



MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 5 TAHUN 2014

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
TAHUN 2014 - 2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menyusun dan menyajikan laporan kinerja di setiap unit pemerintahan;
- b. bahwa dalam rangka reformasi birokrasi dan reorganisasi di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 20/MEN/XI/2008 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perlu dilakukan penyempurnaan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tingkat Kementerian dan Unit Eselon I Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2014-2019.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, fungsi Kementerian Negara, serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian;

4. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
7. 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);
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/XII/2010 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1193);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2014 -2019.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
2. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD.
3. Laporan Keuangan adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara/daerah selama suatu periode.

4. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau status dan memungkinkan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.
5. Indikator Kinerja Utama, yang selanjutnya disebut IKU adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.
6. Perencanaan strategis adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.
7. Perencanaan kinerja adalah proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.
8. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah.
9. Dokumen penetapan kinerja dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.
10. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disebut LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran, perwujudan akuntabilitas kinerja yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
11. Sistem Manajemen Kinerja adalah bagian dari sistem manajemen organisasi secara keseluruhan yang dibutuhkan dalam penilaian dan pengembangan kinerja secara objektif untuk memastikan keberhasilan unit kerja dalam mendukung tujuan strategis Kementerian.
12. Kementerian adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
13. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## BAB II TUJUAN, RUANG LINGKUP, DAN KEGUNAAN

### Pasal 2

Tujuan penetapan IKU adalah memberikan ukuran keberhasilan dan pencapaian sasaran strategis Kementerian dan unit kerja eselon I di lingkungan Kementerian.

### Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:
  - a. IKU Kementerian;
  - b. IKU Unit Eselon I.
- (2) IKU sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 4

IKU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dapat dipergunakan untuk:

- a. penyusunan perencanaan strategis;
- b. penyusunan rencana kinerja tahunan;
- c. penyampaian rencana kerja dan anggaran;
- d. penyusunan dokumen penetapan kinerja;
- e. penyusunan laporan akuntabilitas kinerja;
- f. pemantauan secara berkala pelaksanaan pencapaian kinerja berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Kementerian dan unit Eselon I bersangkutan; dan
- g. penyusunan postur kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan Kementerian.

#### Pasal 5

- (1) Masing-masing pimpinan unit eselon I menetapkan IKU unit Eselon II dan Unit Pelaksana Teknis.
- (2) Pegawai di unit kerja eselon I yang bersangkutan bertanggungjawab dalam pekerjaan setiap IKU.

#### Pasal 6

Evaluasi capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f dilakukan secara berkala setiap bulan oleh pimpinan unit eselon I dan dilaporkan kepada Menteri.

### BAB III PENGAWASAN

#### Pasal 7

- (1) Pengawasan dalam rangka pelaksanaan sistem manajemen kinerja dilakukan melalui pengawasan melekat dan pengawasan fungsional.
- (2) Pengawasan melekat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh pimpinan unit eselon I masing-masing terhadap unit kerja dibawahnya.
- (3) Pengawasan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Inspektorat Jenderal terhadap seluruh unit eselon I.

#### Pasal 8

Pengawasan dalam rangka pelaksanaan sistem manajemen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dilakukan secara berkala setiap bulan sekali.

#### Pasal 9

Hasil pengawasan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3), sebelum dilaporkan kepada Menteri terlebih dahulu diberikan atensi untuk ditindaklanjuti oleh unit kerja yang bersangkutan.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.20/MEN/XI/2008 tentang Sistem Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Maret 2014

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

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

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Maret 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 347

LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 5 TAHUN 2014

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
TAHUN 2014-2019

DAFTAR LAMPIRAN

I. IKU KEMENTERIAN

II. IKU UNIT ESELON I

1. Sekretariat Jenderal
2. Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
3. Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja
4. Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsos Tenaga Kerja
5. Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
6. Ditjen Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
7. Ditjen Pembinaan Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
8. Inspektorat Jenderal
9. Badan Penelitian, Pengembangan Dan Informasi

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Maret 2014

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

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

## I. IKU KEMENTERIAN

1. Nama Unit Organisasi : Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Tugas : Menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara
3. Fungsi :
  1. perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
  2. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  3. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  4. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di daerah; dan
  5. pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.
4. Indikator Kinerja Utama :

### IKU KEMNAKERTRANS SERTA TARGET 2013 – 2019

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja (TK) dalam negeri melalui sektor formal dan informal	Persentase daya serap jumlah TK dalam negeri yang ditempatkan	23%	25%	27%	30%	33%	35%	37%	40%
2	Peningkatan jumlah wirausaha	Persentase peningkatan wirausaha baru dan berkelanjutan	4%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
3	Meningkatnya kualitas pelayan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja luar negeri (TKI) yang optimal	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	40%	50%	60%	70%	80%	100%	100%	100%
4	Mewujudkan pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Rasio TKA terhadap TK yang diserap perusahaan	2.4%	1%	0.9%	0.8%	0.7%	0.6%	0.55%	0.5%
5	Peningkatan produktivitas dan kompetensi TK nasional	Persentase peningkatan produktivitas TK	2%	2,5%	3,3%	3,5%	3,5%	3,7%	3,8%	4%
6		Persentase peningkatan TK yang disertifikasi setiap tahunnya	60%	63%	65%	70%	75%	80%	85%	90%
7	Peningkatan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan Ditjen Binwasnaker	Persentase penurunan jumlah pekerja anak nasional	0,83%	0,67%	0,73%	0,78%	0,84%	0,89%	0,95%	1%
8		Persentase penurunan pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan	4,84%	5%	5%	4%	4%	3%	3%	2%
9	Peningkatan efektivitas pembinaan dan mediasi penerapan hubungan industrial untuk kesejahteraan TK	Persentase Peningkatan Perusahaan Yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	2,7%	3,2%	3,5%	3,7%	3,9%	4%	4,2%	4,5%
10		Persentase penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (HI) di luar Pengadilan HI	85,43%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%
11		Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	3%	4%	4%	4%	4%	5%	6%	7%



NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
12	Peningkatanfasilitasi pelayanan sosial budaya di Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	97,97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
13	Peningkatan citra positif Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans)	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	49,66%	52%	55%	56%	57%	58%	60%	61%
14		Indeks pembangunan ketenagakerjaan	54%	55%	55%	56%	57%	58%	59%	61%-65%
15	Peningkatan kualitas penyelenggaraan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja	Persentase bursa kerja kabupaten/kota yang bersertifikasi ISO	1,6%	2,6%	5%	7%	10%	15%	20%	25%
16	Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan TK	Persentase peningkatan jumlah standar kompetensi (Stankom) yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan sektor.	50%	50%	55%	57%	59%	60%	62%	65%
17		Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar.	15,3%	18%	20%	23%	25%	27%	30%	35%
18	Peningkatan efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	NA	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%	5,5%	6,0%
19	Peningkatan efektivitas tata kelola kelembagaan dalam hubungan industrial	Persentase Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi	20%	20%	20%	22%	24%	26%	28%	30%
20	Peningkatan pembangunan kawasan transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun dan fungsional	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
21	Peningkatan penataan persebaran penduduk di Kawasan Transmigrasi	Persentase jumlah persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci Satuan Permukiman (SP)	86%	81%	81%	81%	81%	81%	87%	100%
22	Peningkatan Kawasan Transmigrasi yang dikembangkan dan berkelanjutan	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Prasarana dan sarananya dikembangkan dan bermanfaat.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
23	Peningkatan kepuasan <i>stakeholders</i> dalam pelayanan Penelitian dan Pengembangan (Litbang) serta penyediaan Data dan Informasi (Datin) yang bermanfaat dan berkelanjutan	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satuan Kerja (Satker) dan masyarakat sebagai bahan masukan	19,35%	5%	5%	10%	15%	20%	25%	30%
24		Realisasi peningkatan hasil pengelolaan datin yang diimplementasikan oleh Satker dan masyarakat sebagai bahan masukan	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%
25	Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja	42%	50%	60%	65%	70%	80%	85%	90%
26	Peningkatan kualitas perencanaan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Persentase sasaran Rencana Strategis (RENSTRA) yang diprogramkan dalam Rencana Kerja Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL)	95%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
27	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Kemnakertrans	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Kemnakertrans	69%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
28	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Kemnakertrans	Persentase daya serap anggaran Kemnakertrans terhadap program	92,21%	94%	94,5%	95%	95,5%	96%	96%	96%
29	Peningkatan kinerja akuntabilitas Kemnakertrans	Rating Audit BPK	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU KEMNAKERTRANS

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	Persentase daya serap jumlah TK dalam negeri yang ditempatkan	TK dalam negeri adalah TK yang bekerja di dalam negeri dari hasil penempatan melalui mekanisme penempatan Antar Kerja Antar Daerah atau Antar Kerja Lokal dan melalui padat karya infrastruktur	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta)
2	Persentase peningkatan wirausaha baru dan berkelanjutan	Wirausaha yang dimaksud adalah jumlah wirausaha yang memiliki usaha berkelanjutan lebih dari 2 tahun dan memiliki tenaga kerja maksimum 10 orang di luar tahun pembinaan	Jumlah keseluruhan wirausaha dari ketiga Ditjen (Ditjen Bina Penta, Ditjen Bina Lattas, dan Ditjen P2MKT) pada tahun n dikurangi jumlah keseluruhan wirausaha dari ketiga Ditjen pada tahun n-1 dibagi jumlah keseluruhan wirausaha dari ketiga Ditjen pada tahun n-1 dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta, Ditjen Binalattas, dan Ditjen. P2MKT)
3	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	Penempatan TKI berdasarkan okupasi adalah TKI yang bekerja di Luar Negeri pada sektor domestik berdasarkan Jabatan yang tercantum didalam perjanjian kerja (jabatan dimaksud <i>Caregiver, Cook, Babysitter, Housekeeper</i> ) sedangkan jabatan non okupasi adalah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada sektor domestik tanpa adanya spesifikasi jabatan yang jelas	Jumlah penempatan TKI yang ditempatkan berdasarkan okupasi dibagi penempatan seluruh TKI dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta))
4	Rasio TKA terhadap TK yang diserap diperusahaan	TKA yang dimaksud adalah TK yang bukan warga negara Indonesia yang diberikan Izin Menggunakan Tenaga Asing oleh Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sedangkan TK adalah TK dalam negeri atau TK yang bekerja di perusahaan. Rasio yang dimaksud untuk mengendalikan jumlah TKA yang ada di Indonesia	Jumlah TKA dibagi jumlah TKI pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta)
5	Persentase peningkatan produktivitas TK	Persentase peningkatan produktivitas merupakan kontribusi TK terhadap penciptaan nilai tambah melalui proses produksi barang dan jasa	Nilai produktivitas pada tahun n dikurangi nilai produktivitas tahun n-1 dibagi nilai produktivitas tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan Hasil Pengukuran Produktivitas (Ditjen Binalattas)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
6	Persentase peningkatan TK yang disertifikasi setiap tahun	Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi adalah persentase jumlah TK yang tersertifikasi dengan jumlah peserta uji kompetensi	Jumlah TK yang tersertifikasi tahun n dikurangi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dibagi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dikali 100%	LAKIP (Ditjen Binalattas)
7	Persentase kontribusi penurunan jumlah pekerja anaknasional	Kontribusi Pemerintah (Kemnakertrans) terhadap penurunan pekerja anak nasional melalui penarikan pekerja anak dari tempat kerja	Jumlah pekerja anak yang ditarik oleh Kemnakertrans tahun 2011 s.d. tahun n dibagi Jumlah pekerja anak yang ditarik secara nasional tahun 2011s.d. tahun n dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen Binwasnaker)
8	Persentase penurunan pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan	Perbandingan antara perusahaan yang melanggar dengan populasi perusahaan secara nasional pada tahun 2012 dikurangi tahun 2011 (sesuai UU No.7/ 1981)	Jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan (Ditjen Binwasnaker)
9	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Peningkatan perusahaan yang membuat perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) atau beberapa SP/SB 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	Jumlah PKB yang didaftarkan pada tahun n dibagi jumlah PKB yang telah didaftarkan s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)
10	Persentase penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (HI) di luar Pengadilan HI	Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan HI di luar pengadilan adalah penyelesaian melalui bipartit, mediasi, arbitrase atau konsiliasi	Jumlah kasus yang diselesaikan di luar pengadilan HI dibagi jumlah kasus yang masuk pada tahun yang sama dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)
11	Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah; Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan	Jumlah perusahaan yang menyusun struktur dan skala upah pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. tahun 2012 dibagi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. tahun 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
12	Persentase Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	Fasilitas pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi meliputi pelayanan pendidikan, kesehatan, mental spiritual di Kawasan Transmigrasi.	Jumlah realisasi fasilitas pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi dibagi target fasilitas pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi dikali 100%	Laporan capaian kinerja (Ditjen P2MKT)
13	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	Persentase pendapat positif masyarakat terhadap suatu isu tentang kementerian baik yang diperoleh melalui <i>polling</i> , <i>interview</i> masyarakat dan seluruh pemberitaan di media cetak maupun elektronik	Memberikan kuisioner kepada personil dan lembaga yang berhubungan dengan citra Kemnakertrans.	Hasil survei/ penyebaran kuisioner (Setjen)
14	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	Nilai pengukuran keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota melalui 9 indikator utama dan sub indikator (Mengacu pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).	Sesuai dengan Kepmen No.457 tahun 2012 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Buku indeks pembangunan ketenagakerjaan ke laporan tahunan (Setjen berkoordinasi dengan)
15	Persentase bursa kerja kabupaten/kota yang bersertifikasi ISO	Standar pelayanan optimal adalah standar pelayanan yang memenuhi sertifikasi ISO 9001: 2008 bidang pelayanan.	Jumlah kabupaten/kota yang menerapkan ISO dibagi populasi kabupaten/kota dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta)
16	Persentase peningkatan jumlah Standar Kompetensi (Stankom) yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan sektor.	Jumlah Stankom meliputi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar khusus, dan standar internasional yang ditetapkan atau diregistrasi	Jumlah Stankom tahun n dikurangi jumlah Stankom tahun dasar dibagi jumlah Stankom pada tahun dasar) dikali 100%	LAKIP (Set. Ditjen Binalattas)
17	Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar	Lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar adalah lembaga pelatihan yang telah diakreditasi atau diregistrasi oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK)	Selisih jumlah lembaga pelatihan tahun n dengan jumlah lembaga pelatihan tahun dasar dibagi Jumlah lembaga pelatihan tahun dasar dikali 100%	LAKIP (Ditjen Binalattas)
18	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	Meningkatnya jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja dari tahun ke tahun	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen. Binwasnaker)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
19	Persentase Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit yang berfungsi	<p>LKS Bipartit merupakan 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. Untuk melaksanakan fungsinya, LKS Bipartit mempunyai tugas :</p> <p>a. Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.</p> <p>b. Mengkomunikasikan kebijakan Pengusaha dan aspirasi Pekerja/ Buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.</p> <p>c. Menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada Pengusaha, Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.</p>	Jumlah LKS Bipartit yang berfungsi pada tahun n dibagi jumlah LKS Bipartit yang telah terbentuk s.d. tahun 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)
20	Jumlah kawasan Transmigrasi yang dibangun dan fungsional	Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan siap ditempati	Jumlah permukiman yang siap penempatan dibagi jumlah permukiman yang dibangun dikali 100%	Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman (Ditjen P2KTrans)
21	Persentase jumlah persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci Satuan Permukiman (SP)	Perbandingan jumlah persebaran penduduk dalam SP dengan daya tampung SP dalam Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang direncanakan.	Jumlah realisasi persebaran penduduk dalam SP dibagi daya tampung SP dikali 100%	Laporan Realisasi persebaran penduduk (Ditjen P2KTrans)
22	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Prasarana dan Sarananya dikembangkan dan bermanfaat.	Pengembangan Prasarana dan Sarana meliputi pemeliharaan, rehabilitasi, peningkatan, pengembangan dan atau pembangunan baru untuk mendukung pengembangan sosial ekonomi masyarakat di Kawasan Transmigrasi.	Realisasi pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dibagi target pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dikali 100%	1. Laporan Bulanan kemajuan pekerjaan fisik dan keuangan. 2. Laporan Bulanan (Ditjen P2MKT)
23	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satker dan masyarakat sebagai bahan masukan	Bahan masukan adalah rekomendasi hasil kajian yang dijadikan bentuk kegiatan/program/kebijakan oleh Satker (butuh validasi dari Satker). Kajian Litbang yang dimanfaatkan oleh masyarakat adalah kajian yang dimanfaatkan oleh perguruan tinggi, K/L lain, organisasi baik dalam maupun luar negeri dalam bentuk publikasi.	Jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang yang implementasikan Satker dibagi jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan/Nota Riset (Balitfo)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
24	Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh Satker dan masyarakat sebagai bahan masukan	Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan kajian(Satker lainnya)/penelitian (puslitbang balitfo), bahan pidato/sambutan pimpinan, dan analisis kebijakan.Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan penelitian atau kajian, bahan pidato, dan analisis kebijakan.	Jumlah Datin yang diimplementasikan oleh Satker dibagi jumlah Datin yang dihasilkan pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan Pusdatin, (Balitfo)
25	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja	Hasil pengukuran kinerja pada masing-masing Satker dengan BSC, melalui monitoring inisiatif strategis. Hasil pengukuran Kinerja baik adalah yang memiliki nilai hijau pada dashboard BSC .	Jumlah satuan kerja yang berkinerja baik melalui pengukuran BSC dibagi jumlah satuan kerja yang diukur dengan BScdikali 100%	Laporan Kinerja Satker (ITJEN)
26	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaranprogram RENSTRAYang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaranprogram yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRAKemnakertrans	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRAdikali 100%	RENSTRA, Rencana Kerja (RENJA), RKA-KL (Setjen)
27	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Kemnakertrans	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan Kemnakertrans telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagijumlah total seluruh pegawai yang ditempatkan dikali 100%	SIMPEG (Setjen)
28	Persentase daya serap program terhadap anggaran Kemnakertrans.	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Kemnakertrans	Jumlah realisasi anggaran dibagi total pagu dikali 100%	LRA (Laporan Realisasi Anggaran per unit kerja) (Setjen)
29	Rating Audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	Opini/pendapat yang dikeluarkan oleh BPK atas pemeriksaan laporan keuangan Kemnakertrans	Hasil Audit BPK	Laporan Keuangan (Itjen)



## II. IKU UNIT ESELON I

### 1. Sekretaris Jenderal

1. Nama Unit Organisasi : Sekretariat Jenderal
2. Tugas : Melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. Fungsi :
  1. koordinasi kegiatan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  2. koordinasi dan penyusunan rencana dan program Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  3. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip dan dokumentasi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  4. pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerja sama, dan hubungan masyarakat;
  5. koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum;
  6. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
  7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Indikator Kinerja Utama :

### IKU SEKRETARIAT JENDERAL SERTA TARGET 2013 – 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Setjen	Persentase daya serap anggaran Setjen terhadap program	94.99%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET							
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
2	Peningkatan kinerja akuntabilitas Kementerian	Rating audit BPK	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
3	Peningkatan kepuasan stakeholders terhadap pelayanan Setjen	Persentase penurunan jumlah komplain stakeholders terhadap penyelenggaraan ULP*) pertahun	0.2%	10%	10%	8%	6%	5%	0%	0%	
4		Persentase kepuasan mitra kerja sama luar negeri	60%	60%	60%	65%	70%	75%	80%	90%	
5		Persentase kepuasan pegawai dalam pelayanan Setjen	80.4%	80%	81%	82%	83%	84%	85%	95%	
6	Peningkatan citra positif Kemnakertrans	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	49.66%	52%	55%	56%	57%	58%	60%	61%	
7	Peningkatan kualitas pelayanan pengelolaan K3	Persentase kenaikan jumlah perusahaan yang melakukan pemeriksaan dan pengujian bidang K3	7.14%	7.33%	7.45%	7.51%	7.53%	8.00%	8.33%	8.55%	
8	Peningkatan kualitas pembangunan ketenagakerjaan nasional	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	54%	55%	55%	56%	57%	58%	59%	61%-65%	
9	Peningkatan kualitas perencanaan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Setjen	98%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%	
10	Peningkatan kualitas penyusunan perundang-undangan dan bantuan hukum di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Persentase rancangan UU, PP, Perpres yang dihasilkan/tahun	90%	92%	94%	96%	98%	100%	100%	100%	
11		Persentase Permen yang disahkan/tahun	100%	85%	86%	87%	90%	90%	100%	100%	
12		Persentase penyelesaian hukum yang berkekuatan hukum tetap di setiap tingkatan	80%	85%	85%	85%	90%	90%	90%	95%	

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
13	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Setjen	Persentase peserta diklat yang meningkat pengetahuan dan keterampilannya	96.63%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
14		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Setjen	69.00%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
15		Persentase pegawai pusat dan UPTP yang memenuhi SKP dengan kriteria baik	NA	NA	NA	40%	45%	50%	55%	60%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU SEKRETARIAT JENDERAL

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	Persentase daya serap program terhadap anggaran Setjen	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Sekretariat Jenderal	Jumlah realisasi dibagi total pagu Sekretariat Jenderal dikali 100%	Laporan Realisasi Anggaran (LRA) per unit kerja (Biro Keuangan)
2	Rating audit BPK	Opini/pendapat yang dikeluarkan oleh BPK atas pemeriksaan laporan keuangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Hasil Pemeriksaan BPK di akhir tahun	Data Primer dibagi Pemeriksaan BPK (Biro Keuangan)
3	Persentase penurunan jumlah komplain stakeholders terhadap penyelenggaraan ULP*) pertahun	Jumlah penurunan keluhan stakeholder dari seluruh proses pelayanan pengadaan barang dan jasa untuk stakeholder di lingkungan Kemnakertrans (pusat dan daerah)	Persentase akumulasi komplain dari seluruh paket pengadaan kegiatan.	Laporan Tahunan ULP (Biro Umum)
4	Persentase kepuasan mitra kerja sama luar negeri	Nilai kepuasan dari pelayanan mitra kerjasama dengan lembaga luar negeri/internasional (bilateral dan multilateral) dari seluruh kerjasama yang berhasil dijalin dalam satu tahun anggaran.	Memberikan questioner kepada stakeholder	Hasil survei/ penyebaran kuisisioner (Pusat Administrasi Kerjasama Luar Negeri)
5	Persentase kepuasan pegawai dalam pelayanan Setjen	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal kementerian) terhadap kualitas layanan administrasi Setjen pada periode tertentu melalui Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	Hasil nilai Survey Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
6	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	Persentase pendapat positif masyarakat terhadap suatu isu tentang kementerian baik yang diperoleh melalui <i>polling</i> , interview masyarakat dan seluruh pemberitaan di media cetak maupun elektronik	Memberikan kuisisioner kepada personel dan lembaga yang berhubungan dengan citra Kemnakertrans	Hasil survei/ penyebaran kuisisioner (Pusat Hubungan Masyarakat)
7	Persentase kenaikan jumlah perusahaan yang melakukan pemeriksaan dan pengujian bidang K3	Persentase peningkatan perusahaan yang melakukan pemeriksaan dan pengujian baik melalui DIPA maupun PNPB	Jumlah perusahaan yang dilayani tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang dilayani tahun n-1 dibagi jumlah perusahaan yang dilayani tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan RENSTRA, Laporan Bulanan. (Pusat Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
8	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	Nilai pengukuran keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota melalui 9 indikator utama dan sub indikator. Mengacu pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Sesuai dengan Kepmen No.457 tahun 2012 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Buku indeks pembangunan ketenagakerjaan (Pusat Perencanaan Tenaga Kerja)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
9	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Sekretariat Jenderal	Perbandingan sasaranprogram RENSTRAYang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaranprogram yang telah ditetapkan/direncanakan dalam RENSTRASekretariat Jenderal	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRAdikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Biro Perencanaan)
10	Persentase rancangan UU, PP, Perpres yang dihasilkan / tahun	Persentase rancangan UU, PP dan Perpres terkait Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang telah dikordinasikan dengan Satker dan dirumuskan selama satu tahun periode	Jumlah rancangan UU, PP atau Perpres yang dihasilkan dibagi jumlah rancangan UU, PP atau Perpres yang ditargetkan dikali 100%	Laporan Tahunan (Biro Hukum)
11	Persentase Permen yang disahkan/tahun	Persentase permen terkait ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang disusun dan disahkan per tahun sehingga dapat digunakan sebagai SOP dilingkungan Kemnakertrans.	Jumlah Permen yang dihasilkan dibagi jumlah Permen yang ditargetkan dikali 100%	Laporan Tahunan (Biro Hukum)
12	Persentase penyelesaian hukum yang berkekuatan hukum tetap di setiap tingkatan	Persentase dari perbandingan kasus hukum yang terpenuhinya proses pemeriksaan di kejaksaan/kepolisian hingga terselesaikan di badan peradilan terhadap seluruh kasus yang terjadi selama satu tahun periode.	Jumlah kasus yang terselesaikan dibagi jumlah kasus yang terjadidikali 100%	Laporan Tahunan (Biro Hukum)
13	Persentase peserta diklat yang meningkat pengetahuan dan keterampilannya	Mengukur jumlah peserta yang tersertifikasi melalui diklat fungsional, manajemen & prajabatan. Untuk diklat meningkatkan pengetahuan, dapat dinilai dengan menentukan batas nilai post test yang harus dicapai oleh peserta diklat.	Realisasi Indikator Kinerja dibagi target indikator kinerja	LAKIP dan RENSTRA, Laporan Bulanan, Laporan Triwulan (Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai)
14	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Setjen	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan Setjen telah sesuai dengan jabatan yang didapat melalui hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Biro Organisasi dan Kepegawaian)
15	Persentase pegawai pusat dan UPTP yang memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai(SKP)dengan kriteria baik	Menghitung Persentase pekerja yang sudah memiliki kinerja baik sesuai standar penilaian SKP	Menggunakan SKP	Dokumen SKP (Biro Organisasi dan Kepegawaian)

## 2. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pelatihan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan produktivitas
3. Fungsi :
  1. perumusan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan;
  2. pelaksanaan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan;
  3. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan;
  4. pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan; dan
  5. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
4. Indikator Kinerja Utama :

### IKU DITJEN BINALATTAS SERTA TARGET 2013 – 2019

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen Binalattas	Persentase daya serap anggaran Binalattas terhadap program	92.21%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan produktivitas dan kompetensi TK nasional	Persentase peningkatan produktivitas TK	2%	2.5%	2.75%	3.0%	3.3%	3.6%	3.9%	4.2%
3		Persentase lulusan pelatihan yang terserap di dunia kerja	35%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%
4		Persentase peningkatan wirausahawan produktif secara berkelanjutan	12%	20%	23%	26%	29%	32%	35%	38%
5		Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi setiap tahunnya	60%	63%	65%	70%	75%	80%	85%	90%
6		Persentase peningkatan jumlah peserta pemagangan	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%
7		Peningkatan kualitas perencanaan di bidang pelatihan dan produktivitas	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Binalattas	97.35%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
8	Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan TK	Persentase peningkatan jumlah standar kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan sektor.	50%	50%	55%	57%	59%	60%	62%	65%
9		Persentase peningkatan instruktur dan tenaga pelatihan yang kompeten per tahun	8%	10%	15%	25%	35%	45%	66%	65%
10		Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar	15%	18%	20%	23%	25%	27%	30%	35%
11	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan Binalattas	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Setdi. Dtjen Binalattas	73.74%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binalattas	80.87%	82%	85%	85%	87%	87%	90%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN, DAN SUMBER DATA IKU DITJEN BINALATTAS

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBERDATA
1.	Persentase daya serap program terhadap anggaran Ditjen. Binalattas	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. Binalattas	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen Binalattas dikali 100%	LAKIP (Set. Ditjen Binalattas)
2.	Persentase peningkatan produktivitas TK	Persentase peningkatan produktivitas merupakan kontribusi TK terhadap penciptaan nilai tambah melalui proses produksi barang dan jasa	Nilai produktivitas tahun n dikurangi nilai produktivitas tahun n-1 dibagi nilai produktivitas tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan Hasil Pengukuran Produktivitas (Direktorat Produktivitas dan Kewirausahaan)
3.	Persentase lulusan pelatihan yang terserap di dunia kerja	Persentase lulusan pelatihan yang diserap di dunia kerja merupakan lulusan pelatihan yang bekerja di dunia industri atau yang berwirausaha maksimal 1 tahun setelah dilatih	Jumlah lulusan pelatihan yang terserap dunia kerja dibagi jumlah seluruh peserta pelatihan pada tahun n dikali 100%	Laporan Realisasi Pelatihan (Set. Ditjen Binalattas)
4.	Persentase peningkatan wirausahawan produktif secara berkelanjutan	Wirausaha yang dimaksud adalah jumlah wirausaha yang memiliki usaha berkelanjutan lebih dari 2 tahun dan memiliki tenaga kerja maksimum 10 orang di luar tahun pembinaan	Jumlah yang berwirausaha selama 2 tahun dibagi jumlah yang dilatih dikali 100%	LAKIP (Set. Ditjen Binalattas)
5.	Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi setiap tahunnya	Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi adalah persentase jumlah TK yang tersertifikasi dengan jumlah peserta uji kompetensi	Jumlah TK yang tersertifikasi tahun n dikurangi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dibagi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dikali 100%	LAKIP (Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi)
6.	Persentase peningkatan jumlah peserta pemagangan	Persentase peningkatan peserta pemagangan adalah peserta pemagangan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, perusahaan dan Sending Organisasi yang telah mendapatkan ijin, tanda daftar, dan rekomendasi.	Jumlah peserta pemagangan tahun n dikurangi jumlah peserta pemagangan tahun dasar dibagi jumlah peserta pemagangan pada tahun dasar dikali 100%	LAKIP (Set. Ditjen Binalattas)
7.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Ditjen. Binalattas	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA Ditjen Binalattas	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen Binalattas)



### 3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja.
3. Fungsi :
  1. perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  2. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  3. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  4. pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  5. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja.
4. Indikator Kinerja Utama :

#### IKU DITJEN BINAPENTA SERTA TARGET 2013 – 2019

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen Binapenta	Persentase daya serap anggaran Ditjen Binapenta terhadap program	92%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2.	Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja dalam negeri	Persentase daya serap jumlah tenaga kerja dalam negeri yang ditempatkan	23%	25%	27%	30%	33%	35%	37%	40%
3.		Persentase peningkatan wirausahawan baru/tahun	25%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja luar negeri yang optimal	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	40%	50%	60%	70%	80%	100%	100%	100%
5.		Persentase penyelesaian kasus TKI bermasalah yang sesuai dengan regulasi	65%	70%	75%	80%	85%	90%	92%	95%
6.	Mewujudkan pengendalian penggunaan TKA yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Rasio TKA dibagi TK yang diserap perusahaan	2.4%	1%	0.9%	0.8%	0.7%	0.6%	0.55%	0.5%
7.	Peningkatan perencanaan di bidang penempatan TK	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Binapenta	87.5%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
8.	Peningkatan kualitas pelayanan penempatan TK	Persentase bursa kerja kabupaten/kota yang bersertifikasi ISO	1.57%	2.6%	5%	7%	10%	15%	20%	25%
9.		Persentase penanganan penganggur dan setengah penganggur melalui sistem padat karya	0.43%	0.48%	0.53%	0.58%	0.63%	0.68%	0.72%	0.77%
10.		Persentase peningkatan jumlah pengantar kerja/tahun	-8%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
11.	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan binapenta	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Binapenta	76.97%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12.		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binapenta	66%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

### DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU DITJEN BINAPENTA

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap kegiatan Ditjen Binapenta	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen Binapenta	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen Binapenta dikali 100%	LAKIP (Set. Ditjen Binapenta)
2.	Persentase daya serap jumlah TK dalam negeri yang ditempatkan	Tenaga Kerja dalam negeri adalah tenaga kerja yang bekerja didalam negeri dari hasil penempatan melalui mekanisme penempatan Antar Kerja Antar Daerah atau Antar Kerja Lokal	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi pencari kerja yang terdaftar dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri)
3.	Persentase peningkatan wirausahawan baru/tahun	Wirausaha yang dimaksud adalah jumlah wirausaha yang memiliki usaha berkelanjutan lebih dari 2 tahun dan memiliki tenaga kerja maksimum 10 orang di luar tahun pembinaan	Jumlah capaian tahun n dibagi jumlah target 5 Tahun dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Perluasan Kesempatan Kerjadan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal)
4.	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	Penempatan TKI berdasarkan okupasi adalah TKI yang bekerja di Luar Negeri pada sektor domestik berdasarkan jabatan yang tercantum didalam perjanjian kerja (jabatan dimaksud <i>Caregiver, Cook, Babysitter, Housekeeper</i> ) sedangkan jabatan non okupasi adalah TKI yang bekerja pada sektor domestik tanpa adanya spesifikasi jabatan yang jelas	Jumlah penempatan TKI yang ditempatkan berdasarkan okupasi dibagi penempatan seluruh TKI dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri)
5.	Persentase penyelesaian kasus TKI bermasalah yang sesuai dengan regulasi	TKI bermasalah adalah TKI yang tidak mendapatkan hak-haknya atau mendapat perlakuan tidak wajar, sesuai dengan perjanjian penempatan dan perjanjian kerja, baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan dan menyampaikan pengaduannya untuk mendapat penyelesaian	Jumlah kasus yang masuk dibagi jumlah kasus yang diselesaikan dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri)
6.	Rasio Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap TK yang diserap perusahaan	TKA yang dimaksud adalah Tenaga Kerja yang bukan warga negara Indonesia yang diberikan ijin IMTA oleh Direktorat PPTKA, sedangkan TK adalah tenaga kerja dalam negeri yang bekerja di perusahaan. Rasio yang dimaksud untuk mengendalikan jumlah TKA yang ada di Indonesia	Jumlah TKA dibagi jumlah TKI pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing)
7.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Ditjen Binapenta	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA Ditjen Binapenta	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen Binapenta)
8.	Persentase bursa kerja Kabupaten/Kota yang bersertifikasi ISO	Standar pelayanan optimal adalah standar pelayanan yang memenuhi sertifikasi ISO 9001 : 2008 bidang pelayanan	Jumlah kabupaten/kota yang menerapkan ISO dibagi populasi kabupaten/kota dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Pengembangan Pasar Kerja)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
9.	Persentase penanganan pengangguran dan setengah pengangguran melalui sistem padat karya	Sistem Padat Karya yang dimaksud adalah Upaya Pemberdayaan Masyarakat Penganggur dan setengah penganggur melalui pembuatan atau rehabilitasi infrastruktur sederhana dan sebagai penunjang n sosial ekonomi masyarakat lainnya maupun kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui usaha kelompok produktif dengan sistem padat karya dalam rangka meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat	Jumlah capaian tahun n dibagi jumlah target 5 tahundikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Perluasan Kesempatan Kerjadan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal)
10.	Persentase peningkatan jumlah pengantar kerja/tahun	Pengantar Kerja adalah Pejabat Fungsional pada instansi pusat dan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Ketenagakerjaan yang memiliki fungsi penempatan	Jumlah pengantar yang didiklatkan dibagi jumlah target pengantar kerja dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri)
11.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Binapenta	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal Binapenta) terhadap kualitas layanan administrasi sekretaris direktorat jenderal pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
12.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binapenta	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan Binapenta telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Ditjen Binapenta)

**4. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
3. Fungsi
  1. perumusan kebijakan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  2. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  3. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  4. pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  5. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN PHI dan JAMSOS TK SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen PHI Jamsos TK	Persentase daya serap anggaran PHI-Jamsos TK terhadap program	92.00%	94.0%	94.5%	95.0%	95.5%	96.0%	96.0%	96.0%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan efektivitas pembinaan dan mediasi penerapan hubungan industrial untuk kesejahteraan tenaga kerja	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membuat PP	4.6%	5.0%	5.2%	5.4%	5.6%	5.8%	6.0%	6.5%
3		Persentase Peningkatan Perusahaan yang membentuk PKB	2.7%	3.2%	3.5%	3.7%	3.9%	4.0%	4.2%	4.5%
4		Persentase Peningkatan Pelaku Hubungan Industrial Yang Mendapatkan Pemahaman Hubungan Industrial	18%	20%	20%	22%	24%	26%	28%	30%
5		Persentase penyelesaian Perselisihan HI di luar Pengadilan HI	85.43%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%
6		Persentase peningkatan kepesertaan Pekerja/Buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja	9.6%	14%	16%	18%	20%	22%	24%	26%
7		Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	3.0%	3.5%	4.0%	4.0%	4.0%	5.0%	6.0%	7.0%
8		Peningkatan kualitas perencanaan di bidang pembinaan HI dan Jamsos TK	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL PHI-JAMSOS	83.58%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
9	Peningkatan efektivitas tata kelola kelembagaan dalam hubungan industrial	Persentase LKS Bipartit yang berfungsi	20%	20%	20%	22%	24%	26%	28%	30%
10	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan PHI Jamsos	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Setditjen PHI-JAMSOS	78.74%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
11	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan PHI Jamsos TK	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan PHI-JAMSOS TK	60%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU DITJEN PHI dan JAMSOS TK

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap program terhadap anggaran Ditjen. PHI dan JamsosTK	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. PHI dan Jamsos TK	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen PHI dan Jamsos TK dikali 100%	LRA per unit kerja (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
2.	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membuat PP	Peningkatan perusahaan yang membuat peraturan secara tertulis yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan	Jumlah PP yang disahkan pada tahun n dibagi jumlah PP yang telah disahkan s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
3.	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membentuk PKB	Peningkatan perusahaan yang membuat perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara SP/SB atau beberapa SP/SB 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.	Jumlah PKB yang didaftarkan pada tahun n dibagi jumlah PKB yang telah didaftarkan s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
4.	Persentase Peningkatan Pelaku Hubungan Industrial Yang Mendapatkan Pemahaman Hubungan Industrial	Pemahaman HI dapat diartikan wawasan, pengertian pengetahuan yang mendalam tentang HI.	Jumlah Pelaku hubungan industrial yang diberikan pemahaman pada tahun n dibagi jumlah pelaku HI yang telah mendapatkan pemahaman s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
5.	Persentase penyelesaian Perselisihan HI di luar Pengadilan HI	Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan HI di luar pengadilan adalah penyelesaian melalui bipartit, melalui mediasi, melalui arbitrase atau melalui konsiliasi.	Jumlah kasus yang diselesaikan di luar pengadilan HI dibagi jumlah kasus yang masuk pada tahun yang sama dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)



NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
6.	Persentase peningkatan kepesertaan Pekerja/Buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja	Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan 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.	Jumlah Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Jamsostek pada tahun n dibagi jumlah Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Jamsostek aktif s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
7.	Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah. Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.	Jumlah Perusahaan yang menyusun struktur dan skala upah pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. th 2012 dibagi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. th 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
8.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Ditjen PHI dan Jamsos TK	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA Ditjen PHI dan Jamsos TK	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
9.	Persentase LKS Bipartit yang berfungsi	LKS Bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan SP/SB yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Untuk melaksanakan fungsinya, LKS Bipartit mempunyai tugas : a. melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan b. mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan. c. menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau SP/SB dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan	Jumlah LKS Bipartit yang berfungsi pada tahun n dibagi Jumlah LKS Bipartit yang telah terbentuk s.d. tahun 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
10.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Setditjen PHI	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal PHI Jamsos) terhadap kualitas layanan administrasi sekretaris direktorat jenderal pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Itjen)
11.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan PHI-JAMSOS	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan PHI Jamsos telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set.Ditjen PHI dan Jamsos TK)

**5. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan**

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.
3. Fungsi :
  1. perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  2. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  3. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  4. pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  5. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN BINWASNAKER SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen Binwasnaker	Persentase daya serap anggaran Binwasnaker terhadap program	95.75%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%
2	Peningkatan kualitas teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Ditjen Binawasker	Persentase kontribusi penurunan jumlah pekerja anaknasional	0.83%	0.67%	0.73%	0.78%	0.84%	0.89%	0.95%	1%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
3		Persentase penurunan pelanggaran hukum norma ketenagakerjaan	4.84%	5%	5%	4%	4%	3%	3%	2%
4	Peningkatan efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	4.84%	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
5		Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan.	0.07%	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
6		Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak.	NA	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
7		Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang K3	0.71%	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
8	Peningkatan kualitas perencanaan di bidang pengawasan ketenagakerjaan	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Binwasnaker	100%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
9	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan Binwasnaker	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Sesditjen Binwasnaker	82.73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
10		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binwasnaker	32.87%	57.79%	58.38%	60%	70%	80%	90%	100%
11		Persentase peningkatan tenaga pengawas ketenagakerjaan	2.5%	10.03%	22.6%	35.1%	47.7%	60.2%	72.7%	85.3%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA DITJEN BINWASNAKER

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap program terhadap anggaran Ditjen. Binwasnaker	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. Binwasnaker	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen Binwasnaker dikali 100%	LRA per unit kerja (Set Ditjen Binwasnaker)
2.	Persentase kontribusi penurunan jumlah pekerja anak nasional	Kontribusi Pemerintah (Kemnakertrans) terhadap penurunan pekerja anak nasional melalui penarikan pekerja anak dari tempat kerja	Jumlah pekerja anak yang ditarik oleh Kemnakertrans tahun 2011 s.d. tahun n dibagi jumlah pekerja anak yang ditarik secara nasional tahun 2011 s.d. tahun n dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
3.	Persentase penurunan pelanggaran hokumdi bidang norma ketenagakerjaan	Perbandingan antara perusahaan yang melanggar dengan populasi perusahaan secara nasional pada tahun 2012 dikurangi tahun 2011 (sesuai UU No.7/ 1981)	Jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
4.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
5.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan.	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan.	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
6.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak.	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak.	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
7.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang K3	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma K3.	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja K3 pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja K3 pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%)	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
8.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA Ditjen Binwasnaker	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen Binwasnaker)
9.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Sesditjen Binwasnaker	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Binwasnaker melalui hasil PMPRB	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Itjen)
10.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binwasnaker	Analisis jabatan untuk memastikan kompetensi pegawai di lingkungan Binwasnaker telah sesuai dengan jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi Jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Ditjen Binwasnaker)
11.	Persentase peningkatan tenaga pengawas ketenagakerjaan	Peningkatan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan akan meningkatkan jumlah perusahaan yang diawasi.	Jumlah perusahaan yang diawasi pada tahun n dikurangi Jumlah perusahaan yang diawasi pada tahun n-1 dikali 100%.	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)

**6. Direktorat Jenderal Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi**

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
2. Tugas : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi
3. Fungsi :
  1. perumusan kebijakan di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  2. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  3. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  4. pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  5. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN P2KTRANS SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELIN E 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen P2KTRANS	Persentase daya serap anggaran Ditjen P2KTrans terhadap program	93%	94%	94,5%	95%	95,5%	96%	96%	96%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan kontribusi sumber dana selain APBN dalam mendukung penyelenggaraan transmigrasi	Persentase kontribusi pendanaan selain APBN Ketransmigrasian	37,82%	14%	16,50%	17%	18%	19%	20%	25%
3	Peningkatan persebaran penduduk di kawasan transmigrasi sesuai rencana rinci SP	Persentase realisasi persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci SP	86%	81%	81%	81%	81%	81%	87%	100%
4		Persentase jumlah transmigran yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi khusus yang dibutuhkan untuk mengelola sumberdaya	40%	52,8%	75%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Peningkatan Kualitas Perencanaan Pembangunan di bidang ketransmigrasian	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	89,25%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
6		Persentase dokumen rencana Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Peningkatan jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun	Persentase satuan permukiman transmigrasi yang dibangun dan layak huni	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8		Persentase sarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	89,59%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9		Persentase prasarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	75,30%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10		Persentase transmigran yang menerima LP dan LU pada saat penempatan	97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
11	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan P2KTRANS	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Setditjen	85,17%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2KTrans	80%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA DITJEN P2KTRANS

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap program terhadap anggaran Ditjen. P2KTrans	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. P2KTRANS	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen. P2KTRANS dikali 100%	LRA per unit kerja (Set Ditjen P2KTrans)
2.	Persentase kontribusi pendanaan selain APBN Ketransmigrasian	Persentase APBD dan rencana investasi badan usaha terhadap jumlah anggaran yang tersedia dalam DIPA-APBN Kemnakertrans Bidang Ketransmigrasian ditambah APBD dan rencana investasi usaha.	Jumlah APBD dan investasi badan usaha dibagi jumlah anggaran yang tersedia dalam DIPA-APBN Kemnakertrans Bidang Ketransmigrasian ditambah jumlah APBD dan investasi badan usaha dikali 100%	-Laporan Bulanan Ditjen -Laporan Disnakertrans -Rencana investasi dan laporan badan usaha (Direktorat Partisipasi Masyarakat)
3.	Persentase Realisasi persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci SP	Perbandingan jumlah persebaran penduduk dalam SP dengan daya tampung SP di SKP yang direncanakan.	Jumlah realisasi persebaran penduduk dalam SP dibagi daya tampung SP dikali 100%	Laporan Realisasi persebaran penduduk (Direktorat Fasilitas Penempatan Transmigrasi)
4.	Persentase jumlah transmigran yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi khusus yang dibutuhkan untuk mengelola sumberdaya	Perbandingan jumlah transmigran yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi khusus dengan transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi khusus dibagi jumlah transmigran yang ditempatkan dikali 100%	Laporan Realisasi PDU dan PDK (Direktorat Fasilitas Penempatan Transmigrasi)
5.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA P2KTrans	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen P2KTrans)
6.	Persentase dokumen rencana Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan	Persentase dokumen RKT yang dapat ditindaklanjuti dengan perencanaan rinci SP	Jumlah dokumen RKT yang dapat ditindaklanjuti dengan perencanaan SKP dibagi jumlah dokumen RKT yang disusun dikali 100%	Laporan Tahunan Pelaksanaan Kegiatan PTPKT (Direktorat Perencanaan Teknis Pembangunan Kawasan Transmigrasi)
7.	Persentase satuan permukiman Transmigrasi yang dibangun dan layak huni	Persentase permukiman transmigrasi yang dibangun dan siap ditempati	Jumlah permukiman yang siap penempatan dibagi jumlah permukiman yang dibangun dikali 100%	Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman (Direktorat Penyediaan Tanah Transmigrasi)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
8.	Persentase sarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	Jumlah sarana yang dibangun dan dimanfaatkan dibandingkan dengan realisasi di lapangan	Jumlah sarana yang dimanfaatkan dibagi jumlah sarana yang dibangun dikali 100%	1.Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman 2.Laporan penempatan Transmigran (Direktorat Pembangunan Permukiman dan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi)
9.	Persentase prasarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	Jumlah prasarana yang dibangun dan dimanfaatkan dibandingkan dengan realisasi di lapangan	Jumlah prasarana yang dimanfaatkan dibagi jumlah prasarana yang dibangun dikali 100%	1.Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman 2.Laporan penempatan Transmigran (Direktorat Pembangunan Permukiman dan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi)
10.	Persentase transmigran yang menerima LP dan LU pada saat penempatan	Persentase jumlah transmigran yang menerima LP dan LU pada saat penempatan sesuai berita acara	Jumlah transmigran yang menerima LP dan LU dibagi Realisasi penempatan dikali 100%	Berita acara penerimaan LP dan LU (Direktorat Penyediaan Tanah Transmigrasi)
11.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Setditjen	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal P2KTrans) terhadap kualitas layanan administrasi sekretaris direktorat jenderal pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
12.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2KTrans	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan P2KTRANS telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Ditjen P2KTrans)

## **7. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi**

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi
2. Tugas : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi
3. Fungsi :
  1. perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  2. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  3. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  4. pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  5. pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN P2MKT SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran P2MKT	Persentase rata-rata daya serap anggaran Direktorat Jenderal P2MKT	93.59%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%
2	Peningkatan ketersediaan sumber dana lain dalam mendukung program transmigrasi	Persentase kontribusi pendanaan lain non APBN ketransmigrasian pada tahun berjalan	9.35%	10.35%	11.35%	12.35%	13.35%	14.35%	15.35%	16.35%
3	Peningkatan fasilitas pelayanan sosial budaya di Kawasan Transmigrasi	Persentase kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	97.97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Peningkatan produktivitas usaha ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Persentase wirausaha mandiri di Kawasan Transmigrasi	20%	25%	26%	27%	28%	29%	29%	30%
5	Peningkatan kualitas perencanaan pengembangan masyarakat transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL P2MKT	100%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
6		Persentase dokumen rencana pengembangan masyarakat di Satuan Permukiman yang diimplementasikan.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7		Persentase dokumen rencana pengembangan kawasan perkotaan baru (KPB) yang diimplementasikan.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8		Persentase Kawasan Transmigrasi yang prasarana dan sarannya dikembangkan dan bermanfaat.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
9	Peningkatan Kelembagaan Fungsional di Kawasan Transmigrasi	Persentase lembaga ekonomi yang fungsional di Kawasan Transmigrasi	50%	55%	60%	70%	75%	80%	90%	100%
10		Persentase lembaga sosial budaya yang fungsional di Kawasan Transmigrasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
11	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan P2MKT	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Setditjen	74.62%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2MKT	62%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA DITJEN P2MKT

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	Persentase rata-rata daya serap anggaran Direktorat Jenderal P2MKT	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan)dalam program-program P2MKT	Jumlah realisasi anggaran dibagi total pagu Ditjen P2MKT dikali 100%	LRA (Set. Ditjen P2MKT)
2	Persentase kontribusi pendanaan lain non APBN ketransmigrasian pada tahun berjalan	Sumber pendanaan non APBN Kemnakertrans dapat berasal dari pemerintah daerah (provinsi/kab/kota), lintas sektor terkait, masyarakat (individu, kelompok dan swasta)	Total dukungan anggaran ketransmigrasian yang bersumber dari Non APBN Kemnakertrans dibagi total pagu anggaran Ketransmigrasian dikali 100%	Disnakertrans Provinsi dan Kabupaten/Kota ( <i>perlu dibuat pedoman</i> )(Direktorat Partisipasi Masyarakat)
3	Persentase Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	Fasilitasi pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi meliputi pelayanan pendidikan, kesehatan, mental spiritual di Kawasan Transmigrasi.	Jumlah realisasi fasilitasi pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi dibagi target fasilitasi layanan sosial budaya di kawasan transmigrasi dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Peningkatan Kapasitas SDM dan Masyarakat)
4	Persentase wirausaha mandiri di Kawasan Transmigrasi	Warga yang mempunyai, kemampuan dan keterampilan secara mandiri untuk mengembangkan usahanya selama 2 tahun berturut-turut di Satuan Permukiman dan Kawasan Transmigrasi dan memiliki maksimal 10 karyawan. (IKU ini akan digabung ke dalam IKU besar dikementerian yaitu "peningkatan jumlah wirausaha)	Persentase peningkatan wirausahawan produktif merupakan peningkatan jumlah peserta pelatihan yang berwirausaha selama 2 tahun berturut-turut dikali 100%	-Laporan Bulanan -Laporan Pendampingan (Direktorat Pengembangan Usaha)
5	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA P2MKT	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen P2MKT)
6	Persentase dokumen rencana pengembangan masyarakat di Satuan Permukiman yang diimplementasikan.	Persentase dokumen rencana pengembangan masyarakat di Satuan Permukiman dan rencana pengembangan kawasan transmigrasi yang tepat mutu, tepat waktu dan tepat sasaran.	Jumlah realisasi dokumen rencana pengembangan masyarakat yang terimplementasikan dibagi target dokumen rencana pengembangan masyarakat dikali 100%	Laporan Capaian Kinerja (Direktorat Perencanaan Teknis Pengembangan Masyarakat dan Kawasan)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
7	Persentase dokumen rencana pengembangan kawasan perkotaan baru (KPB) yang diimplementasikan.	Persentase dokumen rencanapengembangan KPB yang tepat mutu, tepat waktu dan tepat sasaran.	Jumlah realisasi dokumen rencana pengembangan KPByang terimplementasikan dibagi target dokumen rencana pengembangan KPBdikali 100%	Laporan Capaian Kinerja (Direktorat Perencanaan Teknis Pengembangan Masyarakat dan Kawasan)
8	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Prasarana dan Sarananya dikembangkan dan bermanfaat.	Pengembangan Prasarana dan Sarana meliputi pemeliharaan, rehabilitasi, peningkatan, pengembangan dan atau pembangunan baru untuk mendukung pengembangan sosial ekonomi masyarakat diKawasan Transmigrasi.	Realisasi pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dibagi target pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dikali 100%	Laporan Bulanan. (Direktorat Pengembangan Sarana dan Prasarana Kawasan)
9	Persentase lembaga ekonomi yang fungsional di Kawasan Transmigrasi	Lembaga ekonomi dikawasan transmigrasi yang memiliki peran dalam pengembangan usaha dimana outputnya adalah terwujudnya wirausahawan.	Jumlah realisasi lembaga ekonomi yang fungsional tahun ke-n dibagi target lembaga ekonomitahun ke-n dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Pengembangan Usaha)
10	Persentase lembaga sosial budaya yang fungsional diKawasan Transmigrasi	Lembaga sosial budaya (pendidikan, kesehatan, mental spiritual) di Satuan Permukiman dan KPB yang aktif melayani masyarakat	Jumlah realisasi lembaga sosial budaya yang fungsional tahun ke-n dibagitarget lembaga sosial budaya tahun ke-n dikali 100%	Laporan Bulanan(Direktorat Peningkatan Sumbar Daya Manusia dan Masyarakat)
11	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set. Ditjen	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal P2MKT)terhadap kualitas layanan administrasi SekretariatDirektorat Jenderal pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
12	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2MKT	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan DitjenP2MKT telah sesuai jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set.Ditjen P2MKT)



## 8. Inspektorat Jenderal

1. Nama Unit Organisasi : Inspektorat Jenderal
2. Tugas : Melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. Fungsi :
  1. Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  2. Pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
  3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  4. Penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  5. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal.
4. Indikator Kinerja Utama :

### IKU ITJEN SERTA TARGET 2013 – 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Itjen	Persentase daya serap anggaran Itjen terhadap program	95.81%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%
2	Peningkatan kinerja akuntabilitas Kementerian	Rating Audit BPK	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
3	Peningkatan kepuasan Pelanggan terhadap pelayanan Itjen	Persentase Kepuasan pelanggan terhadap pelayanan Itjen	82%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
4	Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja.	42%	50%	60%	65%	70%	80%	85%	90%
5		Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA/KL Itjen	100%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
6	Peningkatan kualitas perencanaan dan pendampingan Itjen dalam melakukan sistem penjaminan mutu pengawasan internal	Persentase Satker yang melaksanakan kegiatan dalam DIPA sesuai TUSI	70%	72%	74%	76%	78%	80%	82%	84%
7		Persentase Satker yang memenuhi standar laporan keuangan	65%	70%	72%	74%	75%	80%	82%	84%
8	peningkatan efektifitas tindakan penyelesaian dari hasil temuan audit internal Itjen	Persentase peningkatan jumlah kasus hasil investigasi yang diselesaikan per tahun	40%	42%	45%	50%	55%	60%	60%	65%
9		Persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan	40%	42%	45%	50%	55%	60%	60%	65%
10	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Itjen	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Itjen	69%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA ITJEN

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap program terhadap anggaran Itjen	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Itjen	Jumlah realisasi dibagi total pagultjen dikali 100%	LAKIP (Set. Itjen)
2.	Rating Audit BPK	Opini/pendapat yang dikeluarkan oleh BPK atas pemeriksaan laporan keuangan kementerian	Hasil Audit BPK	LK(Set.Itjen)
3.	Persentase Kepuasan pelanggan terhadap pelayanan Itjen	Nilai kepuasan Satker terhadap pelayanan pelaksanaan pendampingan dan konsultasi Itjen melalui PMP RB	Berdasarkan penilaian PMP RB	Data primer hasil survei/kuisoner (Set.Itjen)
4.	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja	Hasil pengukuran kinerja pada masing-masing Satker dengan BSC, melalui monitoring inisiatif strategis. Hasil pengukuran Kinerja baik adalah yang memiliki nilai hijau pada dashboard BSC	Jumlah satuan kerja yang berkinerja baik melalui pengukuran BSC dibagi jumlah satuan kerja yang diukur dengan BSC dikali 100%	Laporan Kinerja Satker (Set.Itjen)
5.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA/KL Itjen	Perbandingan sasaranprogram RENSTRAYang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaranprogram yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRAlnspektorat Jenderal	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRAdikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set.Itjen)
6.	Persentase Satker yang melaksanakan kegiatan dalam DIPA sesuai TUSI	Persentase jumlah pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran Satker yang tercantum di DIPA dan sesuai dengan TUSI Satker bersangkutan.	Jumlah satker yang telah memenuhi SAP dibagi jumlah Satker di lingkungan Kementerian dikali 100%	Laporan Biro Umum dan Keuangan (Set.Itjen)
7.	Persentase Satker yang memenuhi standar laporan keuangan	Persentase Satker yang telah membuat laporan keuangan yang efektif-efisien, patuh terhadap perundangan dan telah sesuai dengan Standar Akutansi Pemerintah (SAP)	Jumlah kegiatan Satker yang sesuai dengan DIPA dibagi jumlah seluruh kegiatan Satker dikali 100%	LK (Set.Itjen)
8.	Persentase peningkatan jumlah kasus hasil investigasi yang diselesaikan per tahun	Presentase jumlah Audit dengan tujuan tertentu (Rik Kasus dan Rik Khusus) selesai dilaksanakan dengan telah dilaporkannya hasil pemeriksaan kepada Menteri	Jumlah kasus khusus hasil investigasi yang terselesaikan dibagi kasus khusus yang ditemukandikali 100%	Laporan Masyarakat(Set.Itjen)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
9.	Persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan	Presentase peningkatan jumlah tindak lanjut temuan pemeriksaan yang terdapat dalam Atensi Hasil Pemeriksaan (AHP) baik internal maupun eksternal (Itjen dan BPK)	Jumlah temuan pemeriksaan dibagi jumlah tindak lanjut atensi hasil pemeriksaan intern dan eksterndikali 100%	Semua unit eselon I
10.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Itjen	Persentase kompetensi pegawai struktural dan fungsional di lingkungan Itjen telah sesuai dengan jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set.Itjen)

## **9. Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi**

1. Nama Unit Organisasi : Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi
2. Tugas : Melaksanakan penelitian, pengembangan, dan informasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
3. Fungsi :
  1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penelitian dan pengembangan, pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informasi dan sumber daya informatika di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  2. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informasi dan sumber daya informatika di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informasi dan sumber daya informatika di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  4. Pelaksanaan administrasi Badan Penelitian, dan Pengembangan, dan Informasi.
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU BALITFO SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Balitfo	Persentase daya serap anggaran Balitfo terhadap kegiatan	95.1%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%
2	Peningkatan peran Litbang dan informasi dalam pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan masukan	15%	18%	22%	27%	33%	40%	49%	60%
3		Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh masyarakat	15%	18%	22%	27%	33%	40%	49%	60%
4		Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan masukan	5%	8%	10%	12%	13%	15%	17%	18%
5		Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan masukan	15%	17%	20%	23%	27%	30%	33%	37%
6		Persentase kepuasan stakeholder terhadap kualitas layanan penelitian pengembangan dan informasi	NA	70%	70%	70%	75%	80%	85%	95%
7		Peningkatan kualitas perencanaan Balitfo di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA K/L Balitfo	98.48%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
8	Peningkatan kualitas penyelenggaraan publikasi data, hasil litbang dan informasi	Persentase peningkatan publikasi hasil penelitian per tahun	50%	53%	56%	59%	62%	65%	68%	71%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
9	Mewujudkan prima penyelenggaraan layanan pengadaan barang/jasa secara elektronik (LPSE)	Persentase kepuasan stakeholder terhadap penyelenggaraan LPSE per tahun	70%	75%	78%	80%	83%	86%	91%	95%
10	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Balitfo	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan Set. Badan	86.42%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
11		Persentase jumlah pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Balitfo	67%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
12		Persentase jumlah pegawai Balitfo yang dimanfaatkan kepakarannya	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA BALITFO

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap kegiatan terhadap anggaran Balitfo	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Balitfo	Jumlah realisasi dibagi total paguBalitfo dikali 100%	LAKIP (Set. Balitfo)
2.	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satkersebagai bahan masukan	Bahan masukan adalah rekomendasi hasil kajian yang dijadikan bentuk kegiatan/program/kebijakan oleh Satker (butuh validasi dari Satker)	Jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satker dibagi jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan / Nota Riset (Pusat Penelitian dan Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi)
3.	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh masyarakat	Kajian Litbang yang dimanfaatkan oleh masyarakat adalah kajian yang dimanfaatkan oleh perguruan tinggi, K/L lain, organisasi baik dalam maupun luar negeri dalam bentuk publikasi.	Persentase hasil kajian yang dimanfaatkan oleh masyarakat tahun 2012 dikurangi Persentase hasil kajian yang dimanfaatkan oleh masyarakat tahun 2011dibagiPersentase hasil kajian yang dimanfaatkan oleh masyarakattahun 2011dikali 100%	Laporan Tahunan / Nota Riset (Pusat Penelitian dan Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi)
4.	Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan masukan	Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan kajian (Satker lainnya)/bahan penelitian (Puslitbang Balitfo), bahan pidato/sambutan pimpinan, dan analisis kebijakan.	Jumlah Datin yang diimplementasikan oleh Satker dibagi jumlah Datin yang dihasilkan pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan PUSDATIN (Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian)
5.	Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan masukan	Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan penelitian atau kajian, bahan pidato, dan analisis kebijakan.	Jumlah Datin yang diimplementasikan oleh masyarakatdibagi jumlah Datin yang dihasilkanpada tahun yang samadikali 100%	Laporan Tahunan (Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian)
6.	Persentase kepuasan stakeholder terhadap kualitas layanan penelitian pengembangan dan informasi	Nilai pengukuran kepuasan pelanggan/stakeholder Balitfo dengan indikator sebagai berikutdibagi kecpt. Mengakses, kualitas konten dari laman, Service Level Agreement , jumlah pengunjung website.Layanan balitfodibagi penyediaan datin dan hasil litbang bagi stakeholder, kemudahan akses laman Kemnakertrans, penelitian berbasis permintaan.	Memberikan quesioner kepada Stakeholder	Hasil Survey Set. BALITFO (PSI, SDI, DAN PEP)



NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
7.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA K/L Balitfo	Perbandingan sasaranprogram RENSTRAYang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaranprogram yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRABalitfo	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRAdikali 100%	RENSTRAdan RKA-KL (Set. Balitfo)
8.	Persentase peningkatan publikasi hasil penelitian per tahun	Diseminasi yang telah dilokakaryakan, dipublikasikan (prosiding, buku artikel pada media publikasi atau konferensi, seminar, workshop, lokakarya) skala nasional dan internasionalselama satu tahun periode anggaran.	Jumlah publikasi tahun ndikurangijumlah publikasi tahun n-1dibagi jumlah publikasi tahun n-1dikali 100%	Laporan Karya Tulisan Ilmiah (Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian)
9.	Persentase kepuasan stakeholder terhadap penyelenggaraan LPSE per tahun	Stakeholder : pihak ketiga, supplier, panitia pengadaan/ULP, Pejabat PembuatKomitmen, LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah).	Memberikan qesioner kepada stakeholder	Hasil Survey (Set. BALITFO)
10.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan Set. Badan	Nilai pengukuran pelayanan Set. Badan terhadap dukungan administrasi teknis (NSPK, SOP) dan pemanfaatan jaringan LAN.	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
11.	Persentase jumlah pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Balitfo	Pegawai:Peneliti, Statitisi, Teknisi Litkayasa, Pranata komputer, Analis kepegawaiaan, Pustakawan, dan fungsional umum.( Jabatan yang diduduki sesuai dengan pendidikan, pengalaman, keterampilan, kompetensi )	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Balitfo)
12.	Persentase jumlah pegawai Balitfo yang dimanfaatkan kepakarannya	Presentase pegawai (struktural dan fungsional tertentu balitfo yang diundang secara legal pada penyusunan kebijakan/kajian/pedoman/Bimtek/Seminar/ Workshop Internal dan Eksternal. 4-12 kegiatan perorang pertahun	Jumlah pegawai struktural dan fungsional tertentu Balitfo yang diundang dan memenuhi undangan dibagi jumlahpegawai struktural dan fungsional tertentu Balitfodikali 100%	Daftar Laporan Pakar yang dihimpun di Set. Balitfo.



MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 5 TAHUN 2014

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
TAHUN 2014 - 2019

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menyusun dan menyajikan laporan kinerja di setiap unit pemerintahan;
- b. bahwa dalam rangka reformasi birokrasi dan reorganisasi di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 20/MEN/XI/2008 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perlu dilakukan penyempurnaan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tingkat Kementerian dan Unit Eselon I Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2014-2019.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, fungsi Kementerian Negara, serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian;

4. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
7. 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);
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/XII/2010 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2013 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1193);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2014 -2019.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
2. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD.
3. Laporan Keuangan adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara/daerah selama suatu periode.

4. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau status dan memungkinkan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.
5. Indikator Kinerja Utama, yang selanjutnya disebut IKU adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.
6. Perencanaan strategis adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.
7. Perencanaan kinerja adalah proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.
8. Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah.
9. Dokumen penetapan kinerja dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.
10. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disebut LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran, perwujudan akuntabilitas kinerja yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
11. Sistem Manajemen Kinerja adalah bagian dari sistem manajemen organisasi secara keseluruhan yang dibutuhkan dalam penilaian dan pengembangan kinerja secara objektif untuk memastikan keberhasilan unit kerja dalam mendukung tujuan strategis Kementerian.
12. Kementerian adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
13. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## BAB II TUJUAN, RUANG LINGKUP, DAN KEGUNAAN

### Pasal 2

Tujuan penetapan IKU adalah memberikan ukuran keberhasilan dan pencapaian sasaran strategis Kementerian dan unit kerja eselon I di lingkungan Kementerian.

### Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:
  - a. IKU Kementerian;
  - b. IKU Unit Eselon I.
- (2) IKU sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 4

IKU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dapat dipergunakan untuk:

- a. penyusunan perencanaan strategis;
- b. penyusunan rencana kinerja tahunan;
- c. penyampaian rencana kerja dan anggaran;
- d. penyusunan dokumen penetapan kinerja;
- e. penyusunan laporan akuntabilitas kinerja;
- f. pemantauan secara berkala pelaksanaan pencapaian kinerja berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Kementerian dan unit Eselon I bersangkutan; dan
- g. penyusunan postur kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan Kementerian.

#### Pasal 5

- (1) Masing-masing pimpinan unit eselon I menetapkan IKU unit Eselon II dan Unit Pelaksana Teknis.
- (2) Pegawai di unit kerja eselon I yang bersangkutan bertanggungjawab dalam pekerjaan setiap IKU.

#### Pasal 6

Evaluasi capaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f dilakukan secara berkala setiap bulan oleh pimpinan unit eselon I dan dilaporkan kepada Menteri.

### BAB III PENGAWASAN

#### Pasal 7

- (1) Pengawasan dalam rangka pelaksanaan sistem manajemen kinerja dilakukan melalui pengawasan melekat dan pengawasan fungsional.
- (2) Pengawasan melekat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh pimpinan unit eselon I masing-masing terhadap unit kerja dibawahnya.
- (3) Pengawasan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Inspektorat Jenderal terhadap seluruh unit eselon I.

#### Pasal 8

Pengawasan dalam rangka pelaksanaan sistem manajemen kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dilakukan secara berkala setiap bulan sekali.

#### Pasal 9

Hasil pengawasan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3), sebelum dilaporkan kepada Menteri terlebih dahulu diberikan atensi untuk ditindaklanjuti oleh unit kerja yang bersangkutan.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.20/MEN/XI/2008 tentang Sistem Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Maret 2014

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

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

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Maret 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 347

LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 5 TAHUN 2014

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
TAHUN 2014-2019

DAFTAR LAMPIRAN

I. IKU KEMENTERIAN

II. IKU UNIT ESELON I

1. Sekretariat Jenderal
2. Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
3. Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja
4. Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsos Tenaga Kerja
5. Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
6. Ditjen Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
7. Ditjen Pembinaan Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
8. Inspektorat Jenderal
9. Badan Penelitian, Pengembangan Dan Informasi

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Maret 2014

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

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

## I. IKU KEMENTERIAN

1. Nama Unit Organisasi : Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Tugas : Menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara
3. Fungsi :
  - 1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
  - 2) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 3) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 4) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di daerah; dan
  - 5) pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU KEMNAKERTRANS SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja (TK) dalam negeri melalui sektor formal dan informal	Persentase daya serap jumlah TK dalam negeri yang ditempatkan	23%	25%	27%	30%	33%	35%	37%	40%
2	Peningkatan jumlah wirausaha	Persentase peningkatan wirausaha baru dan berkelanjutan	4%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%



NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
3	Meningkatnya kualitas pelayan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja luar negeri (TKI) yang optimal	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	40%	50%	60%	70%	80%	100%	100%	100%
4	Mewujudkan pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Rasio TKA terhadap TK yang diserap perusahaan	2.4%	1%	0.9%	0.8%	0.7%	0.6%	0.55%	0.5%
5	Peningkatan produktivitas dan kompetensi TK nasional	Persentase peningkatan produktivitas TK	2%	2,5%	3,3%	3,5%	3,5%	3,7%	3,8%	4%
6		Persentase peningkatan TK yang disertifikasi setiap tahunnya	60%	63%	65%	70%	75%	80%	85%	90%
7	Peningkatan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan Ditjen Binwasnaker	Persentase penurunan jumlah pekerja anak nasional	0,83%	0,67%	0,73%	0,78%	0,84%	0,89%	0,95%	1%
8		Persentase penurunan pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan	4,84%	5%	5%	4%	4%	3%	3%	2%
9	Peningkatan efektivitas pembinaan dan mediasi penerapan hubungan industrial untuk kesejahteraan TK	Persentase Peningkatan Perusahaan Yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	2,7%	3,2%	3,5%	3,7%	3,9%	4%	4,2%	4,5%
10		Persentase penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (HI) di luar Pengadilan HI	85,43%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%
11		Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	3%	4%	4%	4%	4%	5%	6%	7%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
12	Peningkatan fasilitasi pelayanan sosial budaya di Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	97,97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
13	Peningkatan citra positif Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans)	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	49,66%	52%	55%	56%	57%	58%	60%	61%
14		Indeks pembangunan ketenagakerjaan	54%	55%	55%	56%	57%	58%	59%	61%-65%
15	Peningkatan kualitas penyelenggaraan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja	Persentase bursa kerja kabupaten/kota yang bersertifikasi ISO	1,6%	2,6%	5%	7%	10%	15%	20%	25%
16	Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan TK	Persentase peningkatan jumlah standar kompetensi (Stankom) yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan sektor.	50%	50%	55%	57%	59%	60%	62%	65%
17		Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar.	15,3%	18%	20%	23%	25%	27%	30%	35%
18	Peningkatan efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	NA	3,0%	3,5%	4,0%	4,5%	5,0%	5,5%	6,0%
19	Peningkatan efektivitas tata kelola kelembagaan dalam hubungan industrial	Persentase Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi	20%	20%	20%	22%	24%	26%	28%	30%
20	Peningkatan pembangunan kawasan transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun dan fungsional	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
21	Peningkatan penataan persebaran penduduk di Kawasan Transmigrasi	Persentase jumlah persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci Satuan Permukiman (SP)	86%	81%	81%	81%	81%	81%	87%	100%
22	Peningkatan Kawasan Transmigrasi yang dikembangkan dan berkelanjutan	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Prasarana dan sarananya dikembangkan dan bermanfaat.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
23	Peningkatan kepuasan <i>stakeholders</i> dalam pelayanan Penelitian dan Pengembangan (Litbang)serta penyediaan Data dan Informasi (Datin) yang bermanfaat dan berkelanjutan	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satuan Kerja (Satker) dan masyarakat sebagai bahan masukan	19,35%	5%	5%	10%	15%	20%	25%	30%
24		Realisasi peningkatan hasil pengelolaan datin yang diimplementasikan oleh Satker dan masyarakat sebagai bahan masukan	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%
25	Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja	42%	50%	60%	65%	70%	80%	85%	90%
26	Peningkatan kualitas perencanaan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Persentase sasaran Rencana Strategis (RENSTRA) yang diprogramkan dalam Rencana Kerja Anggaran Kementerian/ Lembaga (RKA-KL)	95%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
27	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Kemnakertrans	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Kemnakertrans	69%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
28	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Kemnakertrans	Persentase daya serap anggaran Kemnakertrans terhadap program	92,21%	94%	94,5%	95%	95,5%	96%	96%	96%
29	Peningkatan kinerja akuntabilitas Kemnakertrans	Rating Audit BPK	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU KEMNAKERTRANS

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	Persentase daya serap jumlah TK dalam negeri yang ditempatkan	TK dalam negeri adalah TK yang bekerja di dalam negeri dari hasil penempatan melalui mekanisme penempatan Antar Kerja Antar Daerah atau Antar Kerja Lokal dan melalui padat karya infrastruktur	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta)
2	Persentase peningkatan wirausaha baru dan berkelanjutan	Wirausaha yang dimaksud adalah jumlah wirausaha yang memiliki usaha berkelanjutan lebih dari 2 tahun dan memiliki tenaga kerja maksimum 10 orang di luar tahun pembinaan	Jumlah keseluruhan wirausaha dari ketiga Ditjen (Ditjen Bina Penta, Ditjen Bina Lattas, dan Ditjen P2MKT) pada tahun n dikurangi jumlah keseluruhan wirausaha dari ketiga Ditjen pada tahun n-1 dibagi jumlah keseluruhan wirausaha dari ketiga Ditjen pada tahun n-1 dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta, Ditjen Binalattas, dan Ditjen. P2MKT)
3	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	Penempatan TKI berdasarkan okupasi adalah TKI yang bekerja di Luar Negeri pada sektor domestik berdasarkan Jabatan yang tercantum didalam perjanjian kerja (jabatan dimaksud <i>Caregiver, Cook, Babysitter, Housekeeper</i> ) sedangkan jabatan non okupasi adalah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada sektor domestik tanpa adanya spesifikasi jabatan yang jelas	Jumlah penempatan TKI yang ditempatkan berdasarkan okupasi dibagi penempatan seluruh TKI dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta))
4	Rasio TKA terhadap TK yang diserap diperusahaan	TKA yang dimaksud adalah TK yang bukan warga negara Indonesia yang diberikan Izin Menggunakan Tenaga Asing oleh Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sedangkan TK adalah TK dalam negeri atau TK yang bekerja di perusahaan.  Rasio yang dimaksud untuk mengendalikan jumlah TKA yang ada di Indonesia	Jumlah TKA dibagi jumlah TKI pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta)
5	Persentase peningkatan produktivitas TK	Persentase peningkatan produktivitas merupakan kontribusi TK terhadap penciptaan nilai tambah melalui proses produksi barang dan jasa.	Nilai produktivitas pada tahun n dikurangi nilai produktivitas tahun n-1 dibagi nilai produktivitas tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan Hasil Pengukuran Produktivitas (Ditjen Binalattas)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
6	Persentase peningkatan TK yang disertifikasi setiap tahun	Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi adalah persentase jumlah TK yang tersertifikasi dengan jumlah peserta uji kompetensi	Jumlah TK yang tersertifikasi tahun n dikurangi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dibagi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dikali 100%	LAKIP (Ditjen Binalattas)
7	Persentase kontribusi penurunan jumlah pekerja anak nasional	Kontribusi Pemerintah (Kemnakertrans) terhadap penurunan pekerja anak nasional melalui penarikan pekerja anak dari tempat kerja	Jumlah pekerja anak yang ditarik oleh Kemnakertrans tahun 2011 s.d. tahun n dibagi jumlah pekerja anak yang ditarik secara nasional tahun 2011 s.d. tahun n dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen Binwasnaker)
8	Persentase penurunan pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan	Perbandingan antara perusahaan yang melanggar dengan populasi perusahaan secara nasional pada tahun 2012 dikurangi tahun 2011 (sesuai UU No.7/1981)	Jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan (Ditjen Binwasnaker)
9	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Peningkatan perusahaan yang membuat perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) atau beberapa SP/SB 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	Jumlah PKB yang didaftarkan pada tahun n dibagi jumlah PKB yang telah didaftarkan s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)
10	Persentase penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (HI) di luar Pengadilan HI	Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan HI di luar pengadilan adalah penyelesaian melalui bipartit, mediasi, arbitrase atau konsiliasi.	Jumlah kasus yang diselesaikan di luar pengadilan HI dibagi jumlah kasus yang masuk pada tahun yang sama dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
11	Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah;  Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan	Jumlah perusahaan yang menyusun struktur dan skala upah pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. tahun 2012 dibagi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. tahun 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)
12	Persentase Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	Fasilitasi pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi meliputi layanan pendidikan, kesehatan, mental spiritual di Kawasan Transmigrasi.	Jumlah realisasi fasilitasi pelayanan sosial budaya dikawasan transmigrasi dibagitarget fasilitasi layanan sosial budaya dikawasan transmigrasi dikali 100%	Laporan capaian kinerja (Ditjen P2MKT)
13	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	Persentase pendapat positif masyarakat terhadap suatu isu tentang kementerian baik yang diperoleh melalui <i>polling</i> , interview masyarakat dan seluruh pemberitaan di media cetak maupun elektronik	Memberikan kuisisioner kepada personil dan lembaga yang berhubungan dengan citra Kemnakertrans.	Hasil survei / penyebaran kuisisioner (Setjen)
14	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	Nilai pengukuran keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota melalui 9 indikator utama dan sub indikator (Mengacu pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).	Sesuai dengan Kepmen No.457 tahun 2012 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Buku indeks pembangunan ketenagakerjaan ke laporan tahunan (Setjen berkoordinasi dengan Ditjen Binapenta)
15	Persentase bursa kerja kabupaten/kota yang bersertifikasi ISO	Standar pelayanan optimal adalah standar pelayanan yang memenuhi sertifikasi ISO 9001: 2008 bidang pelayanan.	Jumlah kabupaten/kota yang menerapkan ISO dibagi populasi kabupaten/kota) dikali 100%	Laporan Bulanan (Ditjen Binapenta)
16	Persentase peningkatan jumlah Standar Kompetensi (Stankom) yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan sektor.	Jumlah Stankom meliputi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar khusus, dan standar internasional yang ditetapkan atau diregistrasi	Jumlah Stankom tahun n dikurangi jumlah Stankom tahun dasar dibagi jumlah Stankom pada tahun dasar) dikali 100%	LAKIP (Set.Ditjen Binalattas)
17	Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar	Lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar adalah lembaga pelatihan yang telah diakreditasi atau diregistrasi oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK)	Selisih jumlah lembaga pelatihan tahun n dengan jumlah lembaga pelatihan tahun dasar dibagi jumlah lembaga pelatihan tahun dasar dikali 100%	LAKIP (Ditjen Binalattas)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
18	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	Meningkatnya jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja dari tahun ke tahun	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen. Binwasnaker)
19	Persentase Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit yang berfungsi	<p>LKS Bipartit merupakan 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. Untuk melaksanakan fungsinya, LKS Bipartit mempunyai tugas :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.</li> <li>b. Mengkomunikasikan kebijakan Pengusaha dan aspirasi Pekerja/ Buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.</li> <li>c. Menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada Pengusaha, Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.</li> </ol>	Jumlah LKS Bipartit yang berfungsi pada tahun n dibagi jumlah LKS Bipartit yang telah terbentuk s.d. tahun 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Ditjen PHI dan Jamsos TK)
20	Jumlah kawasan Transmigrasi yang dibangun dan fungsional	Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan siap ditempati	Jumlah permukiman yang siap penempatan dibagi jumlah permukiman yang dibangun dikali 100%	Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman (Ditjen P2KTrans)
21	Persentase jumlah persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci Satuan Permukiman (SP)	Perbandingan jumlah persebaran penduduk dalam SP dengan daya tampung SP dalam Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang direncanakan.	Jumlah realisasi persebaran penduduk dalam SP dibagi daya tampung SP dikali 100%	Laporan Realisasi persebaran penduduk (Ditjen P2KTrans)



NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
22	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Prasarana dan Sarananya dikembangkan dan bermanfaat.	Pengembangan Prasarana dan Sarana meliputi pemeliharaan, rehabilitasi, peningkatan, pengembangan dan atau pembangunan baru untuk mendukung pengembangan sosial ekonomi masyarakat di Kawasan Transmigrasi.	Realisasi pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dibagi target pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dikali 100%	1. Laporan Bulanan kemajuan pekerjaan fisik dan keuangan. 2. Laporan Bulanan (Ditjen P2MKT)
23	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satker dan masyarakat sebagai bahan masukan	Bahan masukan adalah rekomendasi hasil kajian yang dijadikan bentuk kegiatan/program/kebijakan oleh Satker (butuh validasi dari Satker). Kajian Litbang yang dimanfaatkan oleh masyarakat adalah kajian yang dimanfaatkan oleh perguruan tinggi, K/L lain, organisasi baik dalam maupun luar negeri dalam bentuk publikasi.	Jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang yang implementasikan Satker dibagi jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan/Nota Riset (Balitfo)
24	Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh Satker dan masyarakat sebagai bahan masukan	Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan kajian (Satker lainnya)/penelitian (Puslitbang Balitfo), bahan pidato/sambutan pimpinan, dan analisis kebijakan. Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan penelitian atau kajian, bahan pidato, dan analisis kebijakan.	Jumlah Datin yang diimplementasikan oleh Satker dibagi jumlah Datin yang dihasilkan pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan Pusdatin, (Balitfo)
25	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja	Hasil pengukuran kinerja pada masing-masing Satker dengan BSC, melalui monitoring inisiatif strategis. Hasil pengukuran Kinerja baik adalah yang memiliki nilai hijau pada dashboard BSC .	Jumlah satuan kerja yang berkinerja baik melalui pengukuran BSC dibagi jumlah satuan kerja yang diukur dengan BSC dikali 100%	Laporan Kinerja Satker (ITJEN)
26	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA Kemnakertrans	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA, Rencana Kerja (RENJA), RKA-KL (Setjen)
27	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Kemnakertrans	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan Kemnakertrans telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah total seluruh pegawai yang ditempatkan dikali 100%	SIMPEG (Setjen)

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
28	Persentase daya serap program terhadap anggaran Kemnakertrans.	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Kemnakertrans	Jumlah realisasi anggaran dibagi total pagu dikali 100%	LRA (Laporan Realisasi Anggaran per unit kerja) (Setjen)
29	Rating Audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	Opini/pendapat yang dikeluarkan oleh BPK atas pemeriksaan laporan keuangan Kemnakertrans	Hasil Audit BPK	Laporan Keuangan (Itjen)

## II. IKU UNIT ESELON I

### 1. Sekretaris Jenderal

1. Nama Unit Organisasi : Sekretariat Jenderal
2. Tugas : Melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. Fungsi :
  - 1) koordinasi kegiatan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 2) koordinasi dan penyusunan rencana dan program Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 3) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip dan dokumentasi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 4) pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerja sama, dan hubungan masyarakat;
  - 5) koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum;
  - 6) penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
  - 7) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Indikator Kinerja Utama :

#### IKU SEKRETARIAT JENDERAL SERTA TARGET 2013 – 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Setjen	Persentase daya serap anggaran terhadap program Setjen.	94.99%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET							
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
2	Peningkatan kinerja akuntabilitas Kementerian	Rating audit BPK	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
3	Peningkatan kepuasan <i>stakeholders</i> terhadap pelayanan Setjen	Persentase penurunan jumlah komplain <i>stakeholders</i> terhadap penyelenggaraan ULP*) pertahun	0.2%	10%	10%	8%	6%	5%	0%	0%	
4		Persentase kepuasan mitra kerja sama luar negeri	60%	60%	60%	65%	70%	75%	80%	90%	
5		Persentase kepuasan pegawai dalam pelayanan Setjen	80.4%	80%	81%	82%	83%	84%	85%	95%	
6	Peningkatan citra positif Kemnakertrans	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	49.66%	52%	55%	56%	57%	58%	60%	61%	
7	Peningkatan kualitas pelayanan pengelolaan K3	Persentase kenaikan jumlah perusahaan yang melakukan pemeriksaan dan pengujian bidang K3	7.14%	7.33%	7.45%	7.51%	7.53%	8.00%	8.33%	8.55%	
8	Peningkatan kualitas pembangunan ketenagakerjaan nasional	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	54%	55%	55%	56%	57%	58%	59%	61%-65%	
9	Peningkatan kualitas perencanaan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Setjen	98%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%	
10	Peningkatan kualitas penyusunan perundang-undangan dan bantuan hukum di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Persentase rancangan UU, PP, Perpres yang dihasilkan/tahun	90%	92%	94%	96%	98%	100%	100%	100%	
11		Persentase Permen yang disahkan/tahun	100%	85%	86%	87%	90%	90%	100%	100%	
12		Persentase penyelesaian hukum yang berkekuatan hukum tetap di setiap tingkatan	80%	85%	85%	85%	90%	90%	90%	95%	

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
13	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Setjen	Persentase peserta diklat yang meningkat pengetahuan dan keterampilannya	96.63%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
14		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Setjen	69.00%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
15		Persentase pegawai pusat dan UPTP yang memenuhi SKP dengan kriteria baik	NA	NA	NA	40%	45%	50%	55%	60%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU SEKRETARIAT JENDERAL

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	Persentase daya serap anggaran terhadap program Setjen	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Sekretariat Jenderal	Jumlah realisasi dibagi total pagu Sekretariat Jenderal dikali 100%	Laporan Realisasi Anggaran (LRA) per unit kerja (Biro Keuangan)
2	Rating audit BPK	Opini/pendapat yang dikeluarkan oleh BPK atas pemeriksaan laporan keuangan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Hasil Pemeriksaan BPK di akhir tahun	Data Primer dibagi Pemeriksaan BPK (Biro Keuangan)
3	Persentase penurunan jumlah komplain stakeholders terhadap penyelenggaraan ULP*) pertahun	Jumlah penurunan keluhan stakeholder dari seluruh proses pelayanan pengadaan barang dan jasa untuk stakeholder di lingkungan Kemnakertrans (pusat dan daerah)	Persentase akumulasi komplain dari seluruh paket pengadaan kegiatan.	Laporan Tahunan ULP (Biro Umum)
4	Persentase kepuasan mitra kerja sama luar negeri	Nilai kepuasan dari pelayanan mitra kerjasama dengan lembaga luar negeri/internasional (bilateral dan multilateral) dari seluruh kerjasama yang berhasil dijalin dalam satu tahun anggaran.	Memberikan questioner kepada stakeholder	Hasil survey / penyebaran kuisiонер (Pusat Administrasi Kerjasama Luar Negeri)
5	Persentase kepuasan pegawai dalam pelayanan Setjen	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal kementerian) terhadap kualitas layanan administrasi Setjen pada periode tertentu melalui Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	Hasil nilai Survey Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
6	Persentase opini positif publik terhadap Kemnakertrans	Persentase pendapat positif masyarakat terhadap suatu isu tentang kementerian baik yang diperoleh melalui <i>polling</i> , interview masyarakat dan seluruh pemberitaan di media cetak maupun elektronik	Memberikan kuisiонер kepada personel dan lembaga yang berhubungan dengan citra Kemnakertrans	Hasil survei/ penyebaran kuisiонер (Pusat Hubungan Masyarakat)
7	Persentase kenaikan jumlah perusahaan yang melakukan pemeriksaan dan pengujian bidang K3	Persentase peningkatan perusahaan yang melakukan pemeriksaan dan pengujian baik melalui DIPA maupun PNPB	Jumlah perusahaan yang dilayani tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang dilayani tahun n-1 dibagi jumlah perusahaan yang dilayani tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan RENSTRA, Laporan Bulanan. (Pusat Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
8	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	Nilai pengukuran keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota melalui 9 indikator utama dan sub indikator. Mengacu pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Sesuai dengan Kepmen No.457 tahun 2012 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Buku indeks pembangunan ketenagakerjaan (Pusat Perencanaan Tenaga Kerja)
9	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Sekretariat Jenderal	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/direncanakan dalam RENSTRA Sekretariat Jenderal	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRAdikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Biro Perencanaan)
10	Persentase rancangan UU, PP, Perpres yang dihasilkan / tahun	Persentase rancangan UU, PP dan Perpres terkait Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang telah dikoordinasikan dengan Satker dan dirumuskan selama satu tahun periode	Jumlah rancangan UU, PP atau Perpres yang dihasilkan dibagi jumlah rancangan UU, PP atau Perpres yang ditargetkan dikali 100%	Laporan Tahunan (Biro Hukum)
11	Persentase Permen yang disahkan/tahun	Persentase permen terkait ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang disusun dan disahkan per tahun sehingga dapat digunakan sebagai SOP di lingkungan Kemnakertrans.	Jumlah Permen yang dihasilkan dibagi jumlah Permen yang ditargetkan dikali 100%	Laporan Tahunan (Biro Hukum)
12	Persentase penyelesaian hukum yang berkekuatan hukum tetap di setiap tingkatan	Persentase dari perbandingan kasus hukum yang terpenuhinya proses pemeriksaan di kejaksaan/kepolisian hingga terselesaikan di badan peradilan terhadap seluruh kasus yang terjadi selama satu tahun periode.	Jumlah kasus yang terselesaikan dibagi jumlah kasus yang terjadidikali 100%	Laporan Tahunan (Biro Hukum)
13	Persentase peserta diklat yang meningkat pengetahuan dan keterampilannya	Mengukur jumlah peserta yang tersertifikasi melalui diklat fungsional, manajemen & prajabatan. Untuk diklat meningkatkan pengetahuan, dapat dinilai dengan menentukan batas nilai post test yang harus dicapai oleh peserta diklat.	Realisasi Indikator Kinerja dibagi target indikator kinerja	LAKIP dan RENSTRA, Laporan Bulanan, Laporan Triwulan (Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai)
14	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Setjen	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan Setjen telah sesuai dengan jabatan yang didapat melalui hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Biro Organisasi dan Kepegawaian)
15	Persentase pegawai pusat dan UPTP yang memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai(SKP)dengan kriteria baik	Menghitung Persentase pekerja yang sudah memiliki kinerja baik sesuai standar penilaian SKP	Menggunakan SKP	Dokumen SKP (Biro Organisasi dan Kepegawaian)

## 2. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pelatihan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan produktivitas
3. Fungsi :
  - 1) perumusan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan;
  - 2) pelaksanaan kebijakan di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan;
  - 3) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan;
  - 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang standardisasi kompetensi dan program pelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan, dan produktivitas dan kewirausahaan; dan
  - 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
4. Indikator Kinerja Utama :

### IKU DITJEN BINALATTAS SERTA TARGET 2013 – 2019

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen Binalattas	Persentase daya serap anggaran terhadap program Binalattas	92.21%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%



NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan produktivitas dan kompetensi TK Nasional	Persentase peningkatan produktivitas TK	2%	2.5%	2.75%	3.0%	3.3%	3.6%	3.9%	4.2%
3		Persentase lulusan pelatihan yang terserap di dunia kerja	35%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%
4		Persentase peningkatan wirausahawan produktif secara berkelanjutan	12%	20%	23%	26%	29%	32%	35%	38%
5		Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi setiap tahunnya	60%	63%	65%	70%	75%	80%	85%	90%
6		Persentase peningkatan jumlah peserta pemagangan	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	50%
7		Peningkatan kualitas perencanaan di bidang pelatihan dan produktivitas	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Binalattas	97.35%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
8	Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan TK	Persentase peningkatan jumlah standar kompetensi yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan sektor.	50%	50%	55%	57%	59%	60%	62%	65%
9		Persentase peningkatan instruktur dan tenaga pelatihan yang kompeten per tahun	8%	10%	15%	25%	35%	45%	66%	65%
10		Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar	15%	18%	20%	23%	25%	27%	30%	35%
11	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan Binalattas	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set. Dtjen Binalattas	73.74%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binalattas	80.87%	82%	85%	85%	87%	87%	90%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN, DAN SUMBER DATA IKU DITJEN BINALATTAS

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap anggaran terhadap program Ditjen. Binalattas	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. Binalattas	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen Binalattas dikali 100%	LAKIP (Set.Ditjen Binalattas)
2.	Persentase peningkatan produktivitas TK	Persentase peningkatan produktivitas merupakan kontribusi TK terhadap penciptaan nilai tambah melalui proses produksi barang dan jasa	Nilai produktivitas tahun n dikurangi nilai produktivitas tahun n-1 dibagi nilai produktivitas tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan Hasil Pengukuran Produktivitas (Direktorat Produktivitas dan Kewirausahaan)
3.	Persentase lulusan pelatihan yang terserap di dunia kerja	Persentase lulusan pelatihan yang diserap di dunia kerja merupakan lulusan pelatihan yang bekerja di dunia industri atau yang berwirausaha maksimal 1 tahun setelah dilatih	Jumlah lulusan pelatihan yang terserap dunia kerja dibagi jumlah seluruh peserta pelatihan pada tahun n dikali 100%	Laporan Realisasi Pelatihan (Set. Ditjen Binalattas)
4.	Persentase peningkatan wirausahawan produktif secara berkelanjutan	Wirausaha yang dimaksud adalah jumlah wirausaha yang memiliki usaha berkelanjutan lebih dari 2 tahun dan memiliki tenaga kerja maksimum 10 orang di luar tahun pembinaan	Jumlah yang berwirausaha selama 2 tahun dibagi jumlah yang dilatih dikali 100%	LAKIP (Set. Ditjen Binalattas)
5.	Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi setiap tahunnya	Persentase peningkatan TK yang tersertifikasi adalah persentase jumlah TK yang tersertifikasi dengan jumlah peserta uji kompetensi	Jumlah TK yang tersertifikasi tahun n dikurangi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dibagi jumlah TK yang tersertifikasi tahun ke n-1 dikali 100%	LAKIP (Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi)
6.	Persentase peningkatan jumlah peserta pemagangan	Persentase peningkatan peserta pemagangan adalah peserta pemagangan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, perusahaan dan <i>Sending</i> Organisasi yang telah mendapatkan ijin, tanda daftar, dan rekomendasi.	Jumlah peserta pemagangan tahun n dikurangi jumlah peserta pemagangan tahun dasar dibagi jumlah peserta pemagangan pada tahun dasar dikali 100%	LAKIP (Set.Ditjen Binalattas)
7.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Ditjen. Binalattas	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan / direncanakan dalam RENSTRA Ditjen Binalattas	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen Binalattas)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
8.	Persentase peningkatan jumlah Standar Kompetensi (Stankom) yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan sektor.	Jumlah Stankom meliputi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar khusus, dan standar internasional yang ditetapkan atau diregistrasi	Jumlah Stankom tahun n dikurangi jumlah Stankom tahun dasar dibagi jumlah Stankom pada tahun dasar dikali 100%	LAKIP (Set.Ditjen Binalattas)
9.	Persentase peningkatan instruktur dan tenaga pelatihan yang kompeten per tahun	Instruktur yang kompeten adalah instruktur yang telah mengikuti diklat dasar dan up grading latihan berbasis kompetensi dan atau yang telah memiliki sertifikat kompetensi bidang teknis dan metodolog	Jumlah instruktur tahun n dikurangi jumlah instruktur tahun dasar dibagi jumlah instruktur pada tahun dasar dikali 100%	LAKIP (Set.Ditjen Binalattas)
10.	Persentase peningkatan lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar	Lembaga pelatihan yang terakreditasi sesuai standar adalah lembaga pelatihan yang telah diakreditasi atau diregistrasi oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK)	Selisih jumlah lembaga pelatihan tahun n dengan jumlah lembaga pelatihan tahun dasar dibagi Jumlah lembaga pelatihan tahun dasar dikali 100%	LAKIP (Ditjen Binalattas)
11.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set. Ditjen Binalattas	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal Binalattas) terhadap kualitas layanan administrasi Set. Ditjen Binalattas pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Itjen)
12.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binalattas	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan Binalattas telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set.Ditjen Binalattas)

### 3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja.
3. Fungsi :
  - 1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  - 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  - 3) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  - 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, pengembangan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
  - 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja.
4. Indikator Kinerja Utama :

#### IKU DITJEN BINAPENTA SERTA TARGET 2013 – 2019

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen Binapenta	Persentase daya serap anggaran terhadap program Ditjen Binapenta	92%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2.	Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja dalam negeri	Persentase daya serap jumlah tenaga kerja dalam negeri yang ditempatkan	23%	25%	27%	30%	33%	35%	37%	40%
3.		Persentase peningkatan wirausahawan baru/tahun	25%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
4.	Meningkatnya kualitas pelayan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja luar negeri yang optimal	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	40%	50%	60%	70%	80%	100%	100%	100%
5.		Persentase penyelesaian kasus TKI bermasalah yang sesuai dengan regulasi	65%	70%	75%	80%	85%	90%	92%	95%
6.	Mewujudkan pengendalian penggunaan TKA yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja	Rasio TKA dibagi TK yang diserap perusahaan	2.4%	1%	0.9%	0.8%	0.7%	0.6%	0.55%	0.5%
7.	Peningkatan perencanaan di bidang penempatan TK	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Binapenta	87.5%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
8.	Peningkatan kualitas pelayanan penempatan TK	Persentase bursa kerja kabupaten/kota yang bersertifikasi ISO	1.57%	2.6%	5%	7%	10%	15%	20%	25%
9.		Persentase penanganan penganggur dan setengah penganggur melalui sistem padat karya	0.43%	0.48%	0.53%	0.58%	0.63%	0.68%	0.72%	0.77%
10.		Persentase peningkatan jumlah pengantar kerja/tahun	-8%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
11.	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan binapenta	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Set. Ditjen. Binapenta	76.97%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12.		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binapenta	66%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

### DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU DITJEN BINAPENTA

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap anggaran terhadap program Ditjen Binapenta.	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen Binapenta	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen Binapenta dikali 100%	LAKIP (Set. Ditjen Binapenta)
2.	Persentase daya serap jumlah TK dalam negeri yang ditempatkan	Tenaga Kerja dalam negeri adalah tenaga kerja yang bekerja didalam negeri dari hasil penempatan melalui mekanisme penempatan Antar Kerja Antar Daerah atau Antar Kerja Lokal	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi pencari kerja yang terdaftar dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri)
3.	Persentase peningkatan wirausahawan baru/tahun	Wirausaha yang dimaksud adalah jumlah wirausaha yang memiliki usaha berkelanjutan lebih dari 2 tahun dan memiliki tenaga kerja maksimum 10 orang di luar tahun pembinaan	Jumlah capaian tahun n dibagi jumlah target 5 Tahun dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Perluasan Kesempatan Kerjadan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal)
4.	Rasio penempatan TKI berdasarkan okupasi terhadap non okupasi	Penempatan TKI berdasarkan okupasi adalah TKI yang bekerja di Luar Negeri pada sektor domestik berdasarkan jabatan yang tercantum didalam perjanjian kerja (jabatan dimaksud <i>Caregiver, Cook, Babysitter, Housekepper</i> ) sedangkan jabatan non okupasi adalah TKI yang bekerja pada sektor domestik tanpa adanya spesifikasi jabatan yang jelas	Jumlah penempatan TKI yang ditempatkan berdasarkan okupasi dibagi penempatan seluruh TKI dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri)
5.	Persentase penyelesaian kasus TKI bermasalah yang sesuai dengan regulasi	TKI bermasalah adalah TKI yang tidak mendapatkan hak-haknya atau mendapat perlakuan tidak wajar, sesuai dengan perjanjian penempatan dan perjanjian kerja, baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan dan menyampaikan pengaduannya untuk mendapat penyelesaian	Jumlah kasus yang masuk dibagi jumlah kasus yang diselesaikandikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri)
6.	Rasio Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap TK yang diserap perusahaan	TKA yang dimaksud adalah Tenaga Kerja yang bukan warga negara Indonesia yang diberikan ijin IMTA oleh Direktorat PPTKA, sedangkan TK adalah tenaga kerja dalam negeri yang bekerja di perusahaan. Rasio yang dimaksud untuk mengendalikan jumlah TKA yang ada di Indonesia	Jumlah TKA dibagi jumlah TKI pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
7.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Ditjen Binapenta	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan / direncanakan dalam RENSTRA Ditjen Binapenta	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen Binapenta)
8.	Persentase bursa kerja Kabupaten/Kota yang bersertifikasi ISO	Standar pelayanan optimal adalah standar pelayanan yang memenuhi sertifikasi ISO 9001 : 2008 bidang pelayanan	Jumlah kabupaten/kota yang menerapkan ISO dibagi populasi kabupaten/kota dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Pengembangan Pasar Kerja)
9.	Persentase penanganan pengangguran dan setengah pengangguran melalui sistem padat karya	Sistem Padat Karya yang dimaksud adalah Upaya Pemberdayaan Masyarakat Penganggur dan setengah penganggur melalui pembuatan atau rehabilitasi infrastruktur sederhana dan sebagai penunjang sosial ekonomi masyarakat lainnya maupun kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui usaha kelompok produktif dengan sistem padat karya dalam rangka meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat	Jumlah capaian tahun n dibagi jumlah target 5 tahun dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Perluasan Kesempatan Kerjadan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal)
10.	Persentase peningkatan jumlah pengantar kerja/tahun	Pengantar Kerja adalah Pejabat Fungsional pada instansi pusat dan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Ketenagakerjaan yang memiliki fungsi penempatan	Jumlah pengantar yang didiklatkan dibagi jumlah target pengantar kerja dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri)
11.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Set. Ditjen Binapenta	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal Binapenta) terhadap kualitas layanan administrasi Sekretariat Direktorat Jenderal Binapenta pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
12.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binapenta	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan Binapenta telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Ditjen Binapenta)



**4. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
3. Fungsi
  - 1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - 3) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja meliputi persyaratan kerja, kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN PHI dan JAMSOS TK SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen PHI Jamsos TK	Persentase daya serap anggaran terhadap program Ditjen PHI-Jamsos TK.	92.00%	94.0%	94.5%	95.0%	95.5%	96.0%	96.0%	96.0%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan efektivitas pembinaan dan mediasi penerapan hubungan industrial untuk kesejahteraan tenaga kerja	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membuat PP	4.6%	5.0%	5.2%	5.4%	5.6%	5.8%	6.0%	6.5%
3		Persentase Peningkatan Perusahaan yang membentuk PKB	2.7%	3.2%	3.5%	3.7%	3.9%	4.0%	4.2%	4.5%
4		Persentase Peningkatan Pelaku Hubungan Industrial Yang Mendapatkan Pemahaman Hubungan Industrial	18%	20%	20%	22%	24%	26%	28%	30%
5		Persentase penyelesaian Perselisihan HI di luar Pengadilan HI	85.43%	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%
6		Persentase peningkatan kepesertaan Pekerja/Buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja	9.6%	14%	16%	18%	20%	22%	24%	26%
7		Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	3.0%	3.5%	4.0%	4.0%	4.0%	5.0%	6.0%	7.0%
8		Peningkatan kualitas perencanaan di bidang pembinaan HI dan Jamsos TK	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL PHI-JAMSOS	83.58%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
9	Peningkatan efektivitas tata kelola kelembagaan dalam hubungan industrial	Persentase LKS Bipartit yang berfungsi	20%	20%	20%	22%	24%	26%	28%	30%
10	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan PHI Jamsos	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Set. Ditjen PHI-JAMSOS	78.74%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
11	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan PHI Jamsos TK	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan PHI-JAMSOS TK	60%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

### DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA IKU DITJEN PHI dan JAMSOS TK

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap program terhadap anggaran Ditjen. PHI dan Jamsos TK	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. PHI dan Jamsos TK	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen PHI dan Jamsos TK dikali 100%	LRA per unit kerja (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
2.	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membuat PP	Peningkatan perusahaan yang membuat peraturan secara tertulis yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan	Jumlah PP yang disahkan pada tahun n dibagi jumlah PP yang telah disahkan s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
3.	Persentase Peningkatan Perusahaan yang membentuk PKB	Peningkatan perusahaan yang membuat perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara SP/SB atau beberapa SP/SB 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.	Jumlah PKB yang didaftarkan pada tahun n dibagi jumlah PKB yang telah didaftarkan s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
4.	Persentase Peningkatan Pelaku Hubungan Industrial Yang Mendapatkan Pemahaman Hubungan Industrial	Pemahaman HI dapat diartikan wawasan, pengertian pengetahuan yang mendalam tentang HI.	Jumlah Pelaku hubungan industrial yang diberikan pemahaman pada tahun n dibagi jumlah pelaku HI yang telah mendapatkan pemahaman s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
5.	Persentase penyelesaian Perselisihan HI di luar Pengadilan HI	Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan HI di luar pengadilan adalah penyelesaian melalui bipartit, melalui mediasi, melalui arbitrase atau melalui konsiliasi.	Jumlah kasus yang diselesaikan di luar pengadilan HI dibagi jumlah kasus yang masuk pada tahun yang sama dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
6.	Persentase peningkatan kepesertaan Pekerja/Buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja	Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan 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.	Jumlah Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Jamsostek pada tahun n dibagi jumlah Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Jamsostek aktif s.d. tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
7.	Persentase peningkatan perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah. Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.	Jumlah Perusahaan yang menyusun struktur dan skala upah pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. th 2012 dibagi jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah s.d. th 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
8.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Ditjen PHI dan Jamsos TK	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan / direncanakan dalam RENSTRA Ditjen PHI dan Jamsos TK	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRAdikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)
9.	Persentase LKS Bipartit yang berfungsi	LKS Bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan SP/SB yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Untuk melaksanakan fungsinya, LKS Bipartit mempunyai tugas : a. melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan; b. mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan; c. menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau SP/SB dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.	Jumlah LKS Bipartit yang berfungsi pada tahun n dibagi Jumlah LKS Bipartit yang telah terbentuk s.d. tahun 2012 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set. Ditjen PHI dan Jamsos TK)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
10.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Set. Ditjen PHI-JAMSOS TK	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal PHI Jamsos TK) terhadap kualitas layanan administrasi Sekretariat Direktorat Jenderal pada periode tertentu.	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Itjen)
11.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan PHI-JAMSOS TK	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan PHI Jamsos TK telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan.	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set.Ditjen PHI dan Jamsos TK)

## 5. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan
2. Tugas : Merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.
3. Fungsi :
  - 1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  - 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  - 3) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  - 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja perempuan dan anak, dan bina penegakan hukum;
  - 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN BINWASNAKER SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen Binwasnaker	Persentase daya serap anggaran terhadap program Ditjen Binwasnaker.	95.75%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan kualitas teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Ditjen Binawasker	Persentase kontribusi penurunan jumlah pekerja anak nasional .	0.83%	0.67%	0.73%	0.78%	0.84%	0.89%	0.95%	1%
3		Persentase penurunan pelanggaran hukum norma ketenagakerjaan	4.84%	5%	5%	4%	4%	3%	3%	2%
4	Peningkatan efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	4.84%	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
5		Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan.	0.07%	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
6		Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak.	NA	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
7		Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang K3	0.71%	3%	3.5%	4%	4.5%	5%	5.5%	6%
8		Peningkatan kualitas perencanaan di bidang pengawasan ketenagakerjaan	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Binwasnaker	100%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
9	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan Binwasnaker	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set. Ditjen Binwasnaker	82.73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
10		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binwasnaker	32.87%	57.79%	58.38%	60%	70%	80%	90%	100%
11		Persentase peningkatan tenaga pengawas ketenagakerjaan	2.5%	10.03%	22.6%	35.1%	47.7%	60.2%	72.7%	85.3%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA DITJEN BINWASNAKER

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap program terhadap anggaran Ditjen. Binwasnaker	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. Binwasnaker	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen Binwasnaker dikali 100%	LRA per unit kerja (Set Ditjen Binwasnaker)
2.	Persentase kontribusi penurunan jumlah pekerja anaknasional	Kontribusi Pemerintah (Kemnakertrans) terhadap penurunan pekerja anak nasional melalui penarikan pekerja anak dari tempat kerja	Jumlah pekerja anak yang ditarik oleh Kemnakertrans tahun 2011 s.d. tahun n dibagi jumlah pekerja anak yang ditarik secara nasional tahun 2011s.d. tahun n dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
3.	Persentase penurunan pelanggaran hokumdi bidang norma ketenagakerjaan	Perbandingan antara perusahaan yang melanggar dengan populasi perusahaan secara nasional pada tahun 2012 dikurangi tahun 2011 (sesuai UU No.7/ 1981)	Jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang melanggar dibagi jumlah populasi perusahaan pada tahun n-1 dikali 100%	Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
4.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
5.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan.	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan.	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja perempuan pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)



NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
6.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak.	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak.	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja anak pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
7.	Persentase peningkatan perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang K3	Setiap peningkatan jumlah pegawai pengawas akan meningkatkan jumlah perusahaan yang dibina dan diawasi dalam menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma K3.	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja K3 pada tahun n dikurangi jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan bidang norma kerja K3 pada tahun n-1 dibagi jumlah pegawai pengawas pada tahun n dikurangi jumlah pegawai pengawas tahun n-1 dikali 100%)	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)
8.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan / direncanakan dalam RENSTRA Ditjen Binwasnaker .	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen Binwasnaker)
9.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set. Ditjen Binwasnaker	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi di lingkungan Set. Ditjen Binwasnaker pada periode tertentu.	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Itjen)
10.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Binwasnaker	Analisis jabatan untuk memastikan kompetensi pegawai di lingkungan Binwasnaker telah sesuai dengan jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi Jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Ditjen Binwasnaker)
11.	Persentase peningkatan tenaga pengawas ketenagakerjaan	Peningkatan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan akan meningkatkan jumlah perusahaan yang diawasi.	Jumlah perusahaan yang diawasi pada tahun n dikurangi Jumlah perusahaan yang diawasi pada tahun n-1 dikali 100%.	LAKIP dan Laporan Tahunan (Set Ditjen Binwasnaker)

**6. Direktorat Jenderal Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi**

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
2. Tugas : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi
3. Fungsi :
  - 1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  - 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  - 3) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  - 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman dan infrastruktur kawasan, penempatan, dan partisipasi masyarakat;
  - 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN P2KTRANS SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Ditjen P2KTRANS	Persentase daya serap anggaran terhadap program Ditjen P2KTrans.	93%	94%	94,5%	95%	95,5%	96%	96%	96%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan kontribusi sumber dana selain APBN dalam mendukung penyelenggaraan transmigrasi	Persentase kontribusi pendanaan selain APBN Ketransmigrasian	37,82%	14%	16,50%	17%	18%	19%	20%	25%
3	Peningkatan persebaran penduduk di kawasan transmigrasi sesuai rencana rinci Satuan Permukiman	Persentase realisasi persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci Satuan Permukiman	86%	81%	81%	81%	81%	81%	87%	100%
4		Persentase jumlah transmigran yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi khusus yang dibutuhkan untuk mengelola sumberdaya	40%	52,8%	75%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Peningkatan Kualitas Perencanaan Pembangunan di bidang ketransmigrasian	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	89,25%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
6		Persentase dokumen rencana Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Peningkatan jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun	Persentase satuan permukiman transmigrasi yang dibangun dan layak huni	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8		Persentase sarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	89,59%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9		Persentase prasarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	75,30%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10		Persentase transmigran yang menerima LP dan LU pada saat penempatan	97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
11	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan P2KTRANS	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set Ditjen P2KTrans.	85,17%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2KTrans	80%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

### DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA DITJEN P2KTRANS

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap anggaran terhadap program Ditjen. P2KTrans	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Ditjen. P2KTRANS	Jumlah realisasi dibagi total pagu Ditjen. P2KTRANS dikali 100%	LRA per unit kerja (Set Ditjen P2KTrans)
2.	Persentase kontribusi pendanaan selain APBN Ketransmigrasian	Persentase APBD dan rencana investasi badan usaha terhadap jumlah anggaran yang tersedia dalam DIPA-APBN Kemnakertrans Bidang Ketransmigrasian ditambah APBD dan rencana investasi usaha.	Jumlah APBD dan investasi badan usaha dibagi jumlah anggaran yang tersedia dalam DIPA-APBN Kemnakertrans Bidang Ketransmigrasian ditambah jumlah APBD dan investasi badan usaha dikali 100%	- Laporan Bulanan Ditjen - Laporan Disnakertrans - Rencana investasi dan laporan badan usaha (Direktorat Partisipasi Masyarakat)
3.	Persentase Realisasi persebaran penduduk sesuai dengan rencana rinci Satuan Permukiman	Perbandingan jumlah persebaran penduduk dalam Satuan Permukiman dengan daya tampung SP di SKP yang direncanakan.	Jumlah realisasi persebaran penduduk dalam SP dibagi daya tampung SP dikali 100%	Laporan Realisasi persebaran penduduk (Direktorat Fasilitas Penempatan Transmigrasi)
4.	Persentase jumlah transmigran yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi khusus yang dibutuhkan untuk mengelola sumberdaya	Perbandingan jumlah transmigran yang memenuhi kualifikasidan kompetensi khusus dengan transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi khusus dibagi jumlah transmigran yang ditempatkan dikali 100%	Laporan Realisasi PDU dan PDK (Direktorat Fasilitas Penempatan Transmigrasi)
5.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan / direncanakan dalam RENSTRA Ditjen. P2KTrans	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRAdikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen P2KTrans)
6.	Persentase dokumen rencana Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan	Persentase dokumen RKT yang dapat ditindaklanjuti dengan perencanaan rinci SP	Jumlah dokumen RKT yang dapat ditindaklanjuti dengan perencanaan SKP dibagi jumlah dokumen RKT yang disusun dikali 100%	Laporan Tahunan Pelaksanaan Kegiatan PTPKT (Direktorat Perencanaan Teknis Pembangunan Kawasan Transmigrasi)
7.	Persentase satuan permukiman Transmigrasi yang dibangun dan layak huni	Persentase permukiman transmigrasi yang dibangun dan siap ditempati	Jumlah permukiman yang siap penempatan dibagi jumlah permukiman yang dibangun dikali 100%	Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman (Direktorat Penyediaan Tanah Transmigrasi)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
8.	Persentase sarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	Jumlah sarana yang dibangun dan dimanfaatkan dibandingkan dengan realisasi di lapangan	Jumlah sarana yang dimanfaatkan dibagi jumlah sarana yang dibangun dikali 100%	1.Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman 2.Laporan penempatan Transmigran (Direktorat Pembangunan Permukiman dan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi)
9.	Persentase prasarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan	Jumlah prasarana yang dibangun dan dimanfaatkan dibandingkan dengan realisasi di lapangan	Jumlah prasarana yang dimanfaatkan dibagi jumlah prasarana yang dibangun dikali 100%	1.Laporan progres pelaksanaan pembangunan permukiman 2.Laporan penempatan Transmigran (Direktorat Pembangunan Permukiman dan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi)
10.	Persentase transmigran yang menerima LP dan LU pada saat penempatan	Persentase jumlah transmigran yang menerima LP dan LU pada saat penempatan sesuai berita acara	Jumlah transmigran yang menerima LP dan LU dibagi Realisasi penempatan dikali 100%	Berita acara penerimaan LP dan LU (Direktorat Penyediaan Tanah Transmigrasi)
11.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Setditjen Ditjen. P2KTrans	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal P2KTrans) terhadap kualitas layanan administrasi Sekretariat Ditjen. P2KTrans pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
12.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2KTrans	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan P2KTrans telah sesuai dengan jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Ditjen P2KTrans)

## **7. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi**

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi
2. Tugas : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi
3. Fungsi :
  - 1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  - 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  - 3) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  - 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi meliputi perencanaan teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat, pengembangan usaha, pengembangan sarana dan prasarana kawasan, penyerasian lingkungan;
  - 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU DITJEN P2MKT SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efesiensi dan efektivitas anggaran P2MKT	Persentase rata-rata daya serap anggaran terhadap program Direktorat Jenderal P2MKT	93.59%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%
2	Peningkatan ketersediaan sumber dana lain dalam mendukung program transmigrasi	Persentase kontribusi pendanaan lain non APBN ketransmigrasian pada tahun berjalan	9.35%	10.35%	11.35%	12.35%	13.35%	14.35%	15.35%	16.35%
3	Peningkatan fasilitasi pelayanan sosial budaya di Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	97.97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Peningkatan produktivitas usaha ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Persentase wirausaha mandiri di Kawasan Transmigrasi	20%	25%	26%	27%	28%	29%	29%	30%
5	Peningkatan kualitas perencanaan pengembangan masyarakat transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL P2MKT	100%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
6		Persentase dokumen rencana pengembangan masyarakat di Satuan Permukiman yang diimplementasikan.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7		Persentase dokumen rencana pengembangan kawasan perkotaan baru (KPB) yang diimplementasikan.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Peningkatan Jumlah Kawasan Transmigrasi yang dikembangkan dan berkelanjutan	Persentase Kawasan Transmigrasi yang prasarana dan sarananya dikembangkan dan bermanfaat.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
9	Peningkatan Kelembagaan Fungsional di Kawasan Transmigrasi	Persentase lembaga ekonomi yang fungsional di Kawasan Transmigrasi	50%	55%	60%	70%	75%	80%	90%	100%
10		Persentase lembaga sosial budaya yang fungsional di Kawasan Transmigrasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
11	Peningkatan kualitas dukungan manajemen dan teknis di lingkungan P2MKT	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set. Ditjen P2MKT	74.62%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
12		Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2MKT	62%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA DITJEN P2MKT

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	Persentase rata-rata daya serap anggaran terhadap program Direktorat Jenderal P2MKT	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program P2MKT	Jumlah realisasi anggaran dibagi total pagu Ditjen P2MKT dikali 100%	LRA (Set. Ditjen P2MKT)
2	Persentase kontribusi pendanaan lain non APBN ketransmigrasian pada tahun berjalan	Sumber pendanaan non APBN Kemnakertrans dapat berasal dari pemerintah daerah (provinsi/kab/kota), lintas sektor terkait, masyarakat (individu, kelompok dan swasta).	Total dukungan anggaran ketransmigrasian yang bersumber dari Non APBN Kemnakertrans dibagi total pagu anggaran Ketransmigrasian dikali 100%	Disnakertrans Provinsi dan Kabupaten/Kota ( <i>perlu dibuat pedoman</i> ) (Direktorat Partisipasi Masyarakat)
3	Persentase Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya	Fasilitasi pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi meliputi pelayanan pendidikan, kesehatan, mental spiritual di Kawasan Transmigrasi.	Jumlah realisasi fasilitasi pelayanan sosial budaya di kawasan transmigrasi dibagi target fasilitasi layanan sosial budaya di kawasan transmigrasi dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Peningkatan Kapasitas SDM dan Masyarakat)
4	Persentase wirausaha mandiri di Kawasan Transmigrasi	Warga yang mempunyai, kemampuan dan keterampilan secara mandiri untuk mengembangkan usahanya selama 2 tahun berturut-turut di Satuan Permukiman dan Kawasan Transmigrasi dan memiliki maksimal 10 karyawan. (IKU ini akan digabung ke dalam IKU besar di Kementerian yaitu "peningkatan jumlah wirausaha")	Persentase peningkatan wirausahawan produktif merupakan peningkatan jumlah peserta pelatihan yang berwirausaha selama 2 tahun berturut-turut dikali 100%	-Laporan Bulanan -Laporan Pendampingan (Direktorat Pengembangan Usaha)
5	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan / direncanakan dalam RENSTRA P2MKT	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Ditjen P2MKT)
6	Persentase dokumen rencana pengembangan masyarakat di Satuan Permukiman yang diimplementasikan.	Persentase dokumen rencana pengembangan masyarakat di Satuan Permukiman dan rencana pengembangan kawasan transmigrasi yang tepat mutu, tepat waktu dan tepat sasaran.	Jumlah realisasi dokumen rencana pengembangan masyarakat yang terimplementasikan dibagi target dokumen rencana pengembangan masyarakat dikali 100%	Laporan Capaian Kinerja (Direktorat Perencanaan Teknis Pengembangan Masyarakat dan Kawasan)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
7	Persentase dokumen rencana pengembangan kawasan perkotaan baru (KPB) yang diimplementasikan.	Persentase dokumen rencana pengembangan KPB yang tepat mutu, tepat waktu dan tepat sasaran.	Jumlah realisasi dokumen rencana pengembangan KPB yang terimplementasikan dibagi target dokumen rencana pengembangan KPB dikali 100%	Laporan Capaian Kinerja (Direktorat Perencanaan Teknis Pengembangan Masyarakat dan Kawasan)
8	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Prasarana dan Sarananya dikembangkan dan bermanfaat.	Pengembangan Prasarana dan Sarana meliputi pemeliharaan, rehabilitasi, peningkatan, pengembangan dan atau pembangunan baru untuk mendukung pengembangan sosial ekonomi masyarakat di Kawasan Transmigrasi.	Realisasi pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dibagi target pengembangan Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi dikali 100%	Laporan Bulanan. (Direktorat Pengembangan Sarana dan Prasarana Kawasan)
9	Persentase lembaga ekonomi yang fungsional di Kawasan Transmigrasi	Lembaga ekonomi dikawasan transmigrasi yang memiliki peran dalam pengembangan usaha dimana outputnya adalah terwujudnya wirausahawan.	Jumlah realisasi lembaga ekonomi yang fungsional tahun ke-n dibagi target lembaga ekonomitahun ke-n dikali 100%	Laporan Bulanan (Direktorat Pengembangan Usaha)
10	Persentase lembaga sosial budaya yang fungsional diKawasan Transmigrasi	Lembaga sosial budaya (pendidikan, kesehatan, mental spiritual) di Satuan Permukiman dan KPB yang aktif melayani masyarakat	Jumlah realisasi lembaga sosial budaya yang fungsional tahun ke-n dibagitarget lembaga sosial budaya tahun ke-n dikali 100%	Laporan Bulanan(Direktorat Peningkatan Sumbar Daya Manusia dan Masyarakat)
11	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi Set. Ditjen P2MKT	Persentase skor penilaian kepuasan pengguna layanan (untuk pegawai internal P2MKT) terhadap kualitas layanan administrasi Sekretariat Direktorat Jenderal P2MKT pada periode tertentu	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
12	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan P2MKT	Persentase kompetensi pegawai di lingkungan DitjenP2MKT telah sesuai jabatan. Diperoleh dengan dari hasil analisis jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set.Ditjen P2MKT)

## 8. Inspektorat Jenderal

1. Nama Unit Organisasi : Inspektorat Jenderal
2. Tugas : Melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. Fungsi :
  - 1) Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 2) Pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
  - 3) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 4) Penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - 5) Pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal.
4. Indikator Kinerja Utama :

### IKU ITJEN SERTA TARGET 2013 – 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran ltjen	Persentase daya serap anggaran terhadap program ltjen	95.81%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%
2	Peningkatan kinerja akuntabilitas Kementerian	Rating Audit BPK	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
3	Peningkatan kepuasan Pelanggan terhadap pelayanan ltjen	Persentase Kepuasan pelanggan terhadap pelayanan ltjen	82%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
4	Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja.	42%	50%	60%	65%	70%	80%	85%	90%
5		Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA-KL Itjen	100%	80%	85%	90%	95%	100%	100%	100%
6	Peningkatan kualitas perencanaan dan pendampingan Itjen dalam melakukan sistem penjaminan mutu pengawasan internal	Persentase Satker yang melaksanakan kegiatan dalam DIPA sesuai TUSI	70%	72%	74%	76%	78%	80%	82%	84%
7		Persentase Satker yang memenuhi standar laporan keuangan	65%	70%	72%	74%	75%	80%	82%	84%
8		Peningkatan efektifitas tindakan penyelesaian dari hasil temuan audit internal Itjen	Persentase peningkatan jumlah kasus hasil investigasi yang diselesaikan per tahun	40%	42%	45%	50%	55%	60%	60%
9		Persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan	40%	42%	45%	50%	55%	60%	60%	65%
10	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Itjen	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Itjen	69%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

## DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA ITJEN

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap anggaran terhadap program Itjen	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Itjen	Jumlah realisasi dibagi total pagu Itjen dikali 100%	LAKIP (Set. Itjen)
2.	Rating Audit BPK	Opini/pendapat yang dikeluarkan oleh BPK atas pemeriksaan laporan keuangan kementerian	Hasil Audit BPK	LK(Set.Itjen)
3.	Persentase Kepuasan pelanggan terhadap pelayanan Itjen	Nilai kepuasan Satker terhadap pelayanan pelaksanaan pendampingan dan konsultasi Itjen melalui PMP RB	Berdasarkan penilaian PMP RB	Data primer hasil survei/kuisiner (Set.Itjen)
4.	Persentase Satker yang berkinerja baik sesuai pengukuran sistem manajemen kinerja	Hasil pengukuran kinerja pada masing-masing Satker dengan BSC, melalui monitoring inisiatif strategis. Hasil pengukuran Kinerja baik adalah yang memiliki nilai hijau pada dashboard BSC	Jumlah satuan kerja yang berkinerja baik melalui pengukuran BSC dibagi jumlah satuan kerja yang diukur dengan BSC dikali 100%	Laporan Kinerja Satker (Set.Itjen)
5.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA/KL Itjen	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan/ direncanakan dalam RENSTRA Inspektorat Jenderal	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set.Itjen)
6.	Persentase Satker yang melaksanakan kegiatan dalam DIPA sesuai TUSI	Persentase jumlah pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran Satker yang tercantum di DIPA dan sesuai dengan TUSI Satker bersangkutan.	Jumlah satker yang telah memenuhi SAP dibagi jumlah Satker di lingkungan Kementerian dikali 100%	Laporan Biro Umum dan Keuangan (Set.Itjen)
7.	Persentase Satker yang memenuhi standar laporan keuangan	Persentase Satker yang telah membuat laporan keuangan yang efektif-efisien, patuh terhadap perundangan dan telah sesuai dengan Standar Akutansi Pemerintah (SAP)	Jumlah kegiatan Satker yang sesuai dengan DIPA dibagi jumlah seluruh kegiatan Satker dikali 100%	LK (Set.Itjen)
8.	Persentase peningkatan jumlah kasus hasil investigasi yang diselesaikan per tahun	Persentase jumlah Audit dengan tujuan tertentu (Rik Kasus dan Rik Khusus) selesai dilaksanakan dengan telah dilaporkannya hasil pemeriksaan kepada Menteri	Jumlah kasus khusus hasil investigasi yang terselesaikan dibagi kasus khusus yang ditemukan dikali 100%	Laporan Masyarakat (Set.Itjen)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
9.	Persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan	Presentase peningkatan jumlah tindak lanjut temuan pemeriksaan yang terdapat dalam Atensi Hasil Pemeriksaan (AHP) baik internal maupun eksternal (Itjen dan BPK)	Jumlah temuan pemeriksaan dibagi jumlah tindak lanjut atensi hasil pemeriksaan intern dan eksternal dikali 100%	Semua unit eselon I
10.	Persentase pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Itjen	Persentase kompetensi pegawai struktural dan fungsional di lingkungan Itjen telah sesuai dengan jabatan	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set.Itjen)

**9. Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi**

1. Nama Unit Organisasi : Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi
2. Tugas : Melaksanakan penelitian, pengembangan, dan informasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
3. Fungsi :
  - 1) Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penelitian dan pengembangan, pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informasi dan sumber daya informatika di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - 2) Pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informasi dan sumber daya informatika di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informasi dan sumber daya informatika di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - 4) Pelaksanaan administrasi Badan Penelitian, dan Pengembangan, dan Informasi.
4. Indikator Kinerja Utama :

**IKU BALITFO SERTA TARGET 2013 – 2019**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran Balitfo	Persentase daya serap anggaran terhadap program Balitfo	95.1%	94%	94.5%	95%	95.5%	96%	96%	96%



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2	Peningkatan peran Litbang dan informasi dalam pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan masukan	15%	18%	22%	27%	33%	40%	49%	60%
3		Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh masyarakat	15%	18%	22%	27%	33%	40%	49%	60%
4		Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan masukan	5%	8%	10%	12%	13%	15%	17%	18%
5		Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan masukan	15%	17%	20%	23%	27%	30%	33%	37%
6		Persentase kepuasan stakeholder terhadap kualitas layanan penelitian pengembangan dan informasi	NA	70%	70%	70%	75%	80%	85%	95%
7		Peningkatan kualitas perencanaan Balitfo di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA K/L Balitfo	98.48%	80%	85%	90%	95%	100%	100%

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	BASELINE 2012	TARGET						
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
8	Peningkatan kualitas penyelenggaraan publikasi data, hasil litbang dan informasi	Persentase peningkatan publikasi hasil penelitian per tahun	50%	53%	56%	59%	62%	65%	68%	71%
9	Mewujudkan prima penyelenggaraan layanan pengadaan barang/jasa secara elektronik (LPSE)	Persentase kepuasan stakeholder terhadap penyelenggaraan LPSE per tahun	70%	75%	78%	80%	83%	86%	91%	95%
10	Peningkatan kapasitas organisasi dan pegawai di lingkungan Balitfo	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan Set. Badan	86.42%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	95%
11		Persentase jumlah pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Balitfo	67%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
12		Persentase jumlah pegawai Balitfo yang dimanfaatkan kepakarannya	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%

**DEFINISI OPERASIONAL, CARA PERHITUNGAN DAN SUMBER DATA INDIKATOR KINERJA UTAMA BALITFO**

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Persentase daya serap anggaran terhadap program Balitfo	Persentase dari perbandingan antara anggaran yang terealisasi atau digunakan dengan anggaran yang tersedia (Pagu yang dialokasikan) dalam program-program Balitfo	Jumlah realisasi dibagi total pagu Balitfo dikali 100%	LAKIP (Set. Balitfo)
2.	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan masukan	Bahan masukan adalah rekomendasi hasil kajian yang dijadikan bentuk kegiatan/program/kebijakan oleh Satker (butuh validasi dari Satker)	Jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh Satker dibagi jumlah rekomendasi hasil kajian Litbang pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan / Nota Riset (Pusat Penelitian dan Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi)
3.	Realisasi peningkatan rekomendasi hasil kajian Litbang yang diimplementasikan oleh masyarakat	Kajian Litbang yang dimanfaatkan oleh masyarakat adalah kajian yang dimanfaatkan oleh perguruan tinggi, K/L lain, organisasi baik dalam maupun luar negeri dalam bentuk publikasi.	Persentase hasil kajian yang dimanfaatkan oleh masyarakat tahun 2012 dikurangi Persentase hasil kajian yang dimanfaatkan oleh masyarakat tahun 2011 dibagi Persentase hasil kajian yang dimanfaatkan oleh masyarakat tahun 2011 dikali 100%	Laporan Tahunan / Nota Riset (Pusat Penelitian dan Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi)
4.	Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan masukan	Datin yang diimplementasikan oleh Satker sebagai bahan kajian (Satker lainnya)/bahan penelitian (Puslitbang Balitfo), bahan pidato/sambutan pimpinan, dan analisis kebijakan.	Jumlah Datin yang diimplementasikan oleh Satker dibagi jumlah Datin yang dihasilkan pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan PUSDATIN (Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian)
5.	Realisasi peningkatan hasil pengelolaan Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan masukan	Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat sebagai bahan penelitian atau kajian, bahan pidato, dan analisis kebijakan.	Jumlah Datin yang diimplementasikan oleh masyarakat dibagi jumlah Datin yang dihasilkan pada tahun yang sama dikali 100%	Laporan Tahunan (Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian)
6.	Persentase kepuasan stakeholder terhadap kualitas layanan penelitian pengembangan dan informasi	Nilai pengukuran kepuasan pelanggan/stakeholder Balitfo dengan indikator sebagai berikut : kecepatan mengakses, kualitas konten dari laman, <i>Service Level Agreement</i> , jumlah pengunjung <i>website</i> . Layanan balitfo dibagi penyediaan datin dan hasil litbang bagi stakeholder, kemudahan akses laman Kemnakertrans, penelitian berbasis permintaan.	Memberikan quesioner kepada Stakeholder	Hasil Survey Set. BALITFO (PSI, SDI, DAN PEP)
7.	Persentase sasaran RENSTRA yang diprogramkan dalam RKA K/L Balitfo	Perbandingan sasaran program RENSTRA yang dapat direalisasikan dalam RKA-KL dengan seluruh sasaran program yang telah ditetapkan / direncanakan dalam RENSTRA Balitfo	Jumlah sasaran program yang ada di RKA-KL dibagi jumlah sasaran program yang ada di RENSTRA dikali 100%	RENSTRA dan RKA-KL (Set. Balitfo)

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	CARA PERHITUNGAN	SUMBER DATA
8.	Persentase peningkatan publikasi hasil penelitian per tahun	Diseminasi yang telah dilokakaryakan, dipublikasikan (prosiding, buku artikel pada media publikasi atau konferensi, seminar, workshop, lokakarya) skala nasional dan internasional selama satu tahun periode anggaran.	Jumlah publikasi tahun n dikurangi jumlah publikasi tahun n-1 dibagi jumlah publikasi tahun n-1 dikali 100%	Laporan Karya Tulisan Ilmiah (Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian)
9.	Persentase kepuasan stakeholder terhadap penyelenggaraan LPSE per tahun	Stakeholder : pihak ketiga, supplier, panitia pengadaan/ULP, Pejabat PembuatKomitmen, LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah).	Memberikan questioner kepada stakeholder	Hasil Survey (Set. BALITFO)
10.	Persentase kepuasan pegawai terhadap pelayanan Set. Badan	Nilai pengukuran pelayanan Set. Badan terhadap dukungan administrasi teknis (NSPK, SOP) dan pemanfaatan jaringan LAN.	Ketentuan Penilaian Survei Internal PMPRB	Dokumen Hasil PMPRB (Inspektorat Jenderal)
11.	Persentase jumlah pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan Balitfo	Pegawai:Peneliti, Statitisi, Teknisi Litkayasa, Pranata komputer, Analis kepegawaiaan, Pustakawan, dan fungsional umum.( Jabatan yang diduduki sesuai dengan pendidikan, pengalaman, keterampilan, kompetensi )	Jumlah pegawai yang sesuai klasifikasi jabatan dibagi jumlah pegawai yang ada di unit kerja dikali 100%	SIMPEG (Set. Balitfo)
12.	Persentase jumlah pegawai Balitfo yang dimanfaatkan kepakarannya	Presentase pegawai (struktural dan fungsional tertentu Balitfo yang diundang secara legal pada penyusunan kebijakan/kajian/pedoman/Bimtek/Seminar/ Workshop Internal dan Eksternal. 4-12 kegiatan perorang pertahun	Jumlah pegawai struktural dan fungsional tertentu Balitfo yang diundang dan memenuhi undangan dibagi jumlahpegawai struktural dan fungsional tertentu Balitfodikali 100%	Daftar Laporan Pakar yang dihimpun di Set. Balitfo.