2	: Persentase SMD Aparatur yang mematuhi standar kompetensi	%	80	80	81	82	83										
Indikator Kinerja Kegiatan 7.3	: Hasil Evaluasi AKIP	nilai	CC	BB	BB	BB	BB	BB									
Indikator Kinerja Kegiatan 7.4	: Persentase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal	%	100	100	100	100	100										
<b>Program 3: Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jumlah Sosial Tenaga Kerja</b>									281,7	294,51	308,99	320,77	335,23	1.541,15	Dijen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja		
<b>Sasaran Program 1 : Penguatan kelembagaan hubungan industrial</b>																	
Indikator Kinerja Program 3.1	: Persentase LKS Bipartit yang berfungsi secara efektif	%	22%	28%	34%	40%	46%										
<b>Sasaran Program 2 : Meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan lon distributor melalui penguatan system kerja</b>																	
Indikator Kinerja Program 3.2	: Persentase Perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan (PP)	%	22	22	23	24	25										
Indikator Kinerja Program 3.3	: Persentase Perusahaan yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	%	5,9	6,12%	6,26%	6,41%	6,57%										
<b>Sasaran Program 3 : Terwujudnya pengupahan yang mendukung kendali, kesejahteraan dan produktivitas</b>																	
Indikator Kinerja Program 3.4	: Jumlah perusahaan yang menerapkan sistem pengupahan berbasis struktur dan skala upah serta produktivitas	perusahaan	100	125	175	250	350										
<b>Sasaran Program 4 : Peningkatan program jaminan sosial bagi tenaga kerja</b>																	
Indikator Kinerja Program 3.5	: Persentase Tenaga Kerja Perempuan Usia yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan	%	0	30	40	60	100										

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target					Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019				
Indikator Kinerja Program 3.6	: Persentase Tenaga Kerja Bukan Pemerintah Upah yang menjadi pekerja BPJS KerangkaKerjaan	%	0	0	5	5	10									
<b>Sasaran Program 5 : Meningkatkan peranannya dan penyelesaian persediaan hubungan industrial</b>																
Indikator Kinerja Program 3.7	: Persentase peningkatan perusahaan yang memiliki tingkat kemawaran hubungan industrial label hijau	%	-	29	35	42	50									
Indikator Kinerja Program 3.8	: Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial oleh Mediator HI	%	60	60	70	70	75									
<b>Kegiatan 1 : Pengelolaan kolembanguna dan kerjasama hubungan industrial</b>																
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terlaksananya tata kelola kolembanguna dan kerjasama hubungan industrial</b>																
Indikator Kinerja Kegiatan 1.1	: Jumlah Palaku hubungan industrial yang mendapatkan pelatihan teknik negosiasi	Orang	6.850	10.620	10.720	10.820	10.920	76,51	80,34	84,36	88,15	92,12	421,47	Direktorat Kolembanguna dan Kerjasama Hubungan Industrial		
Indikator Kinerja Kegiatan 1.2	: Jumlah palaku hubungan industrial dalam pertemuan/forum/dia log/ konsultasi dan penyebauruasan keantar hubungan industrial dan penguatan kolembanguna hubungan industrial	Orang	2.400	2.500	2.600	2.650	2.700									
Indikator Kinerja Kegiatan 1.3	: Jumlah pengurus dan anggota SP/SB yang diberdayakan	Orang	4.800	4.900	5.050	5.250	5.500									
Indikator Kinerja Kegiatan 1.4	: Jumlah anggota LKS Tripartit yang diberdayakan	Orang	970	970	970	970	970									





Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Kegiatan 3.2	: Jumlah perluasan kesempatan program jaminan sosial	Orang	19.275.061	22.135.481	25.420.386	29.192.771	33.524.978										
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	: Peningkatan jumlah kesempatan kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	promosi yang di survei	4	4	8	10	15										
Indikator Kinerja Kegiatan 3.4	: Jumlah NSPK tentang jaminan sosial tenaga kerja	masuk	4	2	2	2	2										
<b>Kegiatan 4: Konsolidasi Pelaksanaan Peningkatan Intensitas Pencapaian dan Penyelenggaraan Penyelidikan Hubungan Industrial</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Dukungnya pihak-pihak hubungan industrial dalam pemecahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 4.1	: Jumlah perusahaan besar yang patuh pada norma dan ketentuan Hubungan Industrial	perusahaan	0	1.500	2.000	2.500	3.000										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.2	: Jumlah pelaku hubungan industrial yang mendapatkan pelatihan penyesuaian dan penyelesaian perselisihan HI	orang	3.500	3.700	4.000	4.400	4.850										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.3	: Jumlah perjanjian bersama (PB) yang dihasilkan oleh Mediator HI dalam penyelesaian perselisihan HI	Perjanjian Bersama (PB)	4.000	4.200	4.410	4.630	4.850										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.4	: Jumlah NSPK tentang penyesuaian dan penyelesaian HI	masuk	15	-	-	-	-										
<b>Kegiatan 5: Penguatan Penguatan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Dampaknya</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terlaksananya Tata Kelola Penguatan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Dampaknya</b>																	
									47,4	49,77	52,25	54,61	57,06	261,09	Direktorat Penguatan Kerja		

Program/Kegiatan	Sasana Program (Outcome)/ Sasana Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target							Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS		
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019							
Indikator Kinerja Kegiatan 5.1	: Jumlah Pengusaha yang mendapatkan pinjaman teknis Pembinaan Peraturan Perusahaan (PP)	Orang	4.015	4.150	4.250	4.500	4.750												
Indikator Kinerja Kegiatan 5.2	: Jumlah Pengusaha dan SP/SB yang mendapatkan pinjaman teknis Pembinaan PKB	Orang	1.230	1.300	1.450	1.650	1.850												
Indikator Kinerja Kegiatan 5.3	: Jumlah Palaku Hibungan Industrial yang mendapatkan pemahaman tentang peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh	Orang	3.800	4.000	4.200	4.400	4.600												
Indikator Kinerja Kegiatan 5.4	: Jumlah Palaku Hibungan Industrial yang mendapatkan pemahaman tentang kesejahteraan di tempat Kerja	Orang	800	800	800	800	800												
Indikator Kinerja Kegiatan 5.5	: Jumlah Palaku Hibungan Industrial yang mendapatkan pemahaman tentang Hiburan Kema	Orang	2.450	2.550	2.650	2.750	2.850												
Indikator Kinerja Kegiatan 5.6	: Jumlah NSPK tentang Peraturan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Distribusi	Naik/tah	7	2	2	2	2												
<b>Kegiatan 6: Dukungan Manajemen dan dukungan teknis lainnya Dtyen Pembinaan Hibungan Industrial dan Jaringan Sosial Tenaga Kerja</b>												48,02	49,14	51,30	51,54	53,89	253,89	Bekdyen PHI dan Jaringan TK	
<b>Sasana Kegiatan 1: Meningkatkan kualitas pelayanan internal Dtyen PHI dan Jaringan TK</b>																			
Indikator Kinerja Kegiatan 6.1	: Persentase kepuasan pegawai atas pelayanan internal Dtyen PHI & Jaringan	%	85	90	90	90	95												
<b>Sasana Kegiatan 2: Meningkatkan Impetias dan kinerja Dtyen PHI dan Jaringan TK</b>																			
Indikator Kinerja Kegiatan 6.2	: Persentase SDM Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	%	80	80	81	82	83												

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Situation	Target							Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Indikator Kinerja Kegiatan 6.3	: Hasil Evaluasi AKIP	nilai	CC	BB	BB	BB	BB	BB										
Indikator Kinerja Kegiatan 6.4	: Persentase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal	%	100	100	100	100	100	100										
<b>Program 4: Peningkatan Sistem Pengawasan dan Ketertanggungjawaban</b>																		
<b>Sasaran Program 1 : Meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan di bidang ketertanggungjawaban</b>																		
Indikator Kinerja Program 4.1	: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketertanggungjawaban	perusahaan	15.020	17.065	19.060	21.120	23.140											
<b>Sasaran Program 2 : Peningkatan Penerimaan Anak dari Bantuk Pekerjaannya Terburuk Anak (BP7A)</b>																		
Indikator Kinerja Program 4.2	: Jumlah pekerja anak yang ditarik dari Bantuk Pekerjaannya Terburuk Anak (BP7A)	pekerja anak	16.000	16.500	17.000	17.500	18.000											
<b>Kegiatan 1: Peningkatan Kualitas Teknis Pemertan dan Penyidikan Norma Ketertanggungjawaban</b>																		
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Meningkatkan kualitas teknis pemertan dan penyidikan norma ketertanggungjawaban</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 1.1	: Jumlah pembinaan teknis pemertan norma ketertanggungjawaban	Pengawas Kertanggungjawaban	300	315	330	345	365											
Indikator Kinerja Kegiatan 1.2	: Jumlah penyidikan tindak pidana ketertanggungjawaban oleh PPNs Kertanggungjawaban	Perusahaan	-	120	130	140	150											
Indikator Kinerja Kegiatan 1.3	: Jumlah pembinaan kelengkapan bidang pengawas ketertanggungjawaban	Lembaga	34	59	84	109	134											
Indikator Kinerja Kegiatan 1.4	: Jumlah pembinaan fungsional Pengawas Kertanggungjawaban dan PPNs	Pengawas Kertanggungjawaban dan PPNs	120	120	120	120	120											



Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Suwatu Kegiatan (Output)/ Indikator	Situation	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS					
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019									
			: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kesehatan pesawat uap dan bejana tekan																		
Indikator Kinerja Kegiatan 3.2	: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kesehatan pesawat uap dan bejana tekan	perusahaan	1.780	2.010	2.230	2.450	2.680														
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	: Jumlah perusahaan yang menerapkan Norma Konstruksi Bangunan, Listrik dan Penanggulangan Kebakaran	perusahaan	1.780	2.010	2.230	2.450	2.680														
Indikator Kinerja Kegiatan 3.4	: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kesehatan kerja	perusahaan	1.780	2.010	2.230	2.450	2.680														
Indikator Kinerja Kegiatan 3.5	: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ergonomi, lingkungan kerja dan bahan berbahaya	perusahaan	1.780	2.010	2.230	2.450	2.680														
Indikator Kinerja Kegiatan 3.6	: Sosialisasi Penanganan HIV/AIDS di Perusahaan	perusahaan	150	150	150	150	150														
<b>Kegiatan 4: Peningkatan Penerimaan Norma Kerja dan Jumlah Sosial Tenaga Kerja</b>								23,07	24,22	25,44	26,71	27,91	127,69	Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Kesehatan Sosial Tenaga Kerja							
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Meningkatkan Kualitas Penerimaan Norma Kecelakaan/Kematian di Bidang Norma Kerja</b>																					
Indikator Kinerja Kegiatan 4.1	: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma waktu kerja, waktu istirahat, dan pengupahan	perusahaan	1.200	1.400	1.600	1.800	2.000														
Indikator Kinerja Kegiatan 4.2	: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma pemertolan dan pelatihan tenaga kerja	perusahaan	1.200	1.400	1.600	1.800	2.000														
Indikator Kinerja Kegiatan 4.3	: Jumlah perusahaan yang menerapkan norma hubungan kerja dan kebebasan beresikat	perusahaan	1.200	1.400	1.600	1.800	2.000														

Program/Kegiatan	Sasana Program (Output)/ Sasana Kegiatan (Output)/ Indikator	Sifatnya	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS		
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Indikator Kinerja Kegiatan 4.4	: Survei mengenai: perusahaan yang menerapkan norma jaminan sosial tenaga kerja.	Survei	-	6	6	6	6	6										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.5	: Jumlah sosialisasi SJSN program ketenagakerjaan dan kesehatan	perusahaan		2.250	2.250	2.250	2.250	2.250										
<b>Kegiatan 5: Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b>																		
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan dan Penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 5.1	: Jumlah survei keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	survei	4	4	6	6	6	6										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.2	: Jumlah Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja	perusahaan	50	55	60	65	70	70										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.3	: Jumlah Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja	perusahaan	500	550	600	650	700	700										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.4	: Jumlah Pengembangan Kompetensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	perusahaan	30	35	40	45	50	50										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.5	: Jumlah Pembinaan Peran Serta Masyarakat di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	perusahaan	75	80	80	85	90	90										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.6	: Jumlah Pembinaan Jaring Lambang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	lambang	21	23	25	27	28	28										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.7	: Jumlah Perusahaan yang Memperoleh Layanan Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	perusahaan	500	550	600	650	700	700										
<b>Kegiatan 6: Dukungan Manajemen dan Penguatan Teknis Lainnya Dengan Pembaruan dan Penguatan Ketersediaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>																		
<b>Target</b>																		
			42,98	48,46	51,42	54,59	57,97	235,37						Setel dengan Bantuan dan K3				





Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)						Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Indikator Kinerja Kegiatan 1.2	: Jumlah Tahapan/Kajian PPU dan Konsesi ILO yang diselesaikan per tahun	PPU	9	9	9	9	9	9										
Indikator Kinerja Kegiatan 1.3	: Jumlah Kasus yang diselesaikan dan berkeadilan hukum telah di setiap tingkatannya	Kasus	30	30	25	25	25	25										
Indikator Kinerja Kegiatan 1.4	: Jumlah peserta sosialisasi PPU bidang Kemitraan	Orang	12750	900	750	900	900	900										
<b>Kegiatan 2: Peningkatan Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan</b>									23,84	26,22	28,85	31,73	34,89	145,53	Biro Keuangan			
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terselenggaranya pengelolaan dan pelaporan keuangan</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 2.1	: Laporan keuangan yang akurat, tepat, lengkap dan tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 2.2	: Realisasi anggaran	%	95	95,5	96	96	96	96										
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Terselenggaranya penatakelolaan anggaran</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 2.3	: Persentase realisasi pelaksanaan PUPP	%	95	95	95	95	95	95										
<b>Sasaran Kegiatan 3 : Terselenggaranya pengelolaan dan pelaporan PNEP</b>																		
<b>Sasaran Kegiatan 4 : Terselenggaranya pembinaan pencerdasan dan pelaporan keuangan</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 2.4	: Persentase pengelola keuangan yang telah mengikuti pelatihan	%	50	55	60	65	70											
<b>Sasaran Kegiatan 5 : Kegiatan segera yg telah tercatat dalam laporan keuangan dan telah diselesaikan</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 2.5	: Persentase kerugian negara yang telah dihindari/lanjut	%	25	30	35	40	45											
<b>Sasaran Kegiatan 6 : Terselenggaranya penatausahaan BHM</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 2.6	: Persentase laporan ERM yang akurat, tepat, benjang dan tepat waktu	%	100	100	100	100	100	100										

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target					Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS								
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019											
<b>Kegiatan 3: Peningkatan Pengelolaan Organisasi Ketertarikan dan Kepagawanan</b>																							
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Persentase SDM Aparatur yang Memenuhi Syarat Kompetensi</b>																							
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	Indikator Kinerja Kegiatan 3.1 : Persentase SDM Kementerian yang mengikuti diklat > 50 jpl	%	-	25	30	35	40																
Indikator Kinerja Kegiatan 3.2	Indikator Kinerja Kegiatan 3.2 : Persentase Pegawai Kementerian dengan Nilai Prestasi Kerja 2 Baik	%	-	90	91	92	93																
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	Indikator Kinerja Kegiatan 3.3 : Persentase Pegawai Kementerian yang mendapatkan Kemahalan Pangkat	%	-	15	15	14	15																
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	Indikator Kinerja Kegiatan 3.3 : Persentase Pegawai Kementerian yang kelah diklat ulang (Penataan)	%	-	10	10	10	10																
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	Indikator Kinerja Kegiatan 3.3 : Persentase Pegawai Kementerian yang dijatuhi hukuman Disiplin	%	-	1	1	1	1																
<b>Sasaran Kegiatan 2: Indeks Reformasi Birokrasi</b>																							
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	Indikator Kinerja Kegiatan 3.1 : Persentase unit kerja yang menerapkan SOP	%	-	100	100	100	100																
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	Indikator Kinerja Kegiatan 3.1 : Nilai Hasil PM/RB dari Kemn Par & RB	nilai	-	70	72	73	80																
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	Indikator Kinerja Kegiatan 3.1 : Persentase Unit Kerja yang Tidak Turmang Inch. Tugas dan Dapat diandalkan	%	-	100	100	100	100																
<b>Sasaran Kegiatan 3: Indeks Kepuasan Pelayanan</b>																							
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	Indikator Kinerja Kegiatan 3.1 : Survei Kepuasan Pegawai atas pelayanan Kesehatan	%	-	80	81	83	85																
<b>Kegiatan 4: Peningkatan Perencanaan Program dan Anggaran</b>																							
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Efektivitas Perencanaan dan Anggaran</b>																							
																18,19	19,1	20,06	21,06	22,11	100,53	Biro Perencanaan	

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Kegiatan 4.1	: Persentase komponen/sub komponen dalam RKA- KL yang mendukung sasaran kegiatan dalam Rencana Kementerian	%	-	-	100	100	100	100									
<b>Kegiatan 5: Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Umah dan Pelayanan Umum</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Terselenggaranya pelayanan umum</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 5.1	: Luas bangunan sarana dan prasarana gedung kantor yang diperbaiki/direhabilita- si/diadakan	M <sup>2</sup>	8239	8506	8506	8506	8506	8506									
Indikator Kinerja Kegiatan 5.2	: Periode Pengalokasian Peraturan dan Keputusan Kementerian	bulan	12	12	12	12	12	12									
Indikator Kinerja Kegiatan 5.3	: Persentase unit kerja yang memperoleh layanan pengaduan	%	100	100	100	100	100	100									
<b>Kegiatan 6: Peningkatan dan Pengelolaan Kejuasaan Luar Negeri</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Peningkatan hubungn dan kejuasaan luar negeri</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 6.1	: Jumlah Kerjasama Luar Negeri Bidang Eksternal dan Administrasi Kerjasama Luar Negeri	MOU/Dana Pinjaman/Dana Hibah/Tenaga Ahli	5	5	5	5	5	5									
Indikator Kinerja Kegiatan 6.2	: Jumlah Kerjasama Luar Negeri Bidang Regional	MOU/Dana Pinjaman/Dana Hibah/Tenaga Ahli	3	3	3	3	3	3									
Indikator Kinerja Kegiatan 6.3	: Jumlah Kerjasama Luar Negeri Bidang Multilateral	MOU/Dana Pinjaman/Dana Hibah/Tenaga Ahli	3	3	3	3	3	3									
<b>Kegiatan 7: Peningkatan dan Pelayanan Kebudayaan</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Citra Positif Kementerian Keculturalngan</b>																	
									20,17	21,17	22,23	22,87	24,01	110,45	Biro Hubungan Masyarakat		

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)						Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS					
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019										
Indikator Kinerja Kegiatan 7.1	: Persentase pembiayaan positif kelengkapan	%	55	60	63	66	70															
<b>Sasaran Kegiatan 2 : Tingkat Kepuasan Layanan</b>																						
Indikator Kinerja Kegiatan 7.2	: Indeks pelayanan kehumasan dan hubungan antar lembaga	Indeks pelayanan	0	82	83	84	85															
<b>Sasaran Kegiatan 3 : Hasil Evaluasi PMPRB</b>																						
Indikator Kinerja Kegiatan 7.3	: Persentase pelayanan informasi publik ketersediaan yang ditindaklanjuti/diselesaikan	%	-	83%	89%	90%	93%															
<b>Kegiatan 8: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur</b>																						
<b>Sasaran Kegiatan 1 : Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan</b>																						
Indikator Kinerja Kegiatan 8.1	: Persentase peserta dilatih yang meningkat pengetahuan dan keterampilan	%	-	100	100	100	100	100														
<b>Program 6 : Penguasaan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan</b>																						
<b>Sasaran Program 1 : Fasilitasi Tata Kelola Keperawatan Yang Baik</b>																						
Indikator Kinerja Program 6.1	: Opini BPK atas Laporan Keuangan Kamaker	opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP															
Indikator Kinerja Program 6.2	: Jumlah Unit Kerja yang membangun WBK dan WBBM	unit kerja	-	3	3	5	5															
Indikator Kinerja Program 6.3	: Persentase Unit Kerja Eselon I yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan sesuai ketentuan	%	100	100	100	100	100															
Indikator Kinerja Program 6.4	: Persentase tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal terlapor Kementerian	%	80	80	85	90	90															
			29,32						40,41						240,61						Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	
			32,59						51,86						182,56						Lampokorok Jendorek	
			35,98						46,79													
			39,73						49,40													
			44,94						52,16													
			182,56						240,61													

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Situa	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
Indikator Kinerja Program 6.5	: Persetase tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan eksternal Inspeksi Kementerian	%	70	75	80	85	90										
<b>Sasaran Program 2: Peningkatan Akuntabilitas Kinerja</b>																	
Indikator Kinerja Program 6.6	: Persetase Unit Kerja Eselon I dengan tingkat Akuntabilitas Kinerja minimal BB	%	75	75	85	100	100										
<b>Sasaran Program 3: Peningkatan Kapabilitas Organisasi dan Pegawai Inspektoret Jendral</b>																	
Indikator Kinerja Program 6.7	: Tingkat Kapabilitas AP/P	nilai	1	2	2	3	3										
Indikator Kinerja Program 6.8	: Tingkat Kamatangan Implementasi SPP	nilai	1	2	2	3	3										
<b>Kegiatan 1: Penguasaan Inspektoret I</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1: Terwujudnya Tata Kelola Keperintahan Yang Baik</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 1.1	: Persetase Mitra Kerja Inspektoret I yang menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan SNP	%	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 1.2	: Persetase Mitra Kerja Kerja Inspektoret I yang berhasil memapai target kinerja yang di tetapkan sesuai kebutuhan	%	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 1.3	: Persetase tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan internal Inspeksi Mitra Kerja Inspektoret I	%	80	80	85	90	90										
Indikator Kinerja Kegiatan 1.4	: Persetase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal Inspeksi Mitra Kerja Inspektoret I	%	70	75	80	85	90										

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target						Alokasi (dalam miliar rupiah)						Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019					
<b>Sasaran Kegiatan 2: Peningkatan Akuntabilitas Kinerja</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 1.3	: Nilai Evaluasi AKIP mitra kerja Inspektorat I	nilai	CC	BB	BB	A	A										
<b>Kegiatan 2: Penguatan Inspektorat II</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1: Terwujudnya Tata Kelola Keperawatan Yang Baik</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 2.1	: Persentase Mitra Kerja Inspektorat II yang menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan SAP	%	100	100	100	100	100	100									
Indikator Kinerja Kegiatan 2.2	: Persentase Mitra Kerja Kerja Inspektorat II yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan sesuai ketentuan	%	100	100	100	100	100	100									
Indikator Kinerja Kegiatan 2.3	: Persentase tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal lingkup mitra kerja Inspektorat II	%	80	80	85		90	90									
Indikator Kinerja Kegiatan 2.4	: Persentase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal lingkup mitra kerja Inspektorat II	%	70		75		80	85	90								
<b>Sasaran Kegiatan 2: Peningkatan Akuntabilitas Kinerja</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 2.5	: Nilai Evaluasi AKIP mitra kerja Inspektorat II	nilai	CC	BB	BB	A	A										
<b>Kegiatan 3: Penguatan Inspektorat III</b>																	
<b>Sasaran Kegiatan 1: Terwujudnya Tata Kelola Keperawatan Yang Baik</b>																	
Indikator Kinerja Kegiatan 3.1	: Persentase Mitra Kerja Inspektorat III yang menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan SAP	%	100	100	100	100	100	100									
									4,8	5,1	5,36	5,62	6,19	27,07	Inspektorat III		

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Sasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Situan	Target							Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Indikator Kinerja Kegiatan 3.2	: Persentase Mitra Kerja Kerja Inspektori III yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan sesuai ketentuan	%	100	100	100	100	100	100	100									
Indikator Kinerja Kegiatan 3.3	: Persentase tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal lingkup mitra kerja Inspektori III	%	80	80	85	90	90	90										
Indikator Kinerja Kegiatan 3.4	: Persentase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal lingkup mitra kerja Inspektori III	%	70	75	80	85	90	90										
<b>Sasaran Kegiatan 2: Peningkatan Akuntabilitas Kinerja</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 3.5	: Nilai Evaluasi AKIP mitra kerja Inspektori III	nilai	CC	BB	BB	A	A											
<b>Kegiatan 4: Penguasaan Inspektori IV</b>																		
<b>Sasaran Kegiatan 1: Terwujudnya Tata Kelola Keperintahan Yang Baik</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 4.1	: Persentase Mitra Kerja Inspektori IV yang menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan SAP	%	100	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.2	: Persentase Mitra Kerja Kerja Inspektori IV yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan sesuai ketentuan	%	100	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.3	: Persentase tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan internal lingkup mitra kerja Inspektori IV	%	80	80	85	90	90	90										
Indikator Kinerja Kegiatan 4.4	: Persentase tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan eksternal lingkup mitra kerja Inspektori IV	%	70	75	80	85	90	90										
<b>Sasaran Kegiatan 2: Peningkatan Akuntabilitas Kinerja</b>																		

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Subsasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Situation	Target							Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Indikator Kinerja Kegiatan 1.5	: Nilai Evaluasi AKIP mitra kerja Inspektori IV	nilai	CC	BB	BB	A	A											
<b>Kegiatan 5: Dukungan Manajemen dan Dukungan Tebat Lainya Igen Kementerian Ketenagakerjaan</b>										11,13	13,23	15,71	18,44	21,52	80,09	Sekretariat Inspektori Jenderal		
<b>Sasaran Kegiatan 1: Terimakasihnya Dukungan Pengumuman Secara Berkala dan Berkala</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 5.1	: Kapuasan Pegawai atas pelayanan Inspektori Jenderal	skala likert	4	4	4	5	5											
<b>Sasaran Kegiatan 2: Meningkatnya kapasitas dan kinerja Igen</b>																		
Indikator Kinerja Kegiatan 5.2	: Persentase SDM Aparatur yang memenuhi standar	%	80	85	90	95	100											
Indikator Kinerja Kegiatan 5.3	: Nilai Evaluasi AKIP Inspektori Jenderal	nilai	CC	BB	BB	A	A											
Indikator Kinerja Kegiatan 5.4	: Persentase penguasaan masyarakat yang dihindayani	%	60	80	80	90	90	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.5	: Persentase tindak lanjut temuan hasil Inspektori	%	100	100	100	100	100	100										
Indikator Kinerja Kegiatan 5.6	: Tingkat Kapabilitas APRP	nilai	1	2	2	3	3											
<b>Program 7: Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan</b>										50,53	73,35	79,45	86,56	95,52	385,39	Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan		
<b>Sasaran Program 1: Peningkatan pemertanian hasil perencanaan tenaga kerja, penelitian dan pengembangan, data dan informasi</b>																		
Indikator Kinerja Program 7.1	: Tingkat Percepatan Perencanaan Tenaga Kerja	%	0	50	55	60	65											
Indikator Kinerja Program 7.2	: Jumlah Kajian tentang opsi-opsi kebijakan dan program yang lebih efektif dan inovatif	dokumen	0	4	4	4	4	4										
Indikator Kinerja Program 7.3	: Jumlah Data- Informasi yang tersedia untuk pengambilan keputusan	dokumen	0	4	4	4	4	4										



Program/Kegiatan	Sasaran Program (Output)/ Subsasaran Kegiatan (Output)/ Indikator	Satuan	Target							Alokasi (dalam miliar rupiah)					Total Alokasi 2015-2019 (dalam miliar rupiah)	Unit Organisasi Pelaksana	K/L - N - B - NS - BS	
			2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019						
Sasaran Program 2 : Meningkatkan pelaksanaan e-government sebagai dasar perumusan kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan	Indikator Kinerja Program 7.4 : Indeks e-government	skor (0-4)	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9											
			8,20	20,63	23,40	27,00	31,50	110,69	Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan									
Kegiatan 1: Perencanaan Ketenagakerjaan	Sasaran Kegiatan 1 : Peningkatan mutu dan pembangunan ketenagakerjaan Nasional	Indikator Kinerja Kegiatan 1.1 : Indeks pembangunan ketenagakerjaan	55	56	57	58	59											
			Indikator Kinerja Kegiatan 1.2 : Peningkatan instansi pemerintah yang melayani perencanaan tenaga kerja (mikro)	instansi	53	183	333	480	554									
Kegiatan 2: Pengolahan Data dan Informasi Ketenagakerjaan	Sasaran Kegiatan 2 : Peningkatan hasil pengelolaan data yang ditampilkan oleh pengguna sebagai bahan masukan	Indikator Kinerja Kegiatan 2.1 : Peningkatan perusahaan yang menyusun perencanaan tenaga kerja (mikro)	27	61	95	129	155											
			Indikator Kinerja Kegiatan 2.2 : Indeks e-government	skor (0-4)	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9	25,16	27,68	29,06	30,51	32,04	144,45	Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan		
Sasaran Kegiatan 3 : Persentase Pemanfaatan Hasil Penelitian/Kajian oleh pengguna	Indikator Kinerja Kegiatan 3.1 : Persentase pemanfaatan hasil penelitian/ kajian oleh pengguna	%	70	80	90	95	100											
			Indikator Kinerja Kegiatan 3.2 : Indeks e-government	1	6,39	13,70	15,07	16,58	18,84	70,58	Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan							
Kegiatan 4: Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Bidang Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Sasaran Kegiatan 4: Peningkatan mutu dan pembangunan ketenagakerjaan	Indikator Kinerja Kegiatan 4.1 : Peningkatan mutu dan pembangunan ketenagakerjaan	10,80	11,34	11,91	12,50	13,13	59,68										
			Set. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan															