



**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 457 TAHUN 2012

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 KEP. 174/MEN/VII/2011 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;
 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Perusahaan;
 3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. 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);
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. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
9. 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);
10. 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);

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 KEP.174/MEN/VII/2011 tentang Pedoman Pengukuran Pembangunan Ketenagakerjaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KELIMA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Juni 2012

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 457 TAHUN 2012

TENTANG

PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS PEMBANGUNAN
KETENAGAKERJAAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dapat dilihat dari besarnya proporsi angkatan kerja yang bekerja, produktivitas 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 pembantuan pusat 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 setengah penganggur (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 mengenai 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:

1. instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pusat dan daerah dalam menyusun indeks pembangunan ketenagakerjaan; dan
2. 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi bahwa dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja. Hal ini dilanjutkan dalam Pasal 8 bahwa perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan, meliputi :

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

Komponen ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 8 tersebut dijadikan indikator utama dalam pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan dan setiap indikator utama diuraikan kedalam sub indikator yang dapat mewakili keberhasilan setiap indikator utama.

D. Data dan Sumber Data

1. 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 dijadikan obyek pengumpulan data adalah:

- a. Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi. Data yang dikumpulkan, yaitu:
 - 1) tugas dan fungsi penyusun perencanaan tenaga kerja;
 - 2) Tim penyusun perencanaan tenaga kerja;
 - 3) perencanaan tenaga kerja;
 - 4) rencana kegiatan berbagai bidang;
 - 5) kegiatan berbagai bidang ketenagakerjaan yang dianggarkan;
 - 6) data penduduk dan tenaga kerja;
 - 7) data kesempatan kerja;
 - 8) data pelatihan dan kompetensi kerja;
 - 9) data produktivitas tenaga kerja;
 - 10) data hubungan industrial;
 - 11) data kondisi lingkungan kerja;
 - 12) data pengupahan dan kesejahteraan pekerja;
 - 13) data jaminan sosial tenaga kerja.

- b. Badan Pusat Statistik. Data yang dikumpulkan, yaitu:
 - 1) angkatan kerja;
 - 2) penduduk yang bekerja;
 - 3) penganggur terbuka;
 - 4) setengah penganggur;
 - 5) penduduk yang bekerja di sektor formal;
 - 6) penduduk yang bekerja di sektor informal tidak termasuk pekerja keluarga;
 - 7) tingkat penganggur terbuka;
 - 8) tingkat setengah penganggur; dan
 - 9) produk domestik regional bruto.

- c. PT Jamsostek. Data yang dikumpulkan, yaitu:
 - 1) jumlah perusahaan yang menjadi peserta jamsostek;
 - 2) jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta jamsostek aktif;
 - 3) jumlah tenaga kerja yang menderita kecelakaan kerja dan mengajukan *claim*.

- d. Unit teknis ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Balitfo. Adapun data yang dikumpulkan yaitu seluruh data dan informasi yang bersifat ketenagakerjaan, baik yang bersifat umum maupun bersifat teknis.

2. Sumber Data

Sumber data untuk pengukuran indeks pembangunan ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di seluruh Indonesia;
- b. Badan Pusat Statistik, baik di pusat maupun daerah;
- c. Unit teknis ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. PT Jamsostek, baik pusat maupun daerah.

E. Definisi

1. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan adalah suatu nilai yang bisa menggambarkan kondisi keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dan dinyatakan dalam bentuk suatu indeks komposit yang mencakup 9 (sembilan) bidang pembangunan ketenagakerjaan yang dianggap 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. Setengah Penganggur adalah kegiatan seseorang yang bekerja dibawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu).
10. Tingkat Setengah Penganggur adalah rasio jumlah setengah penganggur 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. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat SP/SB, adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. 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.
19. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP, adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3, adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, 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.
24. 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.
25. 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.
26. Wajib Laport 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 7 (tujuh) sub indikator:
 - 1) Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi
sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan di daerah masing-masing.
 - 2) Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan
sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi pendidikan dan pelatihan di daerah masing-masing.
 - 3) Perencanaan Perluasan Kesempatan Kerja
sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi penciptaan dan perluasan kesempatan kerja di daerah masing-masing.
 - 4) Perencanaan Produktivitas Tenaga Kerja
sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi produktivitas tenaga kerja di daerah masing-masing.
 - 5) Perencanaan Hubungan Industrial
sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi hubungan industrial di daerah masing-masing.
 - 6) Perencanaan Pengawasan Tenaga Kerja
sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi pengawasan tenaga kerja di daerah masing-masing.

- 7) Perencanaan Pengupahan dan Jaminan Sosial sebagai acuan dan pedoman bagi pemerintah provinsi dalam rangka menyusun kebijakan, strategi pengupahan dan jamsostek di daerah masing-masing.
- b. Penduduk dan tenaga kerja terdiri dari 4 (empat) sub indikator:
- 1) Angkatan Kerja Muda sebagai gambaran kemampuan pemerintah daerah dalam mendorong peningkatan jenjang pendidikan dan kualitas calon tenaga kerja.
 - 2) Pekerja Anak sebagai usaha memberikan kesempatan/mengembalikan anak yang terpaksa bekerja untuk memperoleh pendidikan baik formal maupun informal serta menghapus dan mengurangi pekerja anak dan 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) TPT sebagai gambaran ketidakmampuan perekonomian suatu daerah, dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja bagi tambahan angkatan kerja.
 - 4) Tingkat Setengah Penganggur 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) Kesempatan Kerja Formal sebagai gambaran kemampuan perekonomian suatu daerah, dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja yang memiliki hubungan kerja yang jelas (formal).
 - 2) 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) Tambahan Kesempatan Kerja sebagai gambaran kemampuan perekonomian suatu daerah, dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan kesempatan kerja.
- d. Pelatihan dan kompetensi kerja terdiri dari 2 (dua) sub indikator:
- 1) Kapasitas Pelatihan sebagai gambaran kemampuan lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) di suatu daerah dalam menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kompetensi tenaga kerja.

- 2) Jumlah Lulusan Pelatihan sebagai gambaran kemampuan BLK di suatu daerah dalam meluluskan peserta pelatihan.
- e. Produktivitas tenaga kerja terdiri dari 1 (satu) sub indikator:
- Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sebagai gambaran kemampuan pemerintah daerah dan masyarakat dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- f. Hubungan Industrial terdiri dari 4 (empat) sub indikator:
- 1) PP yang disahkan sebagai gambaran jumlah perusahaan yang menyusun peraturan perusahaan secara bipartit.
 - 2) PKB yang didaftarkan sebagai gambaran jumlah perusahaan yang menyusun sarana hubungan industrial yang mengatur kepentingan para pihak dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.
 - 3) LKS Bipartit di Perusahaan sebagai gambaran jumlah perusahaan yang mempunyai sarana hubungan industrial yang mampu menyelesaikan setiap perselisihan tanpa melalui pengadilan hubungan industrial.
 - 4) Jumlah 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) Penerapan SMK3 di perusahaan sebagai gambaran keberhasilan perusahaan yang diaudit dalam penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 2) Jumlah Kecelakaan Kerja sebagai gambaran perusahaan yang belum menerapkan norma keselamatan dan kesehatan kerja secara sempurna.
 - 3) Kepatuhan Wajib Laporkan Ketengakerjaan di Perusahaan sebagai gambaran kepatuhan perusahaan dalam menerapkan undang-undang wajib laporkan ketengakerjaan Nomor 7 Tahun 1981.
- h. Pengupahan dan kesejahteraan pekerja terdiri dari 1 (satu) sub indikator yaitu:
- Besaran upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai gambaran kemampuan pemerintah daerah dalam menetapkan upah minimum mengacu pada standar kebutuhan hidup yang ditempatkan pada skala minimal, yaitu dengan mempertimbangkan KHL, kondisi pasar kerja, produktivitas makro, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu.

- i. Jamsostek terdiri dari 2 (dua) sub indikator:
 - 1) Perusahaan yang menjadi anggota Jamsostek sebagai gambaran kesadaran perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerjanya melalui program jamsostek.
 - 2) Pekerja/Buruh Yang Menjadi Anggota Jamsostek sebagai 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	SUB INDIKATOR
	(Wu)	(Ws)
1. Perencanaan Tenaga Kerja	15	
a. Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi		40
b. Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan		10
c. Perencanaan Perluasan Kesempatan Kerja		10
d. Perencanaan Produktivitas Tenaga Kerja		10
e. Perencanaan Hubungan Industrial		10
f. Perencanaan Pengawasan Tenaga Kerja		10
g. Perencanaan Pengupahan dan Jamsos		10
2. Penduduk dan Tenaga Kerja	10	
a. Angkatan Kerja Muda (Umur 15-19 Tahun)		25
b. Pekerja Anak		25
c. TPT		25
d. Tingkat Setengah Penganggur		25
3. Kesempatan Kerja	15	
a. Kesempatan Kerja Sektor Formal		35
b. Kesempatan Kerja Sektor Informal Tidak Termasuk Pekerja Keluarga		25
c. Tambahan Kesempatan Kerja		40
4. Pelatihan dan Kompetensi Kerja	10	
a. Kapasitas Pelatihan		50
b. Jumlah Lulusan Pelatihan		50
5. Produktivitas Tenaga Kerja	10	
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja		100
6. Hubungan Industrial	10	
a. PP yang disahkan		25
b. PKB didaftarkan		25
c. LKS Bipartit di Perusahaan		25
d. Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial		25
7. Kondisi Lingkungan Kerja	10	
a. Kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan		40

INDIKATOR UTAMA (U) SUB INDIKATOR (s)	BOBOT	
	INDIKATOR UTAMA	SUB INDIKATOR
	(Wu)	(Ws)
b. Penerapan SMK3 di Perusahaan		30
c. Jumlah Kecelakaan Kerja		30
8. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja	10	
Besaran Upah Minimum terhadap KHL		100
9. Jamsostek	10	
a. Perusahaan yang menjadi Peserta Jamsostek		50
b. Pekerja/Buruh yang menjadi Peserta Jamsostek		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; dan
 - e) kebijakan dan program, meliputi:
 - (1) umum (penciptaan kesempatan kerja, investasi, pengurangan pengangguran, dll);
 - (2) kebijakan sektoral;
 - (3) kebijakan pelatihan;
 - (4) kebijakan penempatan;
 - (5) kebijakan pengawasan;
 - (6) kebijakan hubungan industrial dan jamsos;
 - (7) kebijakan ketenagakerjaan lainnya.
 - f) akurasi perencanaan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya.

b. Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan

Nilai maksimum 100 untuk perencanaan pendidikan dan pelatihan dicapai apabila 2 (dua) komponen terpenuhi yaitu tersedianya rencana pendidikan dan pelatihan dengan nilai 50 dan adanya anggaran kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan nilai 50 dan akan mendapat nilai minimum 0 apabila kedua komponen tersebut tidak ada.

c. Perencanaan Perluasan Kesempatan Kerja

Nilai maksimum 100 untuk perencanaan perluasan kesempatan kerja dicapai apabila 2 (dua) komponen terpenuhi yaitu tersedianya rencana perluasan kesempatan kerja dengan nilai 50 dan adanya anggaran kegiatan perluasan kesempatan kerja dengan nilai 50 dan akan mendapat nilai minimum 0 apabila kedua komponen tersebut tidak ada.

- d. **Perencanaan Produktivitas Tenaga Kerja**
Nilai maksimum 100 untuk perencanaan produktivitas tenaga kerja dicapai apabila 2 (dua) komponen terpenuhi yaitu tersedianya rencana untuk produktivitas tenaga kerja dengan nilai 50 dan adanya anggaran untuk kegiatan produktivitas tenaga kerja dengan nilai 50 dan akan mendapat nilai minimum 0 apabila kedua komponen tersebut tidak ada.
- e. **Perencanaan Hubungan Industrial**
Nilai maksimum 100 untuk perencanaan hubungan industrial dicapai apabila 2 (dua) komponen terpenuhi yaitu tersedianya rencana hubungan industrial dengan nilai 50 dan adanya anggaran kegiatan hubungan industrial dengan nilai 50 dan akan mendapat nilai minimum 0 apabila kedua komponen tersebut tidak ada.
- f. **Perencanaan Pengawasan Tenaga Kerja**
Nilai maksimum 100 untuk perencanaan pengawasan tenaga kerja dicapai apabila 2 (dua) komponen terpenuhi yaitu tersedianya rencana pengawasan tenaga kerja dengan nilai 50 dan adanya anggaran kegiatan pengawasan tenaga kerja dengan nilai 50 dan akan mendapat nilai minimum 0 apabila kedua komponen tersebut tidak ada.
- g. **Perencanaan Pengupahan dan Jamsos**
Nilai maksimum 100 untuk perencanaan pengupahan dan jamsos dicapai apabila 2 (dua) komponen terpenuhi yaitu tersedianya rencana pengupahan dan jamsos dengan nilai 50 dan adanya anggaran kegiatan pengupahan dan jamsos dengan nilai 50 serta akan mendapat nilai minimum 0 apabila kedua komponen tersebut tidak ada.
- h. **Angkatan Kerja Muda**
Besaran proporsi angkatan kerja muda (umur 15-19 tahun) diharapkan akan semakin kecil, untuk itu yang terbaik proporsi angkatan kerja muda diharapkan dapat 0 persen dan yang terburuk diharapkan hanya sebesar 40 persen.
- i. **Pekerja Anak**
Pekerja anak diharapkan semakin berkurang dan menjadi tidak ada di negara kita, tetapi hal ini sulit dicapai. Batas toleransi maksimum tingkat partisipasi pekerja anak adalah 40 persen dan yang diharapkan adalah 0 persen (tidak ada pekerja anak).
- j. **TPT**
Tingkat penganggur terbuka menggambarkan proporsi jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. Besaran TPT ini diharapkan semakin kecil. Dalam pembangunan ketenagakerjaan besaran TPT terbaik adalah 3 persen dari total angkatan kerja dan terburuk adalah 15 persen.

- k. **Tingkat Setengah Penganggur**
Tingkat setengah penganggur 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 setengah penganggur diharapkan semakin mengecil, yang terbaik tingkat setengah penganggur hanya 10 persen dan yang terburuk 50 persen.
- l. **Kesempatan Kerja Sektor Formal**
Pekerjaan yang layak (*decent work*) merupakan wujud yang harus diperjuangkan oleh pemerintah, sehingga kesejahteraan rakyat dapat diwujudkan. Untuk pekerja layak atau disebut formal diharapkan yang terbaik adalah mencapai 75 persen dari jumlah pekerja dan yang terburuk adalah 10 persen.
- m. **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 atau kesempatan kerja diluar pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar. Kesempatan kerja sektor ini di suatu daerah yang terbaik adalah 25 persen dari total penduduk yang bekerja dan yang terburuk adalah 90 persen.
- n. **Tambahan Kesempatan Kerja**
Keberhasilan program penempatan tenaga kerja adalah ditematkannya semua tambahan angkatan kerja baru. Untuk itu yang terbaik adalah 100 persen angkatan kerja baru ditempatkan dan yang terburuk adalah 0 persen.
- o. **Kapasitas Pelatihan**
Daya tampung (kapasitas) lembaga pelatihan yang dimiliki daerah diharapkan mampu menampung tambahan angkatan kerja baru yang berpendidikan maksimal SLTA. Daya tampung BLK yang terbaik adalah 20 persen dari angkatan kerja berpendidikan maksimal SLTA dan yang terburuk adalah 0 persen.
- p. **Lulusan Pelatihan**
Lulusan dari lembaga pelatihan yang terbaik adalah sebesar 20 persen dari tambahan angkatan kerja baru yang berpendidikan maksimal SLTA dan yang terburuk adalah 0 persen.
- q. **Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja**
Produktivitas tenaga kerja merupakan rata-rata nilai barang dan jasa yang dihasilkan setiap pekerja. Produktivitas tenaga kerja terbaik adalah sebesar Rp 100 juta/tenaga kerja sedangkan yang terburuk adalah sebesar Rp 5 juta/tenaga kerja.
- r. **PP yang Disahkan**
PP 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 adalah 100 persen perusahaan memiliki PP dan kondisi terburuk adalah 0 persen.

- s. PKB yang Didaftarkan
Perusahaan yang telah memiliki PP didorong untuk menyusun PKB bersama-sama dengan serikat pekerja. Dengan memiliki PKB, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja disepakati bersama. Kondisi terbaik adalah 100 persen perusahaan memiliki PKB dan yang terburuk adalah 0 persen.
- t. LKS Bipartit di Perusahaan
Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 50 orang mempunyai kewajiban membentuk LKS Bipartit. Lembaga ini berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan. Kondisi terbaik adalah 100 persen perusahaan memiliki LKS Bipartit dan yang terburuk adalah 0 persen.
- u. Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial
Perselisihan hubungan industrial akan sangat mengganggu proses produksi serta terganggunya hubungan pekerja dengan perusahaan. Untuk itu, kondisi yang terbaik adalah 0 persen (tidak ada perselisihan) dan yang terburuk adalah 10 persen.
- v. Penerapan SMK3 di Perusahaan
Penerapan SMK3 di perusahaan merupakan hal yang wajib dilaksanakan. 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.
- w. Kecelakaan Kerja
Kecelakaan kerja merupakan sesuatu yang harus dihindari baik oleh pekerja maupun pengusaha karena akan sangat merugikan kedua belah pihak. Untuk itu, kondisi yang terbaik tingkat kecelakaan kerja adalah 0 persen dan yang terburuk adalah 5 persen.
- x. 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.
- y. Besaran UMP terhadap KHL
Besaran upah sangat berpengaruh kepada kesejahteraan pekerja. UMP yang berfungsi sebagai jaring pengaman masih menjadi tumpuan bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itu diharapkan nilai UMP secara bertahap dapat memenuhi KHL. Kondisi terbaik besaran UMP terhadap KHL adalah 100 persen dan yang terburuk adalah 0 persen.
- z. Perusahaan yang menjadi anggota Jamsostek
Seluruh perusahaan selayaknya menjadi anggota jamsostek agar bisa melindungi perusahaan dan tenaga kerjanya. Kondisi terbaik adalah 100 persen (perusahaan di wilayah tersebut menjadi seluruhnya menjadi anggota jamsostek) dan kondisi terburuk adalah 0 persen.

aa. Pekerja/Buruh yang menjadi anggota Jamsostek

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 kondisi yang terburuk adalah 0 persen.

BAB III
METODE PENGHITUNGAN
INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

A. 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 (empat) 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:

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

Keterangan

- k_n : Koefisien Indikator Utama ke-n
 Wu_n : Bobot Indikator Utama ke-n
 Ws_n : Bobot Sub Indikator dari Indikator Utama ke-n

2. Menghitung Indeks Masing-Masing Sub Indikator

Proses penghitungan indeks masing-masing sub indikator terdiri dari 3 (tiga) langkah, yakni:

- a. menentukan nilai aktual sub indikator;
- b. menentukan indeks sub indikator sebelum pembobotan; dan
- c. menentukan indeks sub indikator setelah pembobotan.

Proses penghitungan indeks masing-masing sub indikator ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Menentukan 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 penjumlahan dari ketersediaan tupoksi, tim PTK dan buku RTK yang masih berlaku, dengan rumus sebagai berikut:

$$X_{11j} = \text{Tupoksi} + \text{Tim PTK} + \text{Buku RTK} \times 100$$

Keterangan

x_{11j} : Nilai aktual sub indikator PTK Provinsi di provinsi j

Tupoksi : Unit atau Tugas Pokok dan Fungsi

Tim PTK : Tim Perencanaan Tenaga Kerja

Buku RTK : Buku Rencana Tenaga Kerja yang masih berlaku

2) Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan

Nilai aktual sub indikator perencanaan pendidikan dan pelatihan dihitung dengan cara menjumlahkan ketersediaan rencana pendidikan dan pelatihan dengan ketersediaan anggaran kegiatan diklat yang dirumuskan sebagai berikut:

$$x_{12j} = \text{rencana diklat} + \text{kegiatan diklat yang dianggarkan} \times 100$$

Keterangan

x_{12j} : Nilai aktual sub indikator rencana Diklat dari provinsi j

3) Perencanaan Perluasan Kesempatan Kerja

Nilai aktual sub indikator perencanaan perluasan kesempatan kerja dihitung dengan cara menjumlahkan ketersediaan rencana perluasan kesempatan kerja dengan ketersediaan anggaran perluasan kesempatan kerja yang dirumuskan sebagai berikut:

$$x_{13j} = \text{rencana Perluasan KK} + \text{kegiatan Perluasan KK yang dianggarkan} \times 100$$

Keterangan

x_{13j} : Nilai aktual sub indikator perluasan kesempatan Kerja dari provinsi j

KK : Kesempatan Kerja

4) Perencanaan Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai aktual sub indikator perencanaan produktivitas tenaga kerja dihitung dengan cara menjumlahkan ketersediaan rencana produktivitas tenaga kerja dengan ketersediaan anggaran kegiatan produktivitas tenaga kerja yang rumusnya sebagai berikut:

$$x_{14j} = \text{rencana prod. TK} + \text{kegiatan prod. TK yang dianggarkan} \times 100$$

Keterangan

x_{14j} : Nilai aktual sub indikator produktivitas tenaga kerja dari Provinsi j

5) Perencanaan Hubungan Industrial

Nilai aktual sub indikator perencanaan hubungan industrial dihitung dengan cara menjumlahkan ketersediaan rencana hubungan industrial dengan ketersediaan anggaran kegiatan HI yang dirumuskan sebagai berikut:

$$x_{15j} = \text{rencana HI} + \text{kegiatan HI yang dianggarkan} \times 100$$

Keterangan

x_{15j} : Nilai aktual sub indikator hubungan industrial dari Provinsi j
HI : Hubungan industrial

6) Perencanaan Pengawasan Tenaga Kerja

Nilai aktual sub indikator perencanaan pengawasan tenaga kerja dihitung dengan cara menjumlahkan ketersediaan rencana pengawasan tenaga kerja dengan ketersediaan anggaran kegiatan pengawasan tenaga kerja yang dirumuskan sebagai berikut:

$$x_{16j} = \text{rencana wasnaker} + \text{kegiatan wasnaker yang dianggarkan} \times 100$$

Dengan :

x_{16j} : Nilai aktual sub indikator pengawasan tenaga kerja dari provinsi j
Wasnaker : Pengawasan tenaga kerja

7) Perencanaan Pengupahan dan Jaminan Sosial

Nilai aktual sub indikator perencanaan pengupahan dan jaminan sosial dihitung dengan cara menjumlahkan ketersediaan rencana pengupahan dan jamsos dengan ketersediaan anggaran kegiatan pengupahan dan jamsos yang dirumuskan sebagai berikut:

$$x_{17j} = \text{rencana upah jamsos} + \text{keg. upah jamsos yang dianggarkan} \times 100$$

Keterangan

x_{17j} : Nilai aktual sub indikator pengupahan dan jamsos dari provinsi j

8) Angkatan Kerja Muda

Nilai aktual 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:

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

Keterangan

x_{21} : Nilai aktual angkatan kerja muda dari provinsi j
 $\sum AK_{Muda}$: Jumlah angkatan kerja muda
 $\sum PUK_{Muda}$: Jumlah penduduk usia kerja muda

9) 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:

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

Keterangan

x_{22j} : Nilai aktual tingkat pekerja anak dari provinsi j

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

$\sum PYB$: Jumlah penduduk yang bekerja

10) TPT

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

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

Keterangan

x_{23j} : Nilai aktual tingkat penganggur terbuka dari provinsi j

$\sum PYB$: Jumlah penduduk yang bekerja

$\sum AK$: Jumlah angkatan kerja

11) Tingkat Setengah Penganggur

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

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

Keterangan

x_{24j} : Nilai aktual tingkat setengah penganggur dari provinsi j

$\sum PYB$: Jumlah penduduk yang bekerja

$\sum PYB < 35 \text{ jam / min ggu}$: Jumlah setengah penganggur tidak termasuk tidak bekerja/0 jam

12) Penciptaan Kesempatan Kerja Sektor Formal

Nilai aktual penciptaan 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.

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

Keterangan

- x_{31j} : Nilai aktual tingkat penciptaan KK sektor formal
Dari provinsi j
 $\sum PYBSF$: Jumlah penduduk yang bekerja sektor formal
 $\sum PYB$: Jumlah penduduk yang bekerja

- 13) Penciptaan Kesempatan Kerja Sektor Informal Tidak Termasuk Pekerja Keluarga

Nilai aktual penciptaan 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.

$$x_{32j} = \left(\sum PYB - Pek.Kel - \sum PYBSF \right) x 100$$

Keterangan

- x_{32j} : Nilai aktual tingkat penciptaan KK sektor Informal dari provinsi j
 $\sum PYBSF$: Jumlah penduduk yang bekerja sektor formal
 $\sum PYB$: Jumlah penduduk yang bekerja
Pek.Kel : Pekerja Keluarga

- 14) Tambahan Kesempatan Kerja

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

$$x_{33j} = \frac{\sum PYB}{\sum AK} x 100$$

Keterangan

- x_{33j} : Nilai aktual tingkat tambahan kesempatan kerja dari provinsi j
 $\sum PYB$: Jumlah penduduk yang bekerja
 $\sum AK$: Jumlah angkatan kerja

- 15) Kapasitas Pelatihan

Nilai aktual kapasitas pelatihan merupakan perbandingan antara daya tampung BLK dengan penganggur terbuka yang berpendidikan SMTP sampai dengan SMTA.

$$x_{41j} = \frac{DTP_{BLK}}{PT_{SMTP-SMTA}} x 100$$

Keterangan

- x_{41j} : Nilai aktual tingkat kapasitas pelatihan dari provinsi j
DTP : Daya tampung lembaga pelatihan BLK
 $PT_{SMTP-SMTA}$: Penganggur terbuka (SMTP-SMTA)

16) Lulusan Pelatihan

Lulusan pelatihan dihitung dengan cara membandingkan total lulusan peserta pelatihan dengan penganggur terbuka yang berpendidikan SMTP sampai dengan SMTA.

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

Keterangan

- x_{42j} : Nilai aktual tingkat lulusan pelatihan dari Provinsi j
LPP : Lulusan peserta pelatihan
 $PT_{SMTP-SMTA}$: Penganggur terbuka (SMTP-SMTA)

17) Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai aktual produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membandingkan produk domestik regional bruto (PDRB) dengan total penduduk yang bekerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X_{51j} = \frac{PDRB \text{ ADHK}}{PYB}$$

Keterangan

- x_{51j} : Nilai aktual produktivitas tenaga kerja dari Provinsi j
PDRB : Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan
PYB : Penduduk yang bekerja

18) PP yang disahkan

Nilai aktual jumlah PP yang disahkan dihitung dengan cara membandingkan jumlah perusahaan wajib lapor yang telah memiliki PP dengan total perusahaan wajib lapor menggunakan rumus:

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

Keterangan

- 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

19) PKB yang didaftarkan

Untuk menghitung jumlah 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:

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

Keterangan

- 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

20) LKS Bipartit di Perusahaan

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

$$x_{63j} = \frac{\sum PWBT}{\sum PW} \times 100$$

Keterangan

- 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
- $\sum PW$: Jumlah perusahaan wajib lapor

21) Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial

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

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

Keterangan

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

22) Penerapan SMK3 di Perusahaan

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

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

Keterangan

- 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

- 23) Jumlah Kecelakaan Kerja
Penghitungan jumlah kecelakaan kerja dilakukan dengan membandingkan jumlah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di perusahaan wajib lapor dengan total tenaga kerja di perusahaan wajib lapor.

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

Keterangan

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

- 24) Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan
Dihitung dengan membandingkan antara jumlah perusahaan wajib lapor dengan total perusahaan kecil, menengah dan besar.

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

Keterangan

x_{73j} : Nilai aktual tingkat kepatuhan perusahaan wajib ketenagakerjaan di perusahaan dari provinsi j

$\sum PW$: Jumlah perusahaan wajib lapor

$\sum P_{Kecil-Besar}$: Jumlah perusahaan kecil, menengah dan besar

- 25) Besaran UMP terhadap KHL
Besaran UMP terhadap KHL dihitung dengan cara membandingkan besaran UMP dengan KHL menggunakan rumus:

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

Keterangan

x_{81j} : Nilai aktual tingkat besaran UMP dari provinsi j

UMP : Upah minimum Provinsi

KHL : Kebutuhan hidup layak

- 26) Perusahaan yang Menjadi Peserta Jamsostek Aktif
Untuk menghitung 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:

$$x_{91j} = \frac{\sum PWJSTK}{\sum PWJ} \times 100$$

Keterangan

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

27) Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Jamsostek

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

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

Keterangan

- 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. Menentukan Indeks 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:

$$IXU_{n,i,j} = \frac{xU_{n,i,j} - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}$$

Keterangan

- $IXU_{n,i,j}$: 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	Nilai Minimum	Ket. *)
		(X_{max})	(X_{min})	
1	Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	100	0	%
2	Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan	100	0	%
3	Perencanaan Perluasan Kesempatan Kerja	100	0	%
4	Perencanaan Produktivitas Tenaga Kerja	100	0	%
5	Perencanaan Hubungan Industrial	100	0	%
6	Perencanaan Pengawasan Tenaga Kerja	100	0	%
7	Perencanaan Pengupahan dan Jamsos	100	0	%
8	Angkatan Kerja Muda	40	0	%
9	Pekerja Anak	40	0	%
10	Tingkat Penganggur Terbuka	15	3	%
11	Tingkat Setengah Penganggur	50	10	%
12	Kesempatan Kerja Sektor Formal	75	10	%
13	Kesempatan Kerja Sektor Informal/Tidak Termasuk Pekerja Keluarga	90	25	%
14	Tambahan Kesempatan Kerja	100	0	%
15	Kapasitas Pelatihan	20	0	%
16	Jumlah Lulusan Pelatihan	20	0	%
17	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	100	5	Juta/TK
18	PP yang disahkan	100	0	%
19	PKB yang didaftarkan	100	0	%
20	LKS Bipartit di Perusahaan	100	0	%
21	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial	10	0	%
22	Penerapan SMK3 di Perusahaan	5	0	%
23	Jumlah Kecelakaan Kerja	5	0	%
24	Kepatuhan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan	100	0	%
25	Besaran Upah Minimum terhadap KHL	100	0	%
26	Perusahaan yang Menjadi Anggota Jamsostek Aktif	100	0	%
27	Pekerja/Buruh yang Menjadi Anggota Jamsostek Aktif	100	0	%

- c. Menentukan 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:

$$I_{su_{n,i,j}} = W_{su_{n,i,j}} \times I_{xu_{n,i,j}}$$

Keterangan

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

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

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

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

$$I_{su_{n,i,j}} = W_{su_{n,i,j}} - (W_{su_{n,i,j}} \times I_{xu_{n,i,j}})$$

Keterangan

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

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

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

3. Menghitung Indeks Indikator Utama

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

$$I_{u_{n,j}} = k_{n,j} \times \left(\sum I_{su_{n,i,j}} \right)$$

Keterangan

$I_{u_{n,j}}$: Indeks indikator utama ke-n dari Provinsi j

$k_{n,j}$: Koefisien indikator utama ke-n dari Provinsi j

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

4. Menghitung Indeks Komposit untuk Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

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

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

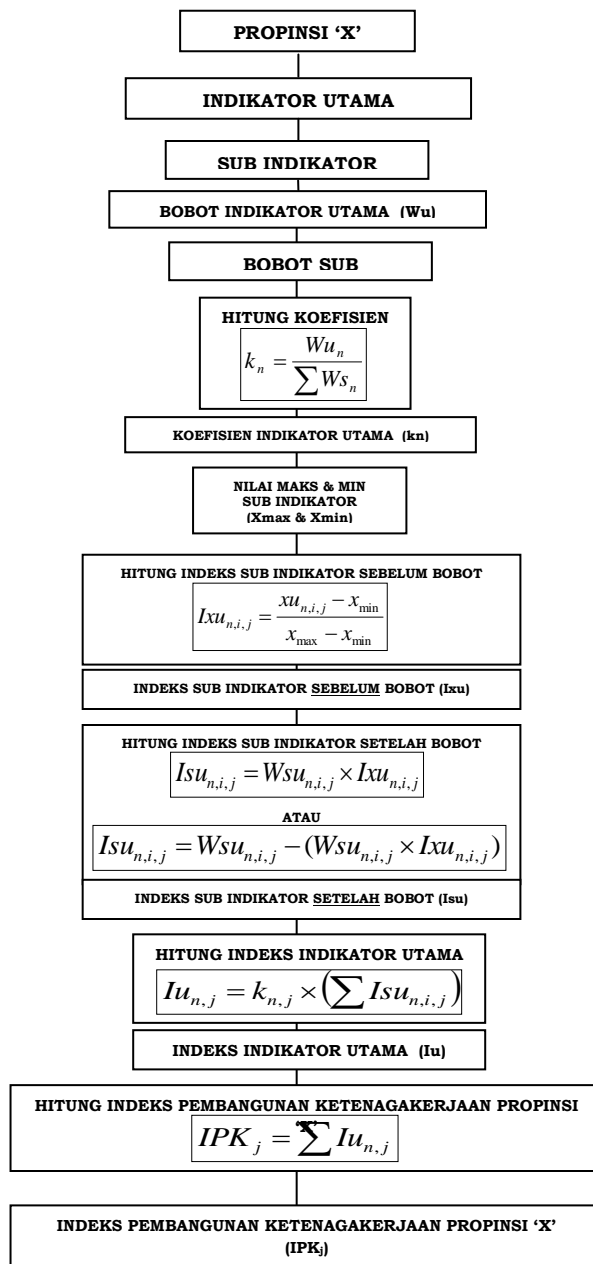
Keterangan

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 di atas dapat dilihat pada Gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan



B. 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:

1. rendah (< 50);
2. sedang atau menengah (antara 50 dan 80); dan
3. tinggi (80 ke atas).

Untuk keperluan perbandingan antar daerah, status menengah dibagi menjadi 2 (dua), yaitu menengah bawah dan menengah atas dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2.3
Tingkatan Status
Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

Tingkatan Status	Kriteria
Rendah	$\leq 49,99$
Menengah bawah	50,00- 65,99
Menengah atas	66,00 – 79,99
Tinggi	$\geq 80,00$

BAB IV
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 25 Juni 2012

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

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