



MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 166 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
  - b. bahwa untuk mengetahui tingkat keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di daerah perlu dilakukan pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan;
  - c. bahwa dengan adanya perubahan sub indikator dan pembobotan terhadap pengukuran pembangunan ketenagakerjaan, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 457 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengukuran Pembangunan Ketenagakerjaan, perlu diganti;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Menteri tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
  2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
8. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 378);
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 543);
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 211);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan:

- KESATU** : Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Menteri ini.
- KEDUA** : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan bagi:

- a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pusat dan daerah dalam menyusun indeks pembangunan ketenagakerjaan; dan
- b. Tim Penilai dalam mengukur indeks pembangunan ketenagakerjaan.

KETIGA : Tim sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA huruf b ditetapkan oleh Menteri.

KEEMPAT : Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 457 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengukuran Pembangunan Ketenagakerjaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KELIMA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 7 Mei 2014

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H.A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 166 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS PEMBANGUNAN  
KETENAGAKERJAAN

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk melihat keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dapat dilihat dari besarnya proporsi kualitas angkatan kerja, penduduk yang bekerja, produktivitas tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, kesejahteraan pekerja dan lain sebagainya. Hasil pembangunan ketenagakerjaan di masing-masing provinsi di seluruh Indonesia memiliki tingkat keberhasilan yang berbeda. Tingkat keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan anggaran, baik dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), ketersediaan sumber daya manusia (SDM), baik dari sisi jumlah maupun kualitasnya, ketersediaan sarana dan prasarana serta kebijakan penyusunan prioritas pembangunan daerah. Hal ini berakibat langsung terhadap hasil-hasil pembangunan di daerah dan pembangunan secara nasional.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak dan kompleks, seperti masih besarnya jumlah penganggur terbuka, besarnya jumlah pekerja tidak penuh (bekerja kurang dari 35 jam per minggu), terbatasnya kesempatan kerja baru, masih besarnya angkatan kerja yang berpendidikan maksimum SD, rendahnya kualitas angkatan kerja, rendahnya produktivitas tenaga kerja, rendahnya kesadaran perusahaan melaporkan ketenagakerjaan, rendahnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan permasalahan ketenagakerjaan lainnya.

Permasalahan ketenagakerjaan di atas bersifat nasional. Namun harus dipahami bahwa setiap provinsi memiliki intensitas permasalahan yang berbeda-beda, baik jumlah maupun karakteristiknya. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus memiliki peta keberhasilan dan permasalahan ketenagakerjaan secara spesifik di tiap-tiap daerah khususnya di tingkat provinsi. Peta tersebut tercermin dari Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan baik secara keseluruhan maupun masing-masing indikator maupun sub indikator. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan masing-masing daerah sangat dibutuhkan pemerintah pusat dan pemerintah daerah, baik sebagai dasar evaluasi pembangunan di masing-masing daerah dan sebagai dasar permulaan (*starting point*) pembangunan ketenagakerjaan. Bagi pemerintah pusat, peta atau Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dapat dijadikan dasar evaluasi kebijakan dan penyusunan program nasional pembangunan ketenagakerjaan di daerah.

Keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan sangat dipengaruhi kualitas perencanaan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja perlu dilakukan pemantauan, sebagaimana diamanatkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja khususnya Pasal 39 ayat (2).

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan yang telah dilakukan Pemerintah Provinsi, maka perlu dilakukan pengukuran pembangunan ketenagakerjaan. Untuk itu, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu melakukan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan.

## B. Tujuan

Penyusunan pedoman pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan bertujuan sebagai acuan:

- c. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Pusat dan daerah dalam menyusun indeks pembangunan ketenagakerjaan; dan
- d. Tim Penilai dalam mengukur indeks pembangunan ketenagakerjaan.

## C. Ruang Lingkup

Penyusunan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan umpan balik (*feedback*) dari keberhasilan perencanaan tenaga kerja yang telah dilakukan daerah (provinsi), sebagaimana yang diamanatkan Pasal 7 ayat (3) dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka ditetapkan 9 (sembilan) indikator utama meliputi:

1. perencanaan tenaga kerja;
2. penduduk dan tenaga kerja;
3. kesempatan kerja;
4. pelatihan kerja;
5. produktivitas tenaga kerja;
6. hubungan industrial;
7. kondisi lingkungan kerja;
8. pengupahan dan kesejahteraan pekerja; dan
9. jaminan sosial tenaga kerja.

9 (sembilan) indikator utama dalam pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dirinci menjadi sub indikator yang dapat mewakili keberhasilan setiap indikator utama.

## D. Data dan Sumber Data

Untuk penyusunan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan diperlukan data dan informasi sebagai komponen utama dan pendukung. Untuk memudahkan pengumpulan data di daerah disiapkan alat (*tools*) berupa daftar pertanyaan yang harus diisi. Unit kerja yang menjadi sumber data adalah:

1. Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi. Data yang dihimpun, yaitu:
  - a. tugas dan fungsi penyusun perencanaan tenaga kerja;
  - b. tim penyusun perencanaan tenaga kerja;
  - c. perencanaan tenaga kerja;

- d. pelatihan dan kompetensi kerja;
  - e. produktivitas tenaga kerja;
  - f. hubungan industrial;
  - g. kondisi lingkungan kerja;
  - h. pengupahan dan kesejahteraan pekerja;
  - i. jaminan sosial tenaga kerja.
2. Badan Pusat Statistik. Data yang dihimpun, yaitu:
- a. tingkat partisipasi angkatan kerja muda (15-19 tahun);
  - b. penduduk yang bekerja;
  - c. pekerja anak;
  - d. penganggur terbuka;
  - e. pekerja tidak penuh;
  - f. penduduk yang bekerja di sektor formal;
  - g. penduduk yang bekerja di sektor informal tidak termasuk pekerja keluarga; dan
  - h. produk domestik regional bruto.
3. PT Jamsostek. Data yang dihimpun, yaitu:
- a. jumlah perusahaan yang menjadi peserta jamsostek;
  - b. jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta jamsostek aktif;
  - c. jumlah tenaga kerja yang menderita kecelakaan kerja dan mengajukan klaim.
4. Unit kerja di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data yang dihimpun meliputi seluruh data dan informasi yang bersifat ketenagakerjaan, baik yang bersifat umum maupun bersifat teknis.

#### E. Definisi

1. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan adalah suatu nilai yang menggambarkan kondisi keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan secara komposit yang mencakup 9 (sembilan) indikator utama pembangunan ketenagakerjaan yang sangat mendasar yaitu perencanaan tenaga kerja, penduduk dan tenaga kerja, penciptaan kesempatan kerja, pelatihan dan kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan pekerja, serta jaminan sosial tenaga kerja.
2. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
3. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
4. Penduduk Usia Kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun dan lebih.
5. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15 tahun ke atas) yang selama seminggu sebelum pencacahan, bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan.

6. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu.
7. Penganggur Terbuka terdiri dari:
  - a. mereka yang mencari pekerjaan;
  - b. mereka yang mempersiapkan usaha;
  - c. mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin dapat pekerjaan;
  - d. mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.
8. Tingkat Penganggur Terbuka yang selanjutnya disingkat TPT, adalah rasio jumlah penganggur terbuka terhadap jumlah angkatan kerja.
9. Pekerja Tidak Penuh adalah kegiatan seseorang yang bekerja dibawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu).
10. Tingkat Pekerja Tidak Penuh adalah rasio jumlah pekerja tidak penuh terhadap jumlah penduduk yang bekerja.
11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
12. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Produk Domestik Regional Bruto adalah jumlah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu daerah dalam jangka waktu tertentu.
14. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
15. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
16. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
17. Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit, adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

18. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP, adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
19. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB, adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
20. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
21. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
22. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3, adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
23. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Jamsostek, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
24. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
25. Wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan adalah kegiatan wajib perusahaan dalam pelaporan mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja pada perusahaannya.

## BAB II

### INDIKATOR INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

#### A. Indikator Utama dan Sub Indikator

##### 1. Indikator Utama

Indikator yang digunakan dalam penyusunan indeks pembangunan ketenagakerjaan ini terdiri dari indikator utama dan sub indikator. Indikator utama merupakan gambaran aktivitas utama dalam bidang ketenagakerjaan, sebagaimana tercermin dalam Pasal 7 dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Perencanaan tenaga kerja;
- b. Penduduk dan tenaga kerja;
- c. Kesempatan kerja;
- d. Pelatihan dan kompetensi kerja;
- e. Produktivitas tenaga kerja;
- f. Hubungan industrial;
- g. Kondisi lingkungan kerja;
- h. Pengupahan dan kesejahteraan pekerja;
- i. Jaminan sosial tenaga kerja.

##### 2. Sub Indikator

Sub indikator merupakan kegiatan pokok dari indikator utama, yang dianggap dapat mewakili indikator utama. Sub indikator dari tiap-tiap indikator utama adalah:

- a. Perencanaan tenaga kerja terdiri dari satu sub indikator:  
Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi  
Sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan di daerah masing-masing.
- b. Penduduk dan tenaga kerja terdiri dari 4 (empat) sub indikator:
  - 1) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Muda  
Sebagai gambaran kemampuan pemerintah daerah dalam mendorong peningkatan jenjang pendidikan dan kualitas calon tenaga kerja.
  - 2) Tingkat Pekerja Anak
    - a) Sebagai usaha memberikan kesempatan/mengembalikan anak yang terpaksa bekerja untuk memperoleh pendidikan baik formal maupun informal serta menghapus dan mengurangi pekerja anak.
    - b) Sebagai usaha mengembangkan intelektualitas SDM yang bermutu untuk pembangunan di masa depan serta usaha menghapus dan mengurangi pekerja anak dan melindungi anak yang terpaksa bekerja agar terhindar dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
  - 3) Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)  
Sebagai gambaran ketidakmampuan perekonomian suatu daerah, dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja bagi tambahan angkatan kerja.
  - 4) Tingkat Pekerja Tidak Penuh  
Sebagai gambaran ketidakmampuan perekonomian suatu daerah, dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja sesuai jam kerja normal (minimum 35 jam per minggu).

- c. Kesempatan kerja sub indikatornya adalah:
- 1) Tingkat Kesempatan Kerja Formal  
Sebagai gambaran kemampuan perekonomian suatu daerah, dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja yang memiliki hubungan kerja yang jelas (formal).
  - 2) Tingkat Kesempatan Kerja Informal Tidak Termasuk Pekerja Keluarga  
Sebagai gambaran kemampuan perekonomian suatu daerah dan masyarakat dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja yang tidak memiliki hubungan kerja yang jelas (informal).
  - 3) Tingkat Kesempatan Kerja  
Sebagai gambaran kemampuan perekonomian suatu daerah, dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja.
- d. Pelatihan dan kompetensi kerja terdiri dari 3(tiga) sub indikator:
- 1) Tingkat Kapasitas Pelatihan  
Sebagai gambaran kemampuan pemerintah daerah di tiap-tiap kabupaten/kota dalam menyediakan lembaga pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kompetensi tenaga kerja di daerah tersebut. Tingkat kapasitas pelatihan ini tercermin dari banyaknya kapasitas terpasang di Balai Latihan Kerja (BLK).
  - 2) Tingkat Lulusan Pelatihan  
Sebagai gambaran kemampuan lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) di suatu daerah dalam meluluskan peserta pelatihan.
  - 3) Tingkat Lembaga Latihan Yang Terakreditasi  
Sebagai gambaran kemampuan Pemerintah Provinsi, Kabupaten/kota dalam menyediakan lembaga latihan yang berkualitas dengan standar tertentu.
- e. Produktivitas tenaga kerja terdiri dari 1 (satu) sub indikator:  
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja  
Sebagaimacam gambaran kemampuan pemerintah daerah dan masyarakat dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- f. Hubungan Industrial terdiri dari 4 (empat) sub indikator :
- 1) Tingkat Peraturan Perusahaan Yang Disahkan  
Sebagai gambaran jumlah perusahaan yang menyusun peraturan perusahaan secara bipartit.
  - 2) Tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Didaftarkan  
Sebagai gambaran jumlah perusahaan yang menyusun sarana hubungan industrial yang mengatur kepentingan para pihak dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.
  - 3) Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan  
Sebagai gambaran jumlah perusahaan yang mempunyai sarana hubungan industrial yang mampu menyelesaikan setiap perselisihan tanpa melalui pengadilan hubungan industrial.
  - 4) Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial  
Sebagai gambaran ketidakmampuan perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- g. Kondisi lingkungan kerja terdiri dari 3 (tiga) sub indikator:
- 1) Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan  
Sebagai gambaran keberhasilan perusahaan yang diaudit dalam penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
  - 2) Tingkat Kecelakaan Kerja  
Sebagai gambaran perusahaan yang belum menerapkan norma keselamatan dan kesehatan kerja secara sempurna.
  - 3) Tingkat Kepatuhan Wajib Laporkan Ketengakerjaan di Perusahaan  
Sebagai gambaran kepatuhan perusahaan dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketengakerjaan di Perusahaan.
- h. Pengupahan dan kesejahteraan pekerja terdiri dari satu sub indikator yaitu:  
Proporsi Besaran Upah Minimum Terhadap KHL  
Gambaran kemampuan pemerintah daerah dalam menetapkan upah minimum mengacu pada standar kebutuhan hidup yang ditempatkan pada skala minimal, yaitu Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- i. Jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari 2 (dua) sub indikator:
- 1) Tingkat Perusahaan Yang Menjadi Anggota Jamsostek  
Gambaran kesadaran perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerjanya melalui program jamsostek.
  - 2) Tingkat Pekerja/Buruh Yang Menjadi Anggota Jamsostek Aktif  
Gambaran kesadaran perusahaan mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jamsostek.

B. Penetapan Bobot dan Kriteria Pengukuran Indikator Utama dan Sub Indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

1. Penetapan Bobot Indikator Utama dan Sub Indikator

Tabel 2.1  
Daftar Indikator Utama dan Sub Indikator  
Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

INDIKATOR UTAMA (U) SUB INDIKATOR (s)	BOBOT	
	INDIKATOR UTAMA (Wu)	SUB INDIKATOR (Ws)
1. Perencanaan Tenaga Kerja Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	10	100
2. Penduduk dan Tenaga Kerja	10	
a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Muda		25
b. Tingkat Pekerja Anak		25
c. Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)		25
d. Tingkat Pekerja Tidak Penuh		25
3. Kesempatan Kerja	15	
a. Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Formal		35
b. Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Informal Tidak Termasuk Pekerja Keluarga		25
c. Tingkat Kesempatan Kerja		40

INDIKATOR UTAMA (U) SUB INDIKATOR (s)	BOBOT	
	INDIKATOR UTAMA (Wu)	SUB INDIKATOR (Ws)
4. Pelatihan dan Kompetensi Kerja	15	
a. Tingkat Kapasitas Pelatihan		30
b. Tingkat Lulusan Pelatihan		30
c. Tingkat Lembaga Latihan Terakreditasi		40
5. Produktivitas Tenaga Kerja	10	
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja		100
6. Hubungan Industrial	10	
a. Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan		25
b. Tingkat Perjanjian Kerja Bersama didaftarkan		25
c. Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit Di Perusahaan		25
d. Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial		25
7. Kondisi Lingkungan Kerja	10	
a. Tingkat Kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan		40
b. Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan		30
c. Tingkat Kecelakaan Kerja		30
8. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja	10	
Proporsi Besaran Upah Minimum terhadap KHL		100
9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	10	
a. Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta Jamsostek		50
b. Tingkat Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Jamsostek Aktif		50

## 2. Kriteria Pengukuran

### a. Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi

Pengukuran sub indikator perencanaan tenaga kerja provinsi dihitung menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Keberadaan unit atau tugas dan fungsi di bidang perencanaan tenaga kerja diberikan nilai: 15;
- 2) Terbentuknya tim perencanaan tenaga kerja diberikan nilai: 15; dan
- 3) Ketersediaan buku rencana tenaga kerja yang masih berlaku diberikan nilai: 70, dengan kelengkapan informasi tentang:
  - a) persediaan tenaga kerja
  - b) kebutuhan tenaga kerja
  - c) keseimbangan tenaga kerja
  - d) produktivitas tenaga kerja
  - e) kebijakan dan program:

- (1) umum (penciptaan kesempatan kerja, investasi, pengurangan pengangguran dll);
  - (2) kebijakan sektoral;
  - (3) kebijakan pelatihan;
  - (4) kebijakan penempatan;
  - (5) kebijakan pengawasan;
  - (6) kebijakan HI dan Jamsos;
  - (7) kebijakan ketenagakerjaan lainnya.
- f) Akurasi perencanaan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya.
- b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Muda  
Besaran proporsi angkatan kerja muda (umur 15-19 tahun) terhadap penduduk usia kerja muda (15-19 tahun) diharapkan akan semakin kecil, untuk itu yang terbaik proporsi angkatan kerja muda terhadap penduduk usia kerja muda (15-19 tahun) adalah nol persen dan yang terburuk sebesar 40 persen.
- c. Tingkat Pekerja Anak  
Pekerja anak diharapkan semakin berkurang dan menjadi tidak ada di negara kita, tetapi hal ini sulit dicapai. Untuk itu, toleransi maksimum tingkat pekerja anak terhadap penduduk yang bekerja adalah 40 persen dan yang diharapkan adalah 0 persen (tidak ada pekerja anak).
- d. Tingkat Penganggur Terbuka  
Tingkat penganggur terbuka menggambarkan proporsi jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan terhadap angkatan kerja. Besaran TPT ini diharapkan semakin kecil. Dalam pembangunan ketenagakerjaan besaran TPT terbaik adalah 3 persen dan terburuk adalah 15 persen dari total angkatan kerja.
- e. Tingkat Pekerja Tidak Penuh  
Tingkat pekerja tidak penuh menggambarkan proporsi jumlah penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan tidak termasuk yang tidak bekerja (0 jam) terhadap total penduduk yang bekerja. Besaran tingkat pekerja tidak penuh diharapkan semakin kecil, yang terbaik tingkat pekerja tidak penuh sebesar 10 persen dan yang terburuk 50 persen.
- f. Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Formal  
Pekerja layak (*decent work*) merupakan wujud yang harus diperjuangkan oleh pemerintah, sehingga kesejahteraan rakyat dapat diwujudkan. Untuk pekerja layak atau disebut formal diharapkan yang terbaik sebesar 75 persen dari jumlah penduduk yang bekerja dan yang terburuk 10 persen.
- g. Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Informal Tidak Termasuk Pekerja Keluarga  
Kesempatan kerja sektor ini, khususnya adalah kesempatan kerja dengan status berusaha sendiri, berusaha dengan dibantu anggota keluarga, dan pekerja bebas di pertanian dan non pertanian. Kesempatan kerja sektor ini di suatu daerah yang terbaik adalah 25 persen dari total penduduk yang bekerja dan yang terburuk adalah 90 persen.

- h. Tingkat Kesempatan Kerja  
Keberhasilan program penempatan tenaga kerja adalah ditempatkannya semua angkatan kerja. Untuk itu yang terbaik 100 persen angkatan kerja ditempatkan dan yang terburuk adalah 0 persen.
- i. Tingkat Kapasitas Pelatihan  
Daya tampung lembaga pelatihan (kapasitas) di kabupaten/kota yang dimiliki daerah diharapkan mampu menampung penganggur terbuka yang berpendidikan SMTP dan SMTA. Yang terbaik daya tampung BLK adalah 20 persen dari penganggur terbuka berpendidikan SMTP dan SMTA dan yang terburuk 0 persen.
- j. Tingkat Lulusan Pelatihan  
Lulusan dari lembaga pelatihan yang terbaik sebesar 20 persen dari penganggur terbuka yang berpendidikan SMTP dan SMTA dan yang terburuk adalah 0 persen.
- k. Tingkat Lembaga Latihan Terakreditasi  
Lembaga pelatihan pemerintah dan swasta terakreditasi menunjukkan keseriusan pemerintah menyediakan lembaga latihan yang berkualitas dengan standar yang telah ditentukan. Kondisi terbaik adalah 100 persen lembaga pelatihan terakreditasi dan kondisi terburuk adalah 0 persen.
- l. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja  
Produktivitas tenaga kerja merupakan rata-rata nilai barang dan jasa yang dihasilkan setiap pekerja. Produktivitas tenaga kerja terbaik sebesar Rp. 50 Juta/TK sedangkan yang terburuk sebesar Rp. 5 Jt/TK.
- m. Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan  
Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang harus dibuat perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang, yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, syarat kerja dan tata tertib. Kondisi terbaik 100 persen perusahaan memiliki PP dan kondisi terburuk 0 persen.
- n. Tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang Didaftarkan  
Perusahaan yang telah memiliki PP didorong untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bersama-sama dengan serikat pekerja. Dengan memiliki PKB hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja disepakati bersama-sama. Kondisi terbaik 100 persen perusahaan memiliki PKB dan yang terburuk 0 persen.
- o. Tingkat Lembaga Kerjasama Bipartit di Perusahaan  
Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 50 orang mempunyai kewajiban membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Lembaga ini berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan. Kondisi terbaik 100 persen perusahaan memiliki LKS Bipartit dan yang terburuk 0 persen.

- p. **Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial**  
Perselisihan hubungan industrial akan sangat mengganggu proses produksi serta terganggunya hubungan pekerja dengan perusahaan. Untuk itu yang terbaik 0 persen (tidak ada perselisihan) dan yang terburuk 10 persen.
- q. **Tingkat Penerapan SMK3**  
Penerapan SMK3 di perusahaan merupakan hal yang wajib dilaksanakan. Tetapi pengauditan penerapan SMK3 ini memerlukan biaya yang tidak sedikit, untuk itu kondisi terbaik adalah 5 persen perusahaan wajib sudah diaudit penerapan SMK3-nya dan yang terburuk adalah 0 persen.
- r. **Tingkat Kecelakaan Kerja**  
Kecelakaan kerja merupakan sesuatu yang harus dihindari baik oleh pekerja maupun pengusaha karena akan sangat merugikan kedua belah pihak. Untuk itu yang terbaik tingkat kecelakaan kerja adalah 0 persen dan yang terburuk adalah 5 persen.
- s. **Tingkat Kepatuhan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan**  
Setiap perusahaan kecil, menengah dan besar wajib melaporkan keadaan ketenagakerjaannya sesuai dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981. Untuk itu kondisi terbaik adalah 100 persen perusahaan melaporkan ketenagakerjaannya dan yang terburuk adalah 0 persen.
- t. **Proporsi Besaran UMP Terhadap KHL**  
Besaran UMP sangat berpengaruh kepada kesejahteraan pekerja. Untuk itu kita harapkan nilai UMP lebih besar dari KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Kondisi terbaik besaran UMP terhadap KHL adalah 100 persen dan yang terburuk adalah 0 persen.
- u. **Tingkat Perusahaan yang Menjadi Anggota Jamsostek**  
Seluruh perusahaan selayaknya menjadi anggota jamsostek agar bisa melindungi perusahaan dan tenaga kerjanya. Kondisi terbaik bila seluruh perusahaan di wilayah tersebut menjadi anggota jamsostek adalah 100 persen, dan yang terburuk adalah 0 persen.
- v. **Tingkat Pekerja/Buruh yang Menjadi Anggota Jamsostek Aktif**  
Menjadi anggota jamsostek sangat penting bagi pekerja/buruh karena dapat menjadi jaminan terhadap kecelakaan kerja, kesehatan, hari tua dan lain-lain. Untuk itu diharapkan seluruh pekerja/buruh perusahaan diikutsertakan menjadi anggota jamsostek. Kondisi terbaik bila semua pekerja/buruh menjadi anggota jamsostek adalah 100 persen dan yang terburuk adalah 0 persen.

BAB III  
METODE PENGHITUNGAN  
INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

Angka indeks pembangunan ketenagakerjaan untuk suatu daerah dihitung berdasarkan indikator utama dan sub indikator yang telah diberikan pembobotan. Bobot dari masing-masing indikator utama dan sub indikator dimaksud dapat dilihat pada Tabel 2.1. Proses penghitungan indeks pembangunan ketenagakerjaan terdiri dari 4 tahapan, yaitu:

1. Menghitung koefisien masing-masing indikator utama;
2. Menghitung indeks masing-masing sub indikator;
3. Menghitung indeks indikator utama; dan
4. Menghitung indeks komposit untuk indeks pembangunan ketenagakerjaan.

Keempat tahapan penghitungan indeks pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menghitung Koefisien Masing-masing Indikator Utama

Koefisien indikator utama dihitung berdasarkan perbandingan antara bobot indikator utama dengan jumlah bobot setiap sub indikatornya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$k_n = \frac{Wu_n}{\sum Ws_n} \times 100$$

Dengan :

$k_n$  : Koefisien Indikator Utama ke-n

$Wu_n$  : Bobot Indikator Utama ke-n

$Ws_n$  : Bobot Sub Indikator dari Indikator Utama ke-n

- a. Menghitung nilai aktual sub indikator

Nilai aktual sub indikator dihitung secara individual menggunakan berbagai formula. Berikut akan dijelaskan secara rinci proses penghitungan nilai aktual setiap sub indikator dimaksud.

- 1) Perencanaan tenaga kerja provinsi

Nilai aktual perencanaan tenaga kerja provinsi merupakan proporsi dari ketersediaan tupoksi, tim PTK dan buku RTK yang masih berlaku, dengan rumus sebagai berikut :

$$X_{11j} = \frac{T_p + TPTK + BRTK}{100} \times 100$$

Dengan :

$X_{11j}$  : Nilai aktual sub indikator PTK Provinsi di Provinsi j

$T_p$  : Nilai Unit Tugas Pokok dan Fungsi

$TPTK$  : Nilai Tim Perencanaan Tenaga Kerja

$BRTK$  : Nilai Buku Rencana Tenaga Kerja yang masih berlaku

2) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Muda

Nilai aktual tingkat angkatan kerja muda merupakan rasio antara angkatan kerja muda (15-19 tahun) dengan penduduk usia kerja muda (15-19 tahun), yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$X_{21j} = \frac{\sum AK_{Muda}}{\sum PUK_{Muda}} \times 100$$

Dengan :

$X_{21j}$  : Nilai aktual angkatan kerjamuda dari Provinsi j

$\sum AK_{Muda}$  : Jumlah angkatan kerja muda (15-19 tahun)

$\sum PUK_{Muda}$  : Jumlah penduduk usia kerja muda(15-19 tahun)

3) Tingkat Pekerja Anak

Nilai aktual tingkat pekerja anak merupakan rasio antara penduduk yang bekerja di bawah 18 tahun dengan jumlah penduduk yang bekerja, yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$X_{22j} = \frac{\sum PYB_{Anak}}{\sum PYB} \times 100$$

Dengan :

$X_{22j}$  : Nilai aktual tingkat pekerja anak dari Provinsi j

$\sum PYB_{Anak}$  : Jumlah pekerja anak

$\sum PYB$  : Jumlah penduduk yang bekerja

4) Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)

Nilai aktual tingkat penganggur terbuka (TPT) dihitung dengan membandingkan antara jumlah penganggur terbuka (angkatan kerja dikurangi penduduk yang bekerja) dengan total angkatan kerja menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X_{23j} = \frac{(\sum AK - \sum PYB)}{\sum AK} \times 100$$

Dengan :

$X_{23j}$  : Nilai aktual tingkat penganggur terbuka dari Provinsi j

$\sum PYB$  : Jumlah penduduk yang bekerja

$\sum AK$  : Jumlah angkatan kerja

5) Tingkat Pekerja Tidak Penuh

Nilai aktual tingkat pekerja tidak penuh dihitung dengan membandingkan jumlah pekerja tidak penuh (PYB < 35 jam dalam seminggu dan tidak termasuk tidak bekerja/0 jam) dengan total penduduk yang bekerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X_{24j} = \frac{\sum PYB < 35 \text{ jam / min ggu}}{\sum PYB} \times 100$$

Dengan :

$X_{24j}$  : Nilai aktual tingkat pekerja tidak penuh dari Provinsi j

$\sum PYB < 35 \text{ jam/min ggu}$  : Jumlah pekerja tidak penuh

$\sum PYB$  : Jumlah penduduk yang bekerja

6) Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Formal

Nilai aktual tingkat kesempatan kerja sektor formal merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja sektor formal (berusaha dengan buruh dan pekerja/buruh/karyawan) dengan jumlah penduduk yang bekerja.

$$X_{31j} = \frac{\sum PYBSF}{\sum PYB} \times 100$$

Dengan :

$X_{31j}$  : Nilai aktual tingkat kesempatan kerja sektor formal Dari Provinsi j

$\sum PYB$  : Jumlah penduduk yang bekerja

$\sum PYBSF$  : Jumlah penduduk yang bekerja sektor formal

7) Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Informal Tidak Termasuk Pekerja Keluarga

Nilai aktual tingkat kesempatan kerja sektor informal tidak termasuk pekerja keluarga merupakan selisih antara total penduduk yang bekerja (tanpa pekerja keluarga) dengan penduduk yang bekerja di sektor formal.

$$X_{32j} = \frac{(\sum PYB - \sum Pek.Kel - \sum PYBSF)}{\sum PYB} \times 100$$

Dengan :

$X_{32j}$  : Nilai aktual tingkat penciptaan KK sektor Informal dari Provinsi j

$\sum PYBSF$  : Jumlah penduduk yang bekerja sektor formal

$\sum Pek.Kel$  : Jumlah Pekerja Keluarga

$\sum PYB$  : Jumlah penduduk yang bekerja

8) Tingkat Kesempatan Kerja

Nilai aktual tingkat kesempatan kerja merupakan perbandingan antara penduduk yang bekerja dengan angkatan kerja.

$$X_{33j} = \frac{\sum PYB}{\sum AK} \times 100$$

Dengan :

$X_{33j}$  : Nilai aktual tingkat kesempatan kerja dari Provinsi j

$\sum PYB$  : Jumlah penduduk yang bekerja

$\sum AK$  : Jumlah angkatan kerja

9) Tingkat Kapasitas Pelatihan

Nilai aktual tingkat kapasitas pelatihan merupakan perbandingan antara daya tampung BLK dengan penganggur terbuka yang berpendidikan SMTP dan SMTA dikalikan dengan perbandingan kabupaten/kota yang memiliki BLK dengan jumlah kabupaten/kota.

$$X_{41j} = \left( \frac{DTP_{BLK}}{PT_{SMTP-SMTA}} \times \frac{\sum Kab / Kota_{BLK}}{\sum Kab / Kota} \right) \times 100$$

Dengan :

$X_{41j}$  : Nilai aktual tingkat kapasitas pelatihan dari Provinsi j

$DTP_{BLK}$  : Daya tampung lembaga pelatihan BLK

$PT_{SMTP-SMTA}$  : Penganggur terbuka (SMTP dan SMTA)

$\sum Kab / Kota_{BLK}$  : Jumlah Kab/Kota yang memiliki BLK

$\sum Kab / Kota$  : Jumlah Kab/Kota

10) Tingkat Lulusan Pelatihan

Tingkatlulusan pelatihan dihitung dengan membandingkan total lulusan peserta pelatihan dengan penganggur terbuka yang berpendidikan SMTP dan SMTA.

$$X_{42j} = \frac{\sum LPP}{\sum PT_{SMTP-SMTA}} \times 100$$

Dengan :

$X_{42j}$  : Nilai aktual tingkat lulusan pelatihan dari Provinsi j

$\sum LPP$  : Jumlah Lulusan peserta pelatihan

$\sum PT_{SMTP-SMTA}$  : Jumlah Penganggur terbuka (SMTP dan SMTA)

11) Tingkat Lembaga Latihan Terakreditasi

Nilai aktual tingkat lembaga latihan terakreditasi dihitung dengan membandingkan jumlah lembaga latihan (pemerintah dan swasta) yang terakreditasi dengan jumlah keseluruhan lembaga latihan milik pemerintah dan swasta, dengan rumus sebagai berikut :

$$X_{43j} = \frac{\sum BLK_{Terakreditasi}}{\sum BLK_{Pemerintah,swasta}} \times 100$$

Dengan :

$X_{43j}$  : Nilai aktual tingkat lembaga latihan terakreditasi dari Provinsi j

$\sum BLK_{Terakreditasi}$  : BLK yang telah diakreditasi

$\sum BLK_{Pemerintah,swasta}$  : BLK milik pemerintah dan swasta

12) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai aktual tingkat produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membandingkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan total penduduk yang bekerja menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X_{51j} = \frac{\sum PDRB}{\sum PYB} \times 100$$

Dengan :

$X_{51j}$  : Nilai aktual tingkat produktivitas tenaga kerja dari Provinsi j

$\sum PDRB$  : Jumlah Produk Domestik Regional Bruto

$\sum PYB$  : Jumlah Penduduk yang bekerja

13) Tingkat Peraturan Perusahaan (PP) yang Disahkan

Nilai aktual tingkat peraturan perusahaan (PP) yang disahkan dihitung dengan membandingkan jumlah perusahaan wajib lapor yang telah memiliki PP dengan total perusahaan wajib lapor menggunakan rumus :

$$X_{61j} = \frac{\sum PWPP}{\sum PW} \times 100$$

Dengan :

$X_{61j}$  : Nilai aktual tingkat perusahaan wajib lapor yang mempunyai PP dari Provinsi j

$\sum PWPP$  : Jumlah perusahaan wajib lapor yang mempunyai PP yang disahkan

$\sum PW$  : Jumlah perusahaan wajib lapor

14) Tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didaftarkan

Untuk menghitung tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didaftarkan adalah dengan membandingkan jumlah perusahaan wajib lapor yang telah memiliki PKB dengan total perusahaan wajib lapor menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X_{62j} = \frac{\sum PWPKB}{\sum PW} \times 100$$

Dengan :

$X_{62j}$  : Nilai aktual tingkat perusahaan wajib lapor yang mempunyai PKB dari Provinsi j

$\sum PWPKB$  : Jumlah perusahaan wajib lapor yang mempunyai PKB

$\sum PW$  : Jumlah perusahaan wajib lapor

15) Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan

Nilai aktual tingkat LKS Bipartit di perusahaan dihitung dengan membandingkan jumlah perusahaan menengah dan besar yang wajib lapor dan memiliki LKS Bipartit dengan total perusahaan menengah dan besar yang wajib lapor menggunakan rumus :

$$X_{63j} = \frac{\sum PWBT}{\sum PW_{MB}} \times 100$$

Dengan :

- $X_{63j}$  : Nilai aktual tingkat perusahaan wajib lapor yang mempunyai lembaga bipartit dari Provinsi j
- $\sum PWBT$  : Jumlah perusahaan wajib lapor yang mempunyai LKS Bipartit
- $\sum PW_{MB}$  : Jumlah perusahaan menengah besar yang wajib lapor

16) Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

Untuk menghitung tingkat perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan membandingkan total perselisihan hubungan industrial dengan total perusahaan wajib lapor menggunakan rumus :

$$X_{64j} = \frac{\sum PHI}{\sum PW} \times 100$$

Dengan :

- $X_{65j}$  : Nilai aktual tingkat perselisihan hubungan industrial dari Provinsi j
- $\sum PHI$  : Jumlah perselisihan hubungan industrial
- $\sum PW$  : Jumlah perusahaan wajib lapor

17) Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan

Dihitung dengan membandingkan jumlah perusahaan yang diaudit penerapan SMK3 dengan total perusahaan wajib lapor menggunakan rumus :

$$X_{71j} = \frac{\sum PWSMK3}{\sum PW} \times 100$$

Dengan :

- $X_{71j}$  : Nilai aktual tingkat perusahaan wajib lapor yang menerapkan SMK3 dari Provinsi j
- $\sum PWSMK3$  : Jumlah perusahaan yang diaudit menerapkan SMK3
- $\sum PW$  : Jumlah perusahaan wajib lapor

18) Tingkat Kecelakaan Kerja

Penghitungan tingkat kecelakaan kerja dilakukan dengan membandingkan jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di perusahaan wajib lapor dengan total tenaga kerja di perusahaan wajib lapor.

$$X_{72j} = \frac{\sum TKKK}{\sum TKPW} \times 100$$

Dengan :

- $X_{72j}$  : Nilai aktual tingkat kecelakaan kerja pada perusahaan wajib lapor dari Provinsi j
- $\sum TKKK$  : Jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja pada perusahaan wajib lapor
- $\sum TKPW$  : Jumlah tenaga kerja pada perusahaan wajib lapor

19) Tingkat Kepatuhan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

Dihitung dengan membandingkan antara jumlah perusahaan wajib laport dengan total perusahaan kecil, menengah dan besar.

$$X_{73j} = \frac{\sum PW}{\sum P_{Kecil-Besar}} \times 100$$

Dengan :

- $X_{73j}$  : Nilai aktual tingkat kepatuhan perusahaan wajib ketenagakerjaan di perusahaan dari Provinsi j  
 $\sum PW$  : Jumlah perusahaan wajib laport  
 $\sum P_{Kecil-Besar}$  : Jumlah perusahaan kecil, menengah dan besar

20) Proporsi Besaran UMP terhadap KHL

Tingkatbesaran UMP terhadap KHL dihitung dengan cara membandingkan besaran UMP dengan kebutuhan hidup layak (KHL) menggunakan rumus :

$$X_{81j} = \frac{UMP}{KHL} \times 100$$

Dengan :

- $X_{81j}$  : Nilai aktual tingkat besaran UMP dari Provinsi j  
UMP : Upah minimum Provinsi  
KHL : Kebutuhan hidup layak

21) Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta Jamsostek Aktif

Untuk menghitung tingkat perusahaan yang menjadi peserta jamsostek dilakukan dengan cara membandingkan total perusahaan yang menjadi peserta jamsostek aktif dengan total perusahaan wajib jamsostek menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X_{91j} = \frac{\sum PWJSTK}{\sum PW} \times 100$$

Dengan :

- $X_{91j}$  : Nilai aktual tingkat perusahaan yang menjadi peserta jamsostek dari Provinsi j  
 $\sum PWJSTK$  : Jumlah perusahaan yang menjadi peserta jamsostek aktif  
 $\sum PW$  : Jumlah perusahaan wajib jamsostek

22) Tingkat Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Jamsostek Aktif

Untuk menghitungtingkat pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek adalah dengan membandingkan total pekerja/buruh yang menjadi anggota jamsostek aktif dengan total pekerja/buruh di perusahaan wajib laport.

$$X_{92j} = \frac{\sum TKJSTK}{\sum TKPW} \times 100$$

Dengan :

- $X_{92j}$  : Nilai aktual tingkat pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek dari Provinsi j  
 $\sum TKJSTK$  : Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek aktif  
 $\sum TKPW$  : Jumlah pekerja/buruh di perusahaan wajib lapor

b. Menghitung Indeks masing-masing sub indikator sebelum pembobotan

Indeks sub indikator sebelum pembobotan dihitung berdasarkan perbandingan antara selisih nilai aktual suatu sub indikator dan nilai minimumnya dengan selisih nilai maksimum dan nilai minimum sub indikator yang bersangkutan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I_{xu_{n,i,j}} = \frac{xu_{n,i,j} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}$$

Dengan :

- $I_{xu_{n,i,j}}$  : Indeks sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari daerah j sebelum pembobotan;  
 dengan n=Indikator Utama;  
 j = Provinsi;  
 i =Sub Indikator  
 $xu_{n,i,j}$  : Nilai aktual sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi-j  
 $x_{\min}$  : Nilai minimum sub indikator ke-i  
 $x_{\max}$  : Nilai maksimum sub indikator ke-i

Nilai maksimum dan minimum dari setiap sub indikator indeks pembangunan ketenagakerjaan dapat dilihat secara lengkap pada Tabel 2.2 di bawah ini.

Tabel 2.2  
 Nilai Maksimum dan Nilai Minimum Sub Indikator  
 Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

No	Sub Indikator	Nilai Maksimum ( $x_{\max}$ )	Nilai Minimum ( $x_{\min}$ )	Ket. *)
1	Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	100	0	%
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Muda	40	0	%
3	Tingkat Pekerja Anak	40	0	%
4	Tingkat Penganggur Terbuka	15	3	%
5	Tingkat Pekerja Tidak Penuh	50	10	%
6	Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Formal	75	10	%
7	Tingkat Kesempatan Kerja Sektor Informal Tidak Termasuk Pekerja Keluarga	90	25	%
8	Tingkat Tambahan Kesempatan Kerja	100	0	%

No	Sub Indikator	Nilai Maksimum ( $x_{max}$ )	Nilai Minimum ( $x_{min}$ )	Ket. *)
9	Tingkat Kapasitas Pelatihan	20	0	%
10	Tingkat Lulusan Pelatihan	20	0	%
11	Tingkat Lembaga Latihan Terakreditasi	100	0	%
12	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	50	5	Juta/TK
13	Tingkat Peraturan Perusahaan yang disahkan	100	0	%
14	Tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan	100	0	%
15	Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan	100	0	%
16	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	10	0	%
17	Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan	5	0	%
18	Tingkat Kecelakaan Kerja	5	0	%
19	Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan	100	0	%
20	Proporsi Besaran Upah Minimum terhadap KHL	100	0	%
21	Tingkat Perusahaan yang Menjadi Anggota Jamsostek Aktif	100	0	%
22	Tingkat Pekerja/Buruh yang Menjadi Anggota Jamsostek Aktif	100	0	%

c. Menghitung indeks sub indikator setelah pembobotan

Indeks sub indikator setelah pembobotan dihitung berdasarkan karakteristik dari masing-masing sub indikator. Jadi, formula yang digunakan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing sub indikator, yakni sebagai berikut :

- 1) Jika nilai aktual sub indikator atau tingkat capaian sub indikator diharapkan tinggi digunakan rumus sebagai berikut :

$$Isu_{n,i,j} = Wsu_{n,i,j} \times Ixu_{n,i,j}$$

Dengan :

$Isu_{n,i,j}$  : Indeks sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi j setelah pembobotan  
dengan n = Indikator utama  
j = Provinsi  
i = Sub indikator

$Wsu_{n,i,j}$  : Bobot sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi j

$Ixu_{n,i,j}$  : Indeks sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi j sebelum pembobotan

- 2) Jika nilai aktual sub indikator/tingkat capaian sub indikator diharapkan rendah digunakan rumus sebagai berikut :

$$Isu_{n,i,j} = Wsu_{n,i,j} - (Wsu_{n,i,j} \times Ixu_{n,i,j})$$

Dengan :

- $Isu_{n,i,j}$  : Indeks sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi j setelah pembobotan dengan n = Indikator utama  
j = Provinsi  
i = Sub indikator
- $Wsu_{n,i,j}$  : Bobot sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi j
- $Ixu_{n,i,j}$  : Indeks sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi j sebelum pembobotan

## 2. Menghitung Indeks Indikator Utama

Indeks indikator utama merupakan perkalian dari koefisien indikator utama dengan total indeks sub indikator. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Iu_{n,j} = k_{n,j} \times \sum Isu_{n,i,j}$$

Dengan :

- $Iu_{n,j}$  : Indeks indikator utama ke-n dari Provinsi j
- $k_{n,j}$  : Koefisien indikator utama ke-n dari Provinsi j
- $Isu_{n,i,j}$  : Indeks sub indikator ke-i untuk indikator utama ke-n dari Provinsi j setelah pembobotan; dengan n = Indikator utama  
i = Sub indikator  
j = Provinsi

## 3. Menghitung Indeks Komposit untuk Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

Indeks komposit indeks pembangunan ketenagakerjaan merupakan total dari indeks indikator utama. Rumusnya adalah sebagai berikut :

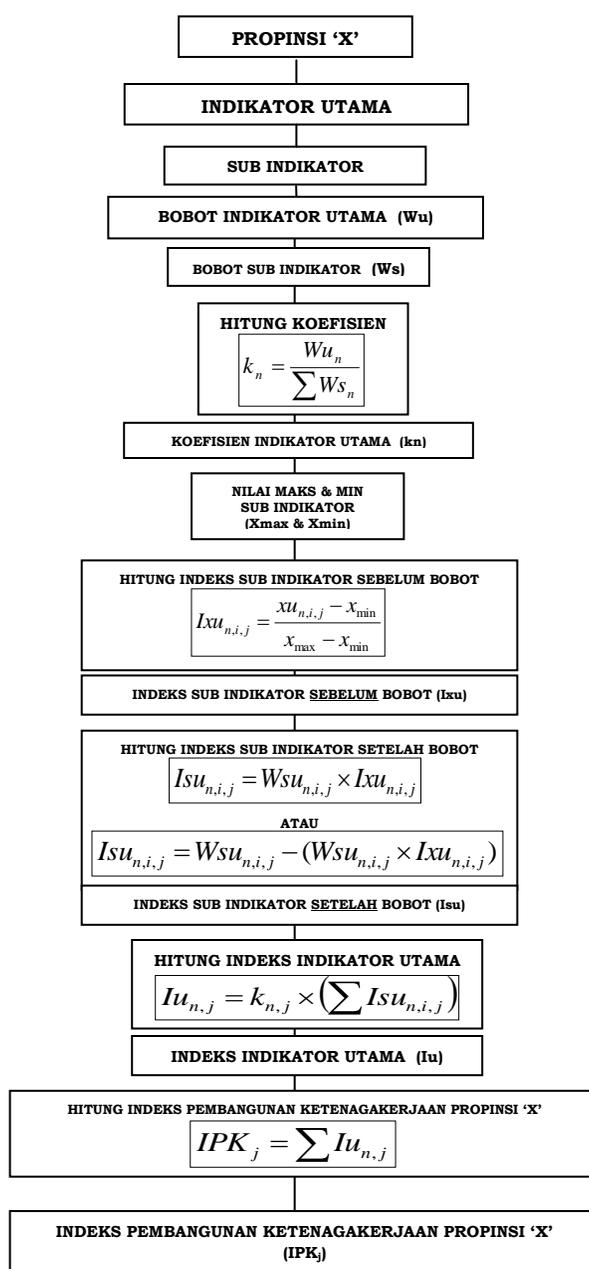
$$IPK_j = \sum Iu_{n,j}$$

Dimana :

- $IPK_j$  : Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dari Provinsi j
- $Iu_{n,j}$  : Indeks indikator utama ke-n dari Provinsi j, dengan n = Indikator utama  
j = Provinsi

Seluruh tahapan penghitungan indeks pembangunan ketenagakerjaan tersebut diatas dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah.

Gambar 2.1  
Kerangka Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan



C. Penetapan Status Pembangunan Ketenagakerjaan

Sebagai tahap akhir pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan adalah menentukan status daerah yang menjadi objek pengukuran. Untuk tingkat Provinsi statusnya dibedakan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu rendah (kurang dari 50), sedang atau menengah (antara 50 dan 80), dan tinggi (80 keatas). Untuk keperluan perbandingan antar daerah, status menengah dibagi menjadi dua, yaitu menengah bawah dan menengah atas dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 2.3  
Tingkatan Status  
Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

Tingkatan Status	Kriteria
Rendah	≤ 49,99
Menengah bawah	50,00- 65,99
Menengah atas	66,00 – 79,99
Tinggi	≥ 80,00

BAB III  
PENUTUP

Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan digunakan sebagai acuan bagi instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam menyusun indeks pembangunan ketenagakerjaan dan Tim Penilai dalam menentukan hasil pembangunan ketenagakerjaan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 7 Mei 2014

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs.H.A.MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.