



KEMENTERIAN  
KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA



# LAPORAN KINERJA

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN  
TAHUN 2024



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN  
**INSPEKTORAT JENDERAL**

Jl. Jend Gatot Subroto Kav 51, Jakarta Selatan 12950 Telp/Fax (021) 5255661, 5255662  
Home page: <http://www.naker.go.id>

---

**PERNYATAAN TELAH DI REVIU**  
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN  
**TAHUN ANGGARAN 2024**

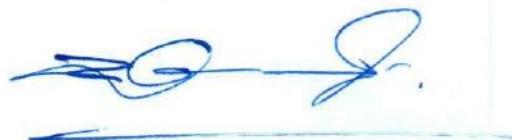
Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan untuk Tahun Anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Kementerian Ketenagakerjaan.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Jakarta, 24 Februari 2025

Inspektur Jenderal



Dr. Ir Roni Dwi Susanto, M.Si.  
NIP 19671208 199203 1 002

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, atas rahmat, karunia, dan ridho-Nya, Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 yang berisi pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan.

Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 merupakan wujud akuntabilitas dan transparansi atas pelaksanaan program dan kegiatan serta penggunaan anggaran yang diamanatkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam rangka mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Dalam laporan kinerja ini, diuraikan secara lengkap mengenai perencanaan kinerja, pencapaian kinerja, strategi pendukung keberhasilan, kendala, serta langkah-langkah atau upaya selanjutnya yang akan dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan guna meningkatkan kinerja untuk mencapai target jangka menengah yang tercantum di dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024.

Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 masih dihadapkan pada tantangan yang cukup berat. Namun demikian, berbagai kebijakan untuk dapat memenuhi harapan para pemangku kepentingan di sektor ketenagakerjaan terus diupayakan, diantaranya dengan melakukan upaya peningkatan sumber daya internal Kementerian Ketenagakerjaan secara konsisten melalui peningkatan kompetensi SDM, penataan organisasi, pengembangan teknologi informasi dan pengelolaan program/kegiatan yang efektif dan anggaran yang efisien, serta melalui upaya membangun kerja sama antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan kementerian/lembaga, pemerintah daerah maupun seluruh elemen masyarakat yang kerap bersentuhan dengan Kementerian Ketenagakerjaan terutama dalam penciptaan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Kami harap laporan kinerja ini dapat bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan dan menjadi bahan evaluasi dalam perencanaan program dan

anggaran, serta peningkatan tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan untuk perbaikan kinerja kedepannya.

Akhirnya kami ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyusunan laporan kinerja ini. Semoga Tuhan YME selalu melimpahkan karunia-Nya kepada kita semua dalam melaksanakan tugas di masa mendatang.

Jakarta, Februari 2025

Menteri Ketenagakerjaan RI

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature appears to read "Yassierli".

Prof. Yassierli, Ph.D.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>3</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>4</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>5</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>6</b>
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>8</b>
1.1.    Latar Belakang.....	8
1.2.    Maksud dan Tujuan .....	11
1.3.    Tugas dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan .....	11
1.4.    Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan .....	12
1.5.    Potensi dan Tantangan .....	17
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>26</b>
2.1.    Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.....	26
2.2.    Perjanjian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	29
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>36</b>
3.1.    Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024.....	36
3.2.    Analisis Capaian Kinerja.....	40
3.2.1.    Sasaran Strategis Ke-1 (SS-1).....	40
3.2.2.    Sasaran Strategis Ke-2 (SS-2).....	86
3.3.    Analisis Kinerja Anggaran .....	111
3.4.    Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	113
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>116</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan .....	16
Gambar 1.2 Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan .....	17
Gambar 2.1 Visi dan Misi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 .....	26
Gambar 3.1 Kontribusi Kemnaker Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional Tahun 2024 .....	44
Gambar 3.2 Persebaran BLK UPTD yang Melaksanakan PBK Kompetensi Tahun 2024 .....	47
Gambar 3.3 Persebaran Pekerja/Buruh Hasil Pembinaan Kemnaker Tahun 2024 .....	53
Gambar 3.4 Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.	88
Gambar 3.5 Perkembangan Opini BPK Kemnaker Tahun 2019-2023 .....	98
Gambar 3.6 Struktur Penilaian Tingkat Kematangan SPBE.....	99
Gambar 3.7 Perkembangan Indeks SPBE Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.....	102

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 SS dan IKSS Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.....	29
Tabel 2.2 Target Kinerja Pada PK Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	30
Tabel 2.3 Perubahan Alokasi Anggaran Pada PK Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	31
Tabel 2.4 Prioritas Nasional Kementerian Ketenagakerjaan .....	32
Tabel 3.1 Perubahan Cara Perhitungan IKSS Tahun 2020-2024 .....	37
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	39
Tabel 3.3 Kinerja Program Pendukung Pencapaian SS-1.....	42
Tabel 3.4 Penciptaan Tenaga Kerja Baru Tahun 2022-2024 .....	45
Tabel 3.5 Kejuruan yang Diselenggarakan Tahun 2024 .....	46
Tabel 3.6 Realisasi Program Pelatihan Tahun 2024 .....	46
Tabel 3.7 Klasifikasi Tipe BLK Komunitas s.d. Tahun 2024 .....	48
Tabel 3.8 Jumlah BLK-K binaan Kemnaker tahun 2022-2024 .....	49
Tabel 3.9 Klasifikasi BLK Komunitas .....	49
Tabel 3.10 Penempatan Dalam Negeri Berdasarkan Intervensi di Tahun 2024 .....	52
Tabel 3.11 Negara dengan Penempatan PMI Terbesar Tahun 2024 .....	52
Tabel 3.12 Jumlah Perusahaan Yang Terdaftar pada WLKP <i>online</i> dan melaporkan kondisi ketenagakerjaanya Tahun 2022-2024 .....	54
Tabel 3.13 Fokus Pembinaan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial tahun 2024 .....	56
Tabel 3.14 Data Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	57
Tabel 3.15 Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Angkatan Kerja Agustus 2021-Agustus 2024 .....	58
Tabel 3.16 Hasil Evaluasi Atas Implementasi RB Kemnaker oleh Kementerian PAN dan RB .....	89
Tabel 3.17 Indeks RB General dan Tematik Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023 .....	89
Tabel 3.18 Predikat Penilaian SPBE .....	100
Tabel 3.19 Hasil Pemantauan dan Evaluasi SPBE Kementerian Ketenagakerjaan .....	101
Tabel 3.20 Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Program.....	111
Tabel 3.21 Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Unit Kerja Tahun 2024.....	111
Tabel 3.22 Tabel pagu blokir per unit eselon I.....	112
Tabel 3.23 Dana Dekonsentrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	113
Tabel 3.24 Penggunaan Sumber Daya Anggaran.....	113

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	116
Lampiran 2. Perubahan Pertama Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024.....	118
Lampiran 3. Perubahan Kedua Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	120
Lampiran 4. Perubahan Ketiga Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024 .....	122
Lampiran 5. Realisasi PN Kemnaker .....	124
Lampiran 6. Capaian Output Kementerian Ketenagakerjaan 2024 .....	130
Lampiran 7. Laporan Hasil Evaluasi RB 2023 .....	161
Lampiran 8. Laporan Hasil Evaluasi SPBE 2024 .....	163

## **RINGKASAN EKSEKUTIF**

Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 berisi tentang perencanaan kinerja, pencapaian kinerja, upaya atau strategi, serta permasalahan/kendala yang dihadapi selama tahun 2024. Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menjadi ukuran sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024.

Secara umum kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dapat dikatakan mengalami peningkatan , dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Rata-rata capaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dari 2 (dua) sasaran strategis sebesar 67,32 persen;
2. Sasaran Strategis Pertama, yaitu Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Tangguh, Lincah, Produktif dan Berdaya Saing dalam Hubungan Industrial yang Kondusif Untuk Mendukung Indonesia yang Maju, Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong, dengan indikator kinerja Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional dapat terealisasi sebesar 4,01 persen dari target ditahun 2024 sebesar 9,85 persen. Dengan demikian, capaian kinerja untuk indikator tersebut mencapai sebesar 40,71 persen;
3. Sasaran Strategis kedua, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dengan indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi, Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Indikator Opini BPK dapat terelasi sesuai target yang ditetapkan yaitu WTP, dengan demikian capaian kinerjanya sebesar 100 persen. Sementara itu, Indeks SPBE terealisasi sebesar 3,42 poin dari target sebesar 4,00 poin, sehingga capaiannya sebesar 85,50 persen. Sedangkan Indeks Reformasi Birokrasi mampu terealisasi sebesar 78,73 poin dari target 81,75 poin, sehingga capaiannya sebesar 96,31 persen.
4. Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh anggaran sebesar Rp6.144.346.237.000 untuk mencapai kinerja tahun 2024. Adapun realisasinya mencapai sebesar Rp5.500.436.965.043 atau 89,52 persen dari pagu anggaran sebesar Rp6.144.346.237.000. Sedangkan apabila realisasi tersebut dibandingkan dengan pagu tanpa blokir yang sebesar Rp5.693.541.003.000, maka realisasi anggaran tahun 2024 mencapai sebesar 96,61 persen.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pembangunan yang dilaksanakan di tahun 2024 merupakan pembangunan tahunan yang disusun sebagai penjabaran tahun terakhir pelaksanaan RPJMN Tahun 2020-2024. Pelaksanaan pembangunan nasional tahun kelima ini dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2024 melalui Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2023. Tema RKP tahun 2024 diarahkan untuk menjaga kesimbangan dan konsistensi pembangunan tahunan, serta sebagai upaya untuk membaurkan dinamika perubahan lingkungan yang terjadi secara setahun, dengan tetap memperhatikan koridor RPJMN.

Sebagai upaya melanjutkan estafet pembangunan, tema pembangunan yang diusung di tahun 2024 adalah "Mempercepat Transformasi Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan" yang dipandang sebagai upaya untuk memenuhi target-target sasaran akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 dan mendorong terciptanya fondasi yang kokoh untuk melanjutkan estafet pembangunan periode 2025-2029.

Transformasi ekonomi tetap berorientasi pada fondasi kebijakan Peningkatan produktivitas, terutama untuk meningkatkan nilai tambah di dalam dan antarsektor ekonomi, serta melakukan pergeseran tenaga kerja dari sektor informal yang bernilai tambah relatif rendah menuju sektor formal yang bernilai tambah tinggi yang berpengaruh terhadap peningkatan pertumbuhan potensial jangka panjang. Sebagai pemenuhan aspek inklusif dan berkelanjutan, transformasi ekonomi tetap dilaksanakan melalui tiga pilar yaitu, (1) pertumbuhan dan perkembangan ekonomi, (2) pemerataan pendapatan dan pengurangan kemiskinan, serta (3) perluasan akses dan kesempatan kerja.

Pada Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2024 diperkirakan bahwa tahun 2024 merupakan tahun kunci dalam mengejar pencapaian target pertumbuhan ekonomi jangka menengah dan panjang karena menjadi titik awal akselerasi pertumbuhan ekonomi. Kapasitas produktif perekonomian ditingkatkan melalui transformasi ekonomi yang mencakup peningkatan produktivitas di semua sektor ekonomi, pemulihan sosial yang inklusif melalui pembangunan SDM dan tenaga kerja yang berkualitas, serta transisi

pembangunan ramah lingkungan melalui investasi infrastruktur hijau dan pengembangan teknologi, diharapkan mampu meningkatkan daya saing perekonomian. Berlanjutnya agenda transformasi ekonomi tersebut diperkirakan akan mendorong akselerasi ekonomi Indonesia.

Proses pemulihan ekonomi domestik pada tahun 2024 diperkirakan akan berlanjut walaupun masih dihadapkan pada beberapa tantangan. Dari sisi sosial, kondisi pengangguran dan kemiskinan Indonesia perlahan mengalami perbaikan. Namun, tingkat pengangguran dan kemiskinan masih tetap tinggi.

Berkaitan dengan hal tersebut, tentunya diperlukan sejumlah kebijakan dalam rangka peningkatan produktivitas, penguatan pemulihan sosial dan ekonomi yang inklusif serta pembangunan yang berkelanjutan. Pembangunan perlu ditujukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berdaya saing. Penguatan kapasitas dan kapabilitas SDM merupakan bagian terpenting dari pembangunan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kapasitas produktif suatu perekonomian. Upaya penguatan pemulihan sosial yang inklusif dilakukan melalui percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem, peningkatan kualitas SDM melalui penguatan sistem pendidikan dan kesehatan, penanggulangan pengangguran disertai dengan peningkatan pekerjaan layak (*decent job*). Upaya tersebut perlu juga diikuti dengan perbaikan birokrasi untuk mempercepat keberhasilan dalam pencapaiannya diantaranya dengan memangkas birokrasi yang berbelit-belit dan menciptakan pelayanan publik yang lebih efisien, transparan, dan responsif.

Arah kebijakan dan strategi pembangunan tahun 2024 dituangkan ke dalam tujuh Prioritas Nasional (PN) RKP Tahun 2024. Tujuh PN tersebut merupakan Agenda Pembangunan RPJMN Tahun 2020-2024 yang tetap dilanjutkan pada RKP Tahun 2024. Hal ini untuk menjaga kesinambungan efektivitas pengendalian pembangunan dan upaya pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah.

Adapun 7 (tujuh) agenda pembangunan nasional yang tertuang dalam RPJMN yaitu, (1) Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan; (2) Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan; (3) Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing; (4) Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan; (5) Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung

Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar; (6) Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim; (7) Memperkuat Stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan (Polhukhankam) dan Transformasi Pelayanan Publik.

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan arah kebijakan tahun 2024 mengacu pada RKP Tahun 2024 dengan tetap melaksanakan program dan kegiatan dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024. Pada Kementerian Ketenagakerjaan mendukung secara penuh 4 (empat) agenda Prioritas Nasional, yaitu (i) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas; (ii) meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas; (iii) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; dan (iv) memperkuat stabilitas Polhukhankam serta transformasi pelayanan publik.

Dalam mengakselerasi pembangunan nasional khususnya di bidang ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan juga berupaya untuk mengoptimalkan tugas dan fungsi dengan melaksanakan 9 (Sembilan) lompatan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2022. Sembilan lompatan Kementerian Ketenagakerjaan tersebut adalah (i) Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK); (ii) *Link and Match* Ketenagakerjaan; (iii) Transformasi Program dan Perluasan Kesempatan Kerja; (iv) Pengembangan Talenta Muda; (v) Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri; (vi) Visi Baru Hubungan Industrial; (vii) Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan; (viii) Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan; dan (ix) Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan 9 (sembilan) lompatan didukung dengan restrukturisasi program Kementerian Ketenagakerjaan yang di mulai di tahun 2021 dengan menunjukkan sasaran pembangunan yang menggambarkan *outcome*.

Kementerian Ketenagakerjaan juga telah menyusun kerangka pikir dalam percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem dengan melakukan perluasan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha dengan menciptakan lapangan kerja baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang sudah ada, serta menyiapkan pelatihan program vokasi dan melakukan perluasan cakupan

kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi masyarakat miskin ekstrem sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem.

Menteri Ketenagakerjaan melakukan pengawasan secara langsung pelaksanaan 9 (sembilan) lompatan Kementerian Ketenagakerjaan untuk memastikan ketercapaian sasaran pembangunan atau *outcome* yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan secara berkala melalui pengukuran kinerja setiap bulan terhadap seluruh indikator kinerja utama berdasarkan cara pengukuran yang termuat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 11 Tahun 2021. Hasil pengukuran kinerja tahun 2024 tersebut, beserta analisis ketercapaian dan atau ketidaktercapaian diinformasikan kepada publik dalam bentuk Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024. Hal ini merupakan wujud komitmen transparansi dan akuntabilitas pertanggung jawaban atas kinerja Kementerian Ketenagakerjaan terhadap pencapaian sasaran pembangunan atau *outcome* yang telah ditetapkan.

### **1.2. Maksud dan Tujuan**

Maksud dan tujuan utama penyusunan Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 adalah untuk memberikan informasi penilaian atas seluruh kinerja Kementerian Ketenagakerjaan yang direpresentasikan melalui Indikator Kinerja Utama (IKU). Selain itu, laporan kinerja juga memberikan informasi atas anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan seluruh program/kegiatan Kementerian Ketenagakerjaan. Informasi tersebut merupakan bentuk akuntabilitas Kementerian Ketenagakerjaan dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan nasional.

### **1.3. Tugas dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan**

Tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, dengan kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Kementerian Ketenagakerjaan yang didefinisikan sebagai berikut:

1. Kedudukan Kementerian Ketenagakerjaan dipimpin oleh Menteri Ketenagakerjaan dan dibantu oleh Wakil Menteri sesuai penunjukan Presiden yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden;
2. Tugas Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara;
3. Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:
  - a. Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
  - c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
  - d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
  - e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
  - f. Perencanaan ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan; dan
  - g. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

#### **1.4. Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan**

Untuk mendukung pelaksanaan tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, Menteri Ketenagakerjaan telah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan sebagai tindak lanjut

ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Sekretariat Jenderal, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Susunan organisasi Sekretariat Jenderal terdiri dari:
  - a. Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja;
  - b. Biro Keuangan dan Barang Milik Negara;
  - c. Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur;
  - d. Biro Hukum;
  - e. Biro Umum;
  - f. Biro Kerja Sama; dan
  - g. Biro Hubungan Masyarakat.
2. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas. Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas terdiri dari:
  - a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
  - b. Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan;
  - c. Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi;
  - d. Direktorat Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan;
  - e. Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas; dan
  - f. Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan.
3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan terdiri dari:

- a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
  - b. Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
  - c. Direktorat Bina Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
  - d. Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja;
  - e. Direktorat Bina Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
  - f. Direktorat Bina Pengantar Kerja.
4. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri dan dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari:
- a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
  - b. Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan;
  - c. Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
  - d. Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial;
  - e. Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
  - f. Direktorat Bina Mediator Hubungan Industrial.
5. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja. Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri dari:
- a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
  - b. Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan;
  - c. Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
  - d. Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan;

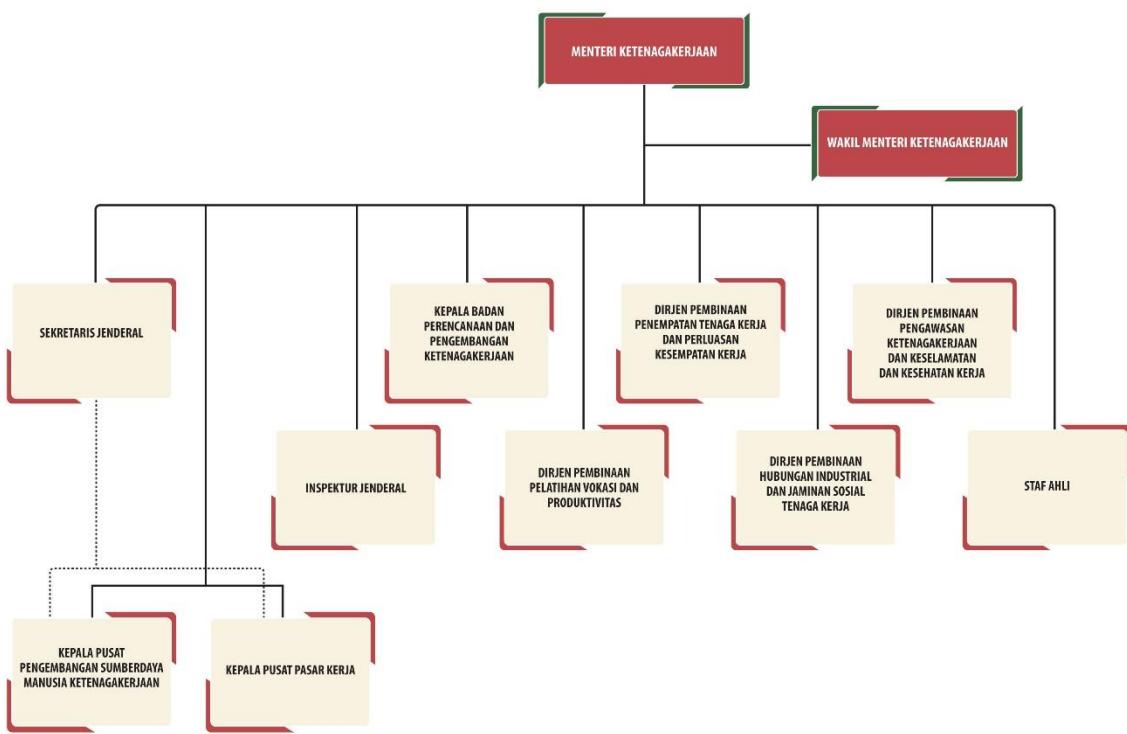
- e. Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
  - f. Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguin Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
6. Inspektorat Jenderal, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Inspektur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Susunan organisasi Inspektorat Jenderal terdiri dari:
- a. Sekretariat Inspektorat Jenderal;
  - b. Inspektorat I;
  - c. Inspektorat II;
  - d. Inspektorat III; dan
  - e. Inspektorat IV.
7. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Kepala Badan mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Susunan organisasi Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan terdiri dari:
- a. Sekretariat Badan;
  - b. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan;
  - c. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan; dan
  - d. Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan.
8. Staf Ahli Menteri, adalah unsur pembantu dalam memberikan telaahan, pertimbangan, dan saran pemecahan masalah secara konseptual mengenai hal-hal tertentu menurut keahliannya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Susunan Staf Ahli Menteri Ketenagakerjaan terdiri dari:
- a. Staf Ahli Bidang Ekonomi Ketenagakerjaan;
  - b. Staf Ahli Bidang Hubungan Internasional;
  - c. Staf Ahli Hubungan Antar Lembaga; dan
  - d. Staf Ahli Bidang Sosial, Politik dan Kebijakan Publik.
9. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal yang dipimpin oleh Kepala Pusat. Pusat Pengembangan Sumber Daya

Manusia Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ketenagakerjaan.

10. Pusat Pasar Kerja berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal yang dipimpin oleh Kepala Pusat. Pusat Pasar Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelayanan pasar kerja.

Berikut adalah rincian struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia:

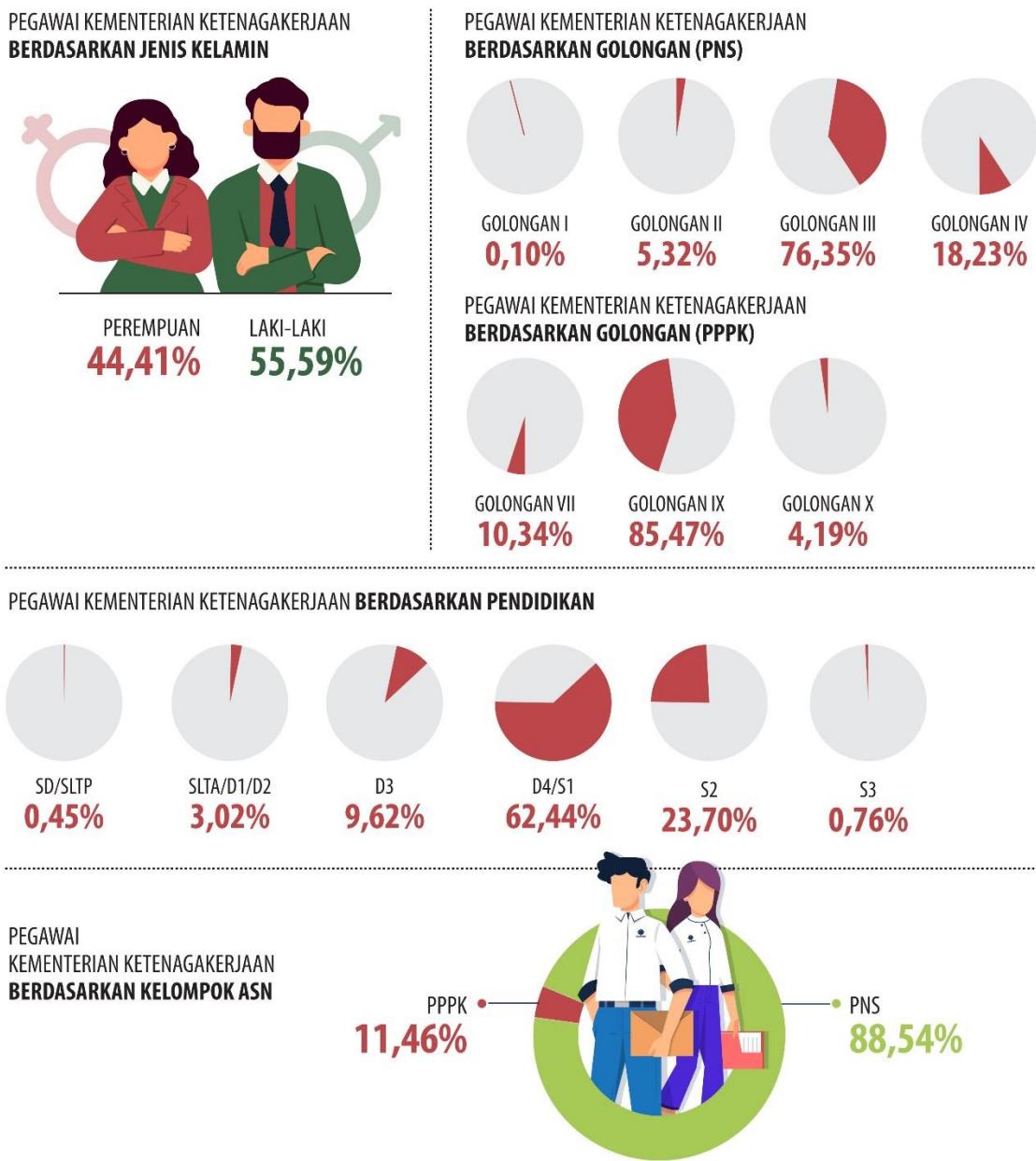
**Gambar 1.1**  
Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan



Sumber: Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2024

Dalam melaksanakan program dan kegiatan, Kementerian Ketenagakerjaan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang bertugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki jumlah pegawai sebanyak 3.544 orang. Berdasarkan data, berikut rincian dari pegawai Kementerian Ketenagakerjaan di tahun 2024.

**Gambar 1.2**  
Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan



Sumber: Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2024

### 1.5. Potensi dan Tantangan

Terdapat berbagai potensi dan tantangan pembangunan yang dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada periode 2020-2024, yaitu:

1. Sejumlah potensi yang harus dioptimalkan:

- Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah, termasuk energi angin dan matahari, hal tersebut dapat mendorong adanya transisi dari *brown jobs* ke *green economy* yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan *green jobs* dan mendorong pembangunan. Investasi di

- sektor ramah lingkungan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, khususnya di bidang pertanian berkelanjutan dan energi terbarukan;
- b. Ekonomi Indonesia tahun 2024 tumbuh sebesar 5,03 persen. Pertumbuhan terjadi pada seluruh lapangan usaha. Lapangan usaha yang mengalami pertumbuhan tertinggi adalah Jasa Lainnya sebesar 9,80 persen; diikuti Transportasi dan Pergudangan sebesar 8,69 persen; dan Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum sebesar 8,56 persen. Sementara itu, Industri Pengolahan yang memiliki peran dominan tumbuh 4,43 persen. Sedangkan Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor serta Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan masing-masing tumbuh sebesar 4,86 persen dan 0,67 persen;
  - c. Berdasarkan data BPS bulan Agustus tahun 2024, penduduk Usia Kerja (PUK) atau orang yang berumur 15 tahun ke atas cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. PUK pada Agustus 2024 bertambah sebanyak 2,78 juta orang dibandingkan Agustus 2023. Sebagian besar penduduk usia kerja tersebut merupakan angkatan kerja yang mencapai 152,11 juta orang, sisanya termasuk bukan angkatan kerja sebanyak 63,26 juta orang. Besarnya jumlah angkatan kerja yang mewakili penawaran tenaga kerja untuk memproduksi barang dan jasa merupakan kesempatan emas bagi Indonesia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi. Oleh karena itu pemerintah perlu mempersiapkan segala aspek pendukung seperti peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat, serta penciptaan lapangan kerja yang berkualitas;
  - d. Ekonomi Gig berkembang sebagai hasil dari sebuah model ketenagakerjaan yang baru, didukung oleh perubahan teknologi dan globalisasi. Pekerjaan ekonomi gig dianggap menjadi alternatif bagi seseorang yang lebih menyukai model pekerjaan fleksibel dibandingkan *traditional office work model* dengan pengaturan kerja yang kaku. Ekonomi gig juga menjadi alternatif pekerjaan di tengah terbatasnya lapangan pekerjaan di sektor formal. Ekonomi gig akan semakin berkembang tidak hanya di Indonesia tetapi juga di seluruh dunia;

- e. Kesempatan kerja yang tinggi di luar negeri merupakan peluang di tengah kondisi surplus tenaga kerja yang diharapkan dapat berpartisipasi dalam perekonomian dan kondisi angka pengangguran di Indonesia yang masih belum berada pada tingkat ideal. Sebagai contoh pekerja migran Indonesia di bidang tenaga kesehatan khususnya tenaga perawat memiliki potensi untuk ditempatkan di pasar kerja internasional;
- f. Pemagangan luar negeri memberikan kesempatan kepada pemagang untuk belajar dan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya di bidang yang ditekuninya dan juga kesempatan untuk memiliki wawasan yang lebih luas tentang budaya dan lingkungan kerja di negara lain. Pemagang akan mendapatkan pelatihan dan pengalaman kerja langsung di perusahaan asing, sehingga mereka dapat mempelajari teknologi dan metode kerja terkini. Pengalaman kerja di luar negeri dapat meningkatkan peluang pemagang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di Indonesia maupun di luar negeri;
- g. Dunia teknologi terus mengalami perkembangan yang begitu pesat. Salah satu isu yang harus dipersiapkan adalah kehadiran kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI). AI merupakan sistem komputer melaksanakan kegiatan yang biasanya diasosiasikan dengan kecerdasan manusia, seperti belajar, berbicara, membedakan, dan persepsi. Saat ini, banyak perusahaan terutama perusahaan besar yang melatih dan meningkatkan keterampilan karyawan untuk bekerja dengan perangkat lunak dan AI;
- h. Potensi perkembangan agribisnis perdesaan dan ekonomi kreatif. Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang begitu cepat, memaksa perlunya akselerasi transformasi sektor pertanian agar adaptif dalam menyerap angkatan kerja baru, khususnya pekerja muda di perdesaan melalui pengembangan agribisnis berbasis teknologi. Kondisi tersebut diharapkan dapat mendorong produktivitas dan nilai tambah sektor pertanian sehingga pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Begitu juga dengan potensi ekonomi kreatif yang harus dioptimalkan mengingat sektor tersebut menciptakan

beragam peluang kerja di era digitalisasi saat ini dan membutuhkan banyak talenta yang kompeten;

- i. Diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 68 tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi yang merupakan perluasan dari Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia merupakan sebuah bentuk komitmen untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia. Terdapat pembagian tugas pada peraturan ini seperti Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi mengkoordinasikan Pendidikan Vokasi, sedangkan Kementerian Ketenagakerjaan sendiri mengkoordinasikan Pelatihan Vokasi. Berikut Strategi Nasional yang didukung oleh Kemnaker, yaitu:
  - 1) Membangun Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) yang mutakhir dan komprehensif dalam menggambarkan struktur tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja, persediaan dan kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif;
  - 2) Memperkuat peran Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berorientasi ke permintaan;
  - 3) Mewujudkan lembaga koordinasi vokasi yang efektif, efisien, fleksibel, dan lincah dalam menyesuaikan kebutuhan pasar kerja;
  - 4) Terwujudnya pelatihan vokasi yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja;
  - 5) Memperkuat peran BNSP dalam Penjaminan Mutu Sertifikasi Kompetensi bagi peserta didik dan peserta latih; dan
  - 6) Memperkuat skema pendanaan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang efisien, efektif, dan berbasis kebutuhan.
2. Sejumlah tantangan yang dihadapi saat ini dan ke depan:
  - a. Terlepas dari kondisi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang telah pulih mendekati 60 persen setelah adanya pandemi COVID-19, menurut ILO terdapat hal lain yang perlu menjadi perhatian dalam kacamata bidang ketenagakerjaan, seperti “Jobs Gap” yang disebabkan

oleh perlambatan ekonomi global sehingga pekerjaan layak dengan upah yang layak sulit ditemukan pada tahun 2023. Menurut perkiraan ILO tahun 2023, 12,3% atau 473 juta orang, termasuk dalam kategori kesenjangan pekerjaan. Jobs Gap merupakan ukuran baru mengenai belum terpenuhinya kebutuhan akan lapangan kerja di dunia.

- b. Angkatan kerja pemuda, yaitu penduduk berusia 16–30 tahun, berperan penting dalam perekonomian. Semakin besar angkatan kerja maka diharapkan akan meningkatkan kapasitas produktif perekonomian. Data ketenagakerjaan melalui Sakernas Agustus 2024, menunjukkan bahwa lebih dari separuh pemuda bekerja (56,98 persen), sementara 7,95 persen menganggur. Namun, Indikator NEET (*Not in Employment, Education, and Training*) menunjukkan 23,78 persen pemuda usia 15–24 tahun tidak bekerja, tidak bersekolah, atau tidak mengikuti pelatihan.
- c. Disrupsi teknologi dengan adanya kehadiran kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI) menjadi salah satu tantangan yang dihadapi dalam sektor ketenagakerjaan. AI sudah mulai marak diadopsi sejak 2022, meskipun memiliki manfaat yang besar dalam mendukung dan mengembangkan pelaksanaan sektor bisnis, terutama mengotomatisasi tugas-tugas berbagai bidang seperti pengurutan informasi, penghafalan, kecepatan persepsi, dan penalaran deduktif namun AI akan menggantikan *Human Intelligences* (HI) secara bertahap hingga sampai sepenuhnya mampu menggantikan manusia. Sehingga dengan adanya AI yang mulai diadopsi ke dalam beberapa industri, maka perlu keahlian-keahlian yang dibutuhkan oleh pekerja diantaranya adalah analisis dan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kemauan untuk belajar, empati, kemampuan intrapersonal, literasi teknologi dan kegigihan.

Di samping itu, disrupsi teknologi juga menyebabkan sektor ketenagakerjaan mengalami perkembangan dari sisi permintaan akan jabatan dan keahlian baru. Adapun sektor industri yang berkembang saat ini diantaranya adalah:

- 1) Digital, komputer dan informatika;
- 2) Keuangan dan perbankan;
- 3) Media dan periklanan;
- 4) Transportasi, distribusi dan logistik;

- 5) Perhotelan, pariwisata dan *event*;
- 6) Arsitektur dan konstruksi; dan
- 7) Seni dan desain.

Untuk memenuhi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan pada sektor industri yang berkembang saat ini, maka akan dibutuhkan keahlian baru yang perlu dimiliki oleh pekerja. Hal ini menjadi perhatian pemerintah dikarenakan dapat menciptakan ketidaksetaraan ekonomi terutama bagi pekerja yang tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis kebutuhan jabatan pekerjaan baru.

- d. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2024 menunjukkan bahwa TPT terbanyak berasal dari tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 9,01 persen. Proporsi ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami penurunan sebesar 0,30 persen. Meskipun terjadi penurunan, ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian (*mismatch*) antara sistem pendidikan dan lapangan kerja yang masih menjadi isu penting dalam ketenagakerjaan.

- e. Fenomena *Ageing Population*

Sebagai dampak dari pembangunan berkelanjutan dan adanya perbaikan di bidang kesehatan, pendidikan termasuk bidang ketenagakerjaan telah berpengaruh pada meningkatnya umur harapan hidup. Fenomena ini menyebabkan Indonesia menghadapi struktur penduduk usia tua (*ageing population*), dimana jumlah lanjut usia (lansia) atau penduduk di atas 60 tahun sudah mencapai di atas 10 persen dari total penduduk. Ini berarti dari setiap 10 orang penduduk terdapat satu orang lansia. Peningkatan jumlah penduduk lansia tersebut tentunya menimbulkan konsekuensi yang kompleks. Tantangan yang diakibatkan penuaan penduduk telah mencakup hampir setiap aspek kehidupan. Untuk menyikapi kondisi tersebut, dibutuhkan suatu program pembangunan kelanjutusiaan yang mampu memberikan dukungan bagi kehidupan lansia, termasuk kewajiban untuk memenuhi jaminan sosial. Mengingat masih rendahnya tingkat kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun dengan jumlah masing-masing sebesar 18,4 juta

- (12,74%) peserta dan 14,9 juta (10,34%) jika dibandingkan dengan penduduk yang bekerja sebesar 144,64 juta orang.
- f. Berdasarkan data *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) 2023, Indonesia berada di peringkat 75, berada di bawah peringkat dari Mongolia (74), Brazil (73), dan North Macedonia (72). Kondisi tersebut disebabkan oleh masih rendahnya tenaga kerja yang memiliki keterampilan tingkat tinggi.
  - g. Profil atau karakteristik Angkatan Kerja Indonesia sebagaimana dapat dilihat dari hasil Sakernas Agustus tahun 2024:
    - 1) Adanya indikasi kualitas dan produktivitas tenaga kerja rendah. Hal ini terlihat dari angkatan kerja yang bekerja didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD ke bawah sebesar 35,80 persen.
    - 2) Pasokan tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja/kurang termanfaatkan. TPT yang merupakan persentase jumlah penganggur terhadap angkatan kerja mencapai 4,91 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar 5 orang penganggur.
    - 3) TPT tertinggi berdasarkan kelompok umur adalah penduduk kelompok muda dengan umur 15-24 tahun yaitu sebesar 17,32 persen.
    - 4) Terjadinya peningkatan angka Setengah Pengangguran (*under employment*). Jumlah penduduk yang bekerja dengan jam kerja di bawah ambang batas jam kerja normal (kurang dari 35 jam dalam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan lain mencapai 8,00 persen 1,32 persen dibanding Agustus 2023.
    - 5) Penduduk yang bekerja di sektor informal lebih besar dari sektor formal. Mayoritas penduduk di Indonesia bekerja di kegiatan informal yaitu sebesar 57,95 persen atau 83,83 juta orang.
    - 6) Terdapat kesenjangan gender yang signifikan terkait TPAK. TPAK laki-laki sebesar 84,66 persen, lebih tinggi dibanding TPAK perempuan yang sebesar 56,42 persen.

- 7) Penduduk Usia Kerja penyandang disabilitas sebesar 5,17 juta orang, dan yang merupakan Angkatan kerja sebesar 1,04 juta orang. Sehingga TPAK penyandang disabilitas hanya sebesar 20,14%.
- h. Meningkatnya permintaan terhadap jenis-jenis pekerjaan baru akibat perkembangan teknologi dan ekonomi digital. Perkembangan teknologi saat ini, banyak membawa perubahan dalam berbagai sendi kehidupan. Dalam sektor ekonomi, terjadi transformasi industri yang merupakan rekonsiliasi manusia ditandai dengan efisiensi dan personalisasi produk serta memberikan ruang desain yang lebih luas kepada manusia, disebut sebagai Revolusi Industri 5.0.
- Menurut studi World Economic Forum (2025), terdapat 10 (sepuluh) jenis pekerjaan teratas yang akan meningkat permintaannya adalah Ahli Big Data, Teknisi Fintech, Ahli Kecerdasan Buatan dan Pembelajaran Mesin, Pengembang Perangkat Lunak dan Aplikasi, Ahli Manajemen Keamanan, Ahli Gudang Data, Ahli Kendaraan Otonom dan Listrik, Desainer User Interface (UI) dan User Experience UX, Pengemudi Truk Ridan atau Pengemudi Layanan Pengiriman, dan Ahli Internet untuk Segala (Internet of Things/IoT). Selain itu, terdapat 5 (lima) keterampilan yang dibutuhkan adalah pemikiran analitis dan inovatif, pembelajaran aktif dan strategi pembelajaran, pemecahan masalah yang kompleks, pemikiran kritis, kreativitas, keorisinilan, dan inisiatif.
- Perkembangan teknologi digital yang tidak hanya membawa manfaat bagi kehidupan, namun juga berdampak pada penghematan tenaga kerja (*labour saving*). Tantangan perkembangan teknologi ini akan sulit diikuti oleh tenaga kerja tidak terampil (*unskilled worker*) dan tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Kondisi terus berkembangnya teknologi digital mempengaruhi perubahan tren pekerjaan pada tahun 2024.
- i. Tantangan selanjutnya bersumber dari adanya ketegangan geopolitik yang sangat mempengaruhi pengambilan kebijakan ekonomi pada negara-negara besar. Ketegangan geopolitik menyebabkan dunia semakin terbagi-bagi sehingga berbagai aktivitas perekonomian global melambat. Salah satu ketegangan geopolitik seperti yang terjadi pada perang Ukraina dan Rusia, serta ketegangan politik antara Israel dan

- Palestina yang menyebabkan terjadinya aksi dan reaksi dari negara-negara pendukung salah satu negara. Aksi dan reaksi tersebut membawa pengaruh dalam aktivitas perekonomian di beberapa negara.
- j. Industri manufaktur di hampir seluruh negara mengalami penurunan, termasuk Indonesia. Hal itu terjadi karena industri jasa berkembang sangat cepat di era digital. Jika dibandingkan dengan negara lain seperti China, Thailand, bahkan Afrika Selatan, penurunan sektor manufaktur Indonesia terjadi sangat cepat. Sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia yang utamanya berasal dari sektor jasa itu membuat pertumbuhan ekonomi di Indonesia kurang produktif disebabkan sektor jasa yang berkembang tidak memiliki karakteristik produktivitas yang tinggi seperti telekomunikasi atau teknologi informasi, tetapi sektor jasa yang produktivitasnya rendah. Di masa mendatang, pengembangan sektor-sektor yang memiliki produktivitas tinggi, seperti sektor manufaktur, diharapkan dapat terjadi. Sektor industri memainkan peran penting dalam perekonomian karena dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Penyerapan tenaga kerja ini dapat mengurangi tingkat kemiskinan dan kesenjangan di masyarakat.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **2.1. Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024**

Visi dan Misi Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari Visi dan Misi Pembangunan Nasional. Berdasarkan tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, maka dari 9 (Sembilan) Misi Pembangunan Nasional, Kementerian Ketenagakerjaan mendukung 5 (Lima) Misi Pembangunan Nasional. Berikut penjabaran Visi dan Misi Kementerian Ketenagakerjaan yang juga merupakan Visi dan Misi Nasional.

**Gambar 2.1**

Visi dan Misi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

VISI PRESIDEN-WAKIL PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020-2024  
INDONESIA MAJU YANG BERDAULAT, MANDIRI DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG



Peningkatan  
Kualitas Manusia



Struktur Ekonomi  
yang Produktif  
Mandiri dan Bersaing



Pembangunan  
yang Merata  
dan Berkelanjutan



Perlindungan bagi Segenap  
Bangsa dan Memberikan Rasa  
Aman pada Seluruh Warga



Pengelolaan Pemerintah  
yang Bersih Efektif  
dan Terpercaya

Sumber: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021

Dalam mendukung Visi dan Misi Nasional, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan yang selaras dengan arah kebijakan dan pembangunan nasional, yaitu:

#### **1. Agenda Pembangunan: Memperkuat Ketahanan Ekonomi Untuk Pertumbuhan Yang Berkualitas**

Kementerian Ketenagakerjaan berupaya meningkatkan daya dukung dan kualitas sumber daya ekonomi sebagai modalitas bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan sasaran utama peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja.

## **2. Agenda Pembangunan: Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing**

Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM sehingga mampu menciptakan dan menghasilkan sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Hal ini didasari pada fakta bahwa manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah.

## **3. Agenda Pembangunan: Penguatan Infrastruktur dalam Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar**

Kementerian Ketenagakerjaan memastikan bahwa pembangunan ketenagakerjaan didukung dengan peningkatan pengaturan, pembinaan, dan pengawasan dalam pembangunan serta rehabilitasi sarana dan prasarana yang sudah tidak efisien. Tujuan utamanya adalah untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional.

## **4. Agenda Pembangunan: Penguatan Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan serta Transformasi Pelayanan Publik**

Dalam rangka melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara, Kementerian Ketenagakerjaan berupaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan yang dapat diakses oleh semua masyarakat melalui reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik yang berkualitas dan mempermudah akses terhadap pelayanan dan pelindungan PMI di luar negeri.

Oleh karena itu, Kementerian Ketenagakerjaan hadir dengan tujuan:

- a. Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;
- b. Meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;

- c. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa yang akan datang;
- d. Mewujudkan visi baru hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- e. Mewujudkan perluasan dan kualitas pelindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- f. Mewujudkan reformasi birokrasi yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja; dan
- g. Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

Untuk memastikan terwujudnya Visi dan Misi yang dijabarkan dalam agenda pembangunan nasional serta tujuan hadirnya Kementerian Ketenagakerjaan, maka ditetapkan 2 (dua) Sasaran Strategis Tahun 2020-2024, sebagai berikut:

1. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Melalui sasaran strategis ke-1, Kementerian Ketenagakerjaan menjalankan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merangsang pertumbuhan ekonomi yang produktif dan berdaya saing dengan memperhatikan pembangunan yang merata dan memastikan pelindungan seluruh pekerja.
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Melalui sasaran Strategis Ke-2, Kementerian Ketenagakerjaan mendukung terciptanya transformasi pelayanan publik dengan terus meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik di setiap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran Strategis dan ukuran keberhasilan pelaksanaannya, dijabarkan pada Tabel 2.1, sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
SS dan IKSS Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	Kontribusi terhadap Produktif Tenaga Kerja Nasional
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indeks Reformasi Birokrasi</li> <li>2. Opini BPK</li> <li>3. Indeks SPBE</li> </ol>

Sumber: Permenaker Nomor 10 Tahun 2021

## 2.2. Perjanjian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024

Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan perencanaan kinerja tahun 2024 mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2024 dan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024. Hal ini tentunya dilakukan untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan arah kebijakan pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 khususnya pada sektor ketenagakerjaan. Perencanaan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Menteri dan seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi hingga ke tingkat Unit Pelaksana Tugas (UPT).

Perjanjian Kinerja (PK) Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 disusun berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan. Perjanjian Kinerja tahun 2024 disusun sebagai perwujudan komitmen atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian kinerja menciptakan tolok ukur kinerja sebagai

dasar evaluasi kinerja, penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan/sasaran organisasi, pemberian penghargaan dan sanksi, dan untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja.

Pada tahun 2024, Perjanjian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan mengalami penyesuaian dikarenakan perubahan alokasi anggaran pada ketiga program yang ada. Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan tahun 2024 secara terperinci dijabarkan pada Tabel 2.2. Sedangkan perubahan alokasi anggaran per program sebagaimana pada Tabel 2.3.

**Tabel 2.2**  
Target Kinerja Pada PK Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TARGET
1.	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	9,85%
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi Opini BPK Indeks SPBE	81,75 WTP 4,0

Sumber: Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024

Dari sisi alokasi anggaran, pada tahun 2024 terdapat perubahan anggaran pada program yang ada di Kementerian Ketenagakerjaan, yang juga menjadi dasar perubahan Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan pada tahun 2024, sebagaimana pada tabel 2.3 di bawah ini:

**Tabel 2.3**  
Perubahan Alokasi Anggaran Pada PK Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024

NO	PROGRAM	PAGU ANGGARAN 2024 (JANUARI)	PAGU ANGGARAN 2024 (JUNI)	PAGU ANGGARAN 2024 (OKTOBER)	PAGU ANGGARAN 2024 (DESEMBER)
1.	Dukungan Manajemen	1.517.968.550.000	1.517.968.550.000	1.519.347.414.000	1.519.566.783.000
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	2.528.140.532.000	2.528.140.532.000	2.526.761.668.000	2.526.542.299.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.054.051.426.000	2.055.179.582.000	2.065.692.883.000	2.098.237.155.000
<b>TOTAL</b>		<b>6.100.160.508.000</b>	<b>6.101.288.664.000</b>	<b>6.111.801.965.000</b>	<b>6.144.346.237.000</b>

Sumber: Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024

Berdasarkan alokasi anggaran per program sebagaimana pada tabel 2.3 di atas, terdapat sebesar Rp1.345.735.064.000 dari Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang digunakan untuk mendukung Prioritas Nasional (PN) 3 yaitu Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing. Sedangkan anggaran yang digunakan untuk mendukung Prioritas Nasional yang bersumber dari Program Pembinaan Ketenagakerjaan adalah sebesar Rp495.012.378.000, dengan rincian:

- Untuk mendukung Prioritas Nasional (PN) 1: Memperkuat Ketahanan Ekonomi Untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dialokasikan anggaran sebesar Rp427.602.870.000;
- Untuk mendukung Prioritas Nasional (PN) 3: Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing, dialokasikan anggaran sebesar Rp40.804.507.000; dan
- Untuk mendukung Prioritas Nasional (PN) 7: Penguatan Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan serta Transformasi Pelayanan Publik, dialokasikan anggaran sebesar Rp26.605.001.000.

Dengan demikian, total anggaran Kementerian Ketenagakerjaan yang digunakan untuk mendukung Prioritas Nasional (PN) 1, 3 dan 7 adalah sebesar Rp.1.840.747.442.000. Berikut daftar rincian output dalam rangka mendukung ketiga Prioritas Nasional (PN) tersebut.

**Tabel 2.4**  
Prioritas Nasional Kementerian Ketenagakerjaan

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT		PAGU	TARGET OUTPUT
01 Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan		427.602.870.000	245.570
	DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	427.602.870.000	245.570
	2172 Pengembangan Model dan Inkubasi Bisnis Perluasan Kesempatan Kerja	68.881.486.000	6.130
	001 Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat TKM Lanjutan (Orang)	68.881.486.000	6.130
	2173 Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri	21.283.551.000	172.470
	001 Perizinan dan Pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (LPTKS, LPPRT, dan Job Portal) (Orang)	19.772.128.000	54.500
	004 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Hasil Pelatihan Kerja (Orang)	1.511.423.000	117.970
	2175 Perluasan Kesempatan Kerja	220.000.000.000	44.000
	001 Tenaga Kerja Mandiri Pemula Reguler (Orang)	170.000.000.000	34.000
	002 Tenaga Kerja Mandiri Pemula Tematik (Kemiskinan Ekstrem) (Orang)	50.000.000.000	10.000
	2179 Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	12.655.300.000	3.025
	001 Tenaga Kerja Terampil Berdialog Untuk Membangun Kerja Sama di Perusahaan (Orang)	5.040.630.000	1.800
	002 Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial (Orang)	7.614.670.000	1.225
	2181 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	8.388.000.000	1.200
	001 Penguatan Kehlian Mediasi Perselisihan HI (Orang)	8.388.000.000	1.200
	6586 Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial	20.311.040.000	2.090
	001 Peningkatan Kapasitas Mediator HI (Orang)	20.311.040.000	2.090
	6587 Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan	22.037.700.000	3.560
	001 Peningkatan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan (Badan usaha)	12.074.800.000	2.000
	002 Perusahaan yang mendapatkan Pelatihan Penyusunan Struktur dan Skala Upah (Badan usaha)	9.962.900.000	1.560
	6588 Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	23.332.014.000	7.500
	001 Optimalisasi pembinaan dan/atau pemeriksaan ketenagakerjaan terhadap perusahaan (Badan Usaha)	23.332.014.000	7.500
	6590 Peningkatan Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	5.351.257.000	1.600
	002 Perusahaan yang menerapkan SMK3 (Badan usaha)	5.351.257.000	1.600
	6592 Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25.362.522.000	3.995
	001 Perusahaan yang mendapatkan layanan pengujian K3 (Badan usaha)	25.362.522.000	3.995
03 Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing		1.386.539.571.000	1.026.549
	DL Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	1.345.735.064.000	404.946
	2217 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	78.874.114.000	5
	001 Transformasi BLK (Unit)	71.502.350.000	1

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	TARGET OUTPUT
		004 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-INPRES 9 2020 (Lembaga)	2.093.394.000	1
		005 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 79 2019 (Lembaga)	1.271.570.000	1
		006 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 80 2019 (Lembaga)	1.954.630.000	1
		007 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 87 2021 (Lembaga)	2.052.170.000	1
		2218 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	23.951.060.000	155
		001 Koordinasi Penyelenggaraan Pelatihan dan Pemagangan bersama Industri (kegiatan)	23.951.060.000	155
		2220 Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	24.809.377.000	7.100
		002 Pelatihan Peningkatan Produktivitas (Orang)	24.809.377.000	7.100
		2221 Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja	37.992.174.000	230
		001 Penyusunan Program dan Modul PBK (NSPK)	35.279.355.000	150
		002 Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang ditetapkan (NSPK)	2.712.819.000	80
		2238 Pelayanan Politeknik Ketenagakerjaan	20.508.592.000	336
		001 Penyelenggaraan Tri Dharma Pendidikan (Orang)	3.968.410.000	330
		002 Peningkatan dan Pengembangan SDM (Kegiatan)	1.259.640.000	1
		003 Kemahasiswaan (Kegiatan)	2.306.017.000	1
		004 Pengembangan Kerjasama Lembaga Pendidikan dan Industri (Kegiatan)	1.342.323.000	1
		005 Manajemen Pendidikan Polteknaker (Kegiatan)	1.123.610.000	1
		951 Layanan Sarana Internal (Paket)	4.931.592.000	1
		971 Layanan Prasarana Internal (Paket)	5.577.000.000	1
		4053 Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas	143.903.332.000	188.656
		001 Pembinaan LSP (Lembaga)	2.467.370.000	100
		001 SDM Bidang Sertifikasi yang dilatih (Orang)	12.159.117.000	1.500
		002 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja (Orang)	126.005.333.000	184.984
		003 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Berkeahlian Menengah Tinggi (Orang)	837.032.000	672
		004 Sertifikasi Instruktur dan Tenaga Pelatihan BLK Komunitas (Orang)	879.030.000	1.250
		061 Skema Sertifikasi Kompetensi Profesi (NSPK)	1.555.450.000	150
		4055 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan Binalavotas	120.059.501.000	9.966
		001 Latihan Dasar Jabatan Fungsional Instruktur (Orang)	3.595.218.000	100
		002 Diklat dasar Instruktur BLK Komunitas (Orang)	11.436.290.000	400
		003 Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya (Orang)	82.484.076.000	6.506
		004 Tenaga Pelatihan yang Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	15.487.759.000	1.560
		005 Tenaga Pelatihan BLK Komunitas Baru yang Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	3.759.742.000	400

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	TARGET OUTPUT
		006 Instruktur yang Berkinerja Tinggi (Orang)	2.846.416.000	500
		007 Tenaga Pelatihan yang Berkinerja Tinggi (Orang)	450.000.000	500
		4056 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas	44.702.850.000	1
		001 Transformasi BPVP Baru (Unit)	44.702.850.000	1
		4057 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	850.934.064.000	198.497
		001 Peserta yang magang di Perusahaan Dalam Negeri (Orang)	69.397.254.000	59.000
		002 Peserta yang magang di perusahaan di Luar negeri (Orang)	11.882.296.000	3.000
		003 PBK UPTP (Orang)	357.530.530.000	46.833
		004 Bantuan Program PBK (Orang)	140.662.116.000	40.128
		005 Pelatihan PFLK (Orang)	4.214.382.000	1.040
		006 PBK Provinsi Jawa Barat (Orang)	34.333.612.000	6.576
		007 PBK Provinsi Jawa Tengah (Orang)	42.544.962.000	7.728
		008 PBK Provinsi D.I Yogyakarta (Orang)	3.168.605.000	576
		009 PBK Provinsi Jawa Timur (Orang)	32.102.314.000	6.112
		010 PBK Provinsi Aceh (Orang)	9.950.976.000	1.792
		011 PBK Provinsi Sumatera Utara (Orang)	8.884.800.000	1.600
		012 PBK Provinsi Sumatera Barat (Orang)	13.070.448.000	2.480
		013 PBK Provinsi Riau (Orang)	2.221.200.000	400
		014 PBK Provinsi Jambi (Orang)	3.942.192.000	752
		015 PBK Provinsi Sumatera Selatan (Orang)	11.716.122.000	2.208
		016 PBK Provinsi Lampung (Orang)	3.268.128.000	672
		017 PBK Provinsi Kalimantan Barat (Orang)	5.519.544.000	1.056
		018 PBK Provinsi Kalimantan Tengah (Orang)	7.285.536.000	1.312
		019 PBK Provinsi Kalimantan Selatan (Orang)	8.253.921.000	1.408
		020 PBK Provinsi Kalimantan Timur (Orang)	3.166.990.000	528
		021 PBK Provinsi Sulawesi Utara (Orang)	2.652.576.000	480
		022 PBK Provinsi Sulawesi Tengah (Orang)	5.138.484.000	880
		023 PBK Provinsi Sulawesi Selatan (Orang)	13.671.908.000	2.352
		024 PBK Provinsi Sulawesi Tenggara (Orang)	5.749.773.000	944
		025 PBK Provinsi Maluku (Orang)	1.329.984.000	192
		026 PBK Provinsi Bali (Orang)	8.991.702.000	1.520
		027 PBK Provinsi Nusa Tenggara Barat (Orang)	12.587.638.000	2.112
		028 PBK Provinsi Nusa Tenggara Timur (Orang)	3.341.792.000	544
		029 PBK Provinsi Papua (Orang)	1.853.576.000	288
		030 PBK Provinsi Bengkulu (Orang)	6.485.904.000	1.168
		031 PBK Provinsi Banten (Orang)	2.476.166.000	464
		032 PBK Provinsi Bangka Belitung (Orang)	533.088.000	96
		033 PBK Provinsi Gorontalo (Orang)	3.901.612.000	688
		034 PBK Provinsi Kepulauan Riau (Orang)	2.310.048.000	416
		036 PBK Provinsi Kalimantan Utara (Orang)	2.963.707.000	496
		037 PBK Provinsi Maluku Utara (Orang)	653.136.000	112

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	TARGET OUTPUT
		038 PBK Provinsi Papua Barat (Orang)	1.707.338.000	272
		039 PBK Provinsi DKI Jakarta (Orang)	177.696.000	32
		043 PBK Provinsi Papua Selatan (Orang)	1.292.008.000	240
		DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	40.804.507.000	621.603
		5586 Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	5.362.960.000	1.600
		001 Kelompok Pekerja Bukan Penerima Upah yang mendapatkan Pemahaman Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaga)	1.961.760.000	600
		001 Sosialisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pelaku HI (orang)	3.401.200.000	1.000
		6618 Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja	12.800.000.000	620.000
		001 Layanan Perantaraan Kerja (Orang)	12.800.000.000	620.000
		6766 Pengelolaan Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan	18.989.396.000	1
		001 Pembangunan dan Pengembangan Aplikasi SIAP Kerja (Layanan)	18.989.396.000	1
		6769 Pengembangan Perencanaan Tenaga Kerja	3.652.151.000	2
		001 Analisis Pasar Kerja dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja Dalam Negeri (dokumen)	1.816.774.000	1
		002 Analisis Pasar Kerja dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja Luar Negeri (dokumen)	1.835.377.000	1
07 Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik			26.605.001.000	250.000
		DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	26.605.001.000	250.000
		2174 Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	26.605.001.000	250.000
		002 Layanan Pelindungan PMI oleh Atase/Staf Teknis/Kepala Bidang Ketenagakerjaan di 12 Negara Penempatan (Orang)	26.605.001.000	250.000
<b>Grand Total</b>			<b>1.840.747.442.000</b>	

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **3.1. Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024**

Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pengukuran kinerja Tahun 2024 secara periodik setiap bulan. Pengukuran Kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target kinerja dan realisasi kinerja yang dijadikan sebagai dasar untuk menilai capaian kinerja. Untuk memastikan kebenaran data kinerja yang dilakukan pengukuran pada sasaran strategis, sasaran program maupun sasaran kegiatan melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) secara objektif, sehingga akan diperoleh capaian tahun 2024 yang valid dan *reliable*, maka dibentuk tim Verifikasi Data Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan melalui Surat Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor Nomor 1/0005/PR.03.06/I/2024 sebagaimana telah diubah melalui Keputusan Sekteraris Jenderal Nomor 1/1550/PR.03.06/X/2024 tentang Perubahan Tim Verifikasi Data Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024.

Pencapaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dicerminkan melalui pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan memiliki 2 (dua) sasaran strategis yang diukur tingkat pencapaiannya melalui Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS). Maka untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian setiap sasaran strategis, pengukuran Indikator Kinerja Sasaran Strategis perlu dilakukan berdasarkan pedoman pengukuran yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Pada tahun 2024, pedoman pengukuran IKSS Kementerian Ketenagakerjaan mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024. Cara Perhitungan IKSS Kementerian Ketenagakerjaan dapat dijelaskan pada Tabel 3.1 dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
Perubahan Cara Perhitungan IKSS Tahun 2020-2024

IKSS	CARA PERHITUNGAN BERDASARKAN PERMENAKER NOMOR 9 TAHUN 2022
Kontribusi Produktivitas Terhadap Tenaga Kerja Nasional	$P = \frac{\left( \frac{(PyB_{vokasi} + PyB_{penta})}{\Delta PyB} \times \bar{w} + \frac{((PyB_{PHI} + PYB_{Binwas}) - (PyB_{PHI} \cap PyB_{Binwas}))}{PyB_{Formal}} \times \bar{w} \right) \times 10\%}{w} \times 100\%$ <p>P adalah persentase produktivitas tenaga kerja hasil kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun n;</p> <p><i>PyB<sub>vokasi</sub></i> adalah total angkatan kerja yang dilatih dan bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;</p> <p><i>PyB<sub>penta</sub></i> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;</p> <p><i>PyB<sub>PHI</sub></i> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan pekerja pada perusahaan yang menerapkan pelindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial;</p> <p><i>PyB<sub>Binwas</sub></i> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan pekerja yang terlindungi hak-hak dasar di tempat kerja;</p> <p><math>\Delta PyB</math> adalah jumlah pertambahan penduduk yang bekerja berdasarkan data BPS bulan Agustus, diukur dengan</p> $\Delta PyB = PyB_t - PyB_{t-1}$ <p><i>PyB<sub>Formal</sub></i> adalah penduduk yang bekerja dari sektor formal berdasarkan data BPS bulan Agustus pada tahun n;</p> <p>w adalah rata-rata upah minimum provinsi pada tahun n; w adalah rata-rata upah data Sakernas (BPS) bulan Agustus pada tahun n;</p> <p><i>PyB<sub>PHI</sub> ∩ PyB<sub>Binwas</sub></i> adalah irisan capaian kinerja antara Ditjen Binwasnaker dan K3 dengan Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja</p>
Indeks SPBE	Nilai hasil evaluasi atas penyelenggaraan SPBE pada Tahun n-1 yang dikeluarkan oleh Kementerian PAN dan RB.

Sumber: Permenaker 11 Tahun 2021 dan Permenaker 9 Tahun 2022

Tabel 3.1 menjabarkan perubahan cara perhitungan IKSS pada Indikator Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional dan Indeks SPBE yang dilakukan pada tahun 2024. Cara perhitungan Indikator Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional mengalami penambahan

perhitungan sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2022, yaitu  $PyBPHI \cap PyBBinwas$  atau irisan capaian kinerja antara Ditjen Binwasnaker dan K3 dengan Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja sebagai tindaklanjut Kementerian Ketenagakerjaan untuk memperoleh capaian kinerja yang objektif, valid dan *reliable*, atas hasil evaluasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kementerian Ketenagakerjaan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2022 lalu. Selanjutnya, pada Indeks SPBE, cara perhitungan masih menggunakan pedoman evaluasi SPBE sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi SPBE.

Selanjutnya, mengacu pada model OSF (70:20:10) (Lombardo dan Eichinger, 1986) penghitungan persentase tingkat produktivitas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. 70 persen produktivitas disebabkan oleh peningkatan di tempat kerja (perusahaan);
2. 20 persen peningkatan produktivitas disebabkan oleh interaksi di asosiasi atau karena interaksi sosial antar tenaga kerja lainnya;
3. 10 persen peningkatan produktivitas disebabkan oleh pembinaan oleh Pemerintah.

Berdasarkan model tersebut, maka kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan maksimal hanya dapat dihitung sebesar 10 persen.

Berdasarkan pedoman pengukuran IKU yang telah ditetapkan, maka capaian kinerja atas Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024

IKSS	REALISASI 2022	REALISASI 2023	TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN KINERJA 2024
<b>SS-1 Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Tangguh, Lincah, Produktif dan Berdaya Saing Dalam Hubungan Industrial yang Kondusif Untuk Mendukung Indonesia yang Maju, Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong</b>					
Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	2,70%	3,72%	9,85%	4,01%	40,71%
<b>SS-2 Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik</b>					
Indeks Reformasi Birokrasi	75,85	76,1	81,75	78,73	96,31%
Opini BPK	WDP	WTP	WTP	WTP	100%
Indeks SPBE	2,84	3,27	4	3,42	85,50%

Sumber: Data Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024; Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal Tahun 2024; Laporan Kinerja Barenbang Tahun 2024, diolah.

Pada Tabel 3.2 menjabarkan pencapaian kinerja Sasaran Strategis 1 (SS-1) dan Sasaran Strategis 2 (SS-2). SS-1 dengan indikator Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional memiliki capaian kinerja sebesar 40,71 persen. Sedangkan untuk SS-2, diperoleh capaian kinerja sebesar 93,93 persen, yang dihitung berdasarkan rata-rata pencapaian tiga indikator pada SS-2. Selanjutnya, Tabel 3.2 memperlihatkan peningkatan kinerja SS-1 di tahun 2024 sebesar 0,29 persen jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pada SS-2, peningkatan kinerja terlihat dari kedua IKSS. Pertama, indeks Reformasi Birokrasi memperlihatkan peningkatan kinerja sebesar 2,63 poin. Kedua, Indeks SPBE memperlihatkan adanya peningkatan sebesar 0,15 poin. Sedangkan Opini BPK telah mencapai target maksimal WTP.

Apabila melihat tabel 3.2 yang hanya menyandingkan capaian kinerja mulai tahun 2022, hal ini disebabkan: pertama, IKSS ditahun 2020 berbeda dengan IKSS renstra tahun 2022-2024. Kedua, cara perhitungan kinerja atas IKSS di tahun 2021 berbeda dengan tahun 2022. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa pada tahun 2022 telah ditetapkan formula baru dalam menghitung IKSS yaitu dengan menambahkan variabel irisan antara PyB PHI dan PyB Binwas ( $PyBPHI \cap PyBBinwas$ ). Dengan demikian, realisasi IKSS 2020 dan 2021 tidak dapat dibandingkan dengan IKSS 2022-2024.

### 3.2. Analisis Capaian Kinerja

#### 3.2.1. Sasaran Strategis Ke-1 (SS-1)

**Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Tangguh, Lincah, Produktif dan Berdaya Saing dalam Hubungan Industrial yang Kondusif Untuk Mendukung Indonesia yang Maju, Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong**

Sasaran Strategis Ke-1 (SS-1) Kementerian Ketenagakerjaan merupakan perwujudan dari pelaksanaan agenda pembangunan dalam rangka memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas, peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, serta penguatan infrastruktur dalam mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar. Keberhasilan pencapaian SS-1 diukur melalui indikator Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional. Berdasarkan Tabel 3.2, realisasi Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional Tahun 2024 adalah sebesar 4,17 persen. Realisasi tersebut diperoleh dengan penjabaran sebagai berikut:

VARIABEL MENJADI DASAR PERHITUNGAN IKSS	JUMLAH
$PyB_{vokasi}$	: 114.195 orang
$PyB_{penta}$	: 709.436 orang
$PyB_{PHI}$	: 11.797.247 orang
$PyB_{Binwas}$	: 12.569.072 orang
$PyB_{PHI} \cap PyB_{Binwas}$	: 9.726.743 orang
$\Delta PyB$	: 4.789.627 orang
$PyB_{formal}$	: 60.815.798 orang
Rata-rata Upah Minimum Provinsi Tahun 2024	: Rp.3.113.359
Rata-rata upah Sakernas (Agustus) Tahun 2024	: Rp.3.267.618

---

$$p = \left\{ \frac{\left( (114.195 + 709.432) \times 3.267.618 \right) + \left( ((11.797.247 + 12.569.072 - 9.726.743) \times 3.113.359) \times 10\% \right)}{3.267.618} \times 100\% \right\}$$
$$p = 4,01\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian (realisasi) kinerja SS-1 adalah sebesar 4,01 persen. Jika dibandingkan dengan target yang ditetapkan tahun 2024 yaitu sebesar 9,85 persen, capaian kinerja pada SS-1 mencapai sebesar 40,71 persen.

Dalam mencapai SS-1, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pembinaan melalui 4 (empat) direktorat jenderal. Keempat direktorat jenderal tersebut adalah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Tenaga Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Oleh karena itu, pencapaian SS-1 sangat dipengaruhi oleh pencapaian kinerja program keempat unit kerja tersebut.

Kinerja program pertama dicapai melalui pembinaan pendidikan dan pelatihan vokasi ( $PyB_{vokasi}$ ) yang dilaksanakan Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Tenaga kerja yang diintervensi melalui program pelatihan vokasi merupakan peserta pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan dalam dan luar negeri yang berhasil memperoleh pekerjaan, sehingga dapat berkontribusi dalam peningkatan *output* secara nasional.

Kemudian kinerja program kedua diperoleh dari hasil intervensi Kementerian Ketenagakerjaan melalui strategi pembinaan penempatan dalam negeri maupun luar negeri dan penciptaan tenaga kerja hasil perluasan kesempatan kerja ( $PyB_{penta}$ ). Hal tersebut dilakukan dengan meningkatkan jumlah penduduk yang bekerja baik di sektor formal maupun informal guna mendorong pertumbuhan Angkatan Kerja yang bekerja sehingga secara langsung meningkatkan tingkat produktivitas tenaga kerja nasional.

Selain berfokus pada peningkatan penduduk yang bekerja dari sisi pendidikan dan pelatihan vokasi dan penempatan tenaga kerja, kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja juga diperoleh melalui kinerja program Kementerian Ketenagakerjaan yang berfokus pada pemberian pelindungan kepada pekerja/buruh guna menciptakan hubungan industrial yang kondusif. Untuk itu, kinerja program Kementerian Ketenagakerjaan yang ketiga berasal dari pembinaan pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan ( $PyB_{Binwas}$ ).

Selain itu untuk menciptakan kondisi industrial yang kondusif, kinerja program keempat yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan melalui

pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja ( $PyB_{PHI}$ ). Soekiman, et al. (2011)<sup>1</sup> menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi, yang paling sering dihubungkan dengan produktivitas tenaga kerja adalah kualitas tenaga kerja dan lingkungan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga kondisi hubungan industrial yang kondusif melalui strategi pengawasan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3 serta pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dapat dinyatakan sebagai salah satu cara untuk menstimulus pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Berikut adalah capaian kinerja program yang mendukung indikator Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional:

**Tabel 3.3**  
Kinerja Program Pendukung Pencapaian SS-1

NO.	KINERJA PROGRAM	REALISASI TAHUN 2022 (ORANG)	REALISASI TAHUN 2023 (ORANG)	TARGET TAHUN 2024 (ORANG)	REALISASI TAHUN 2024 (ORANG)	CAPAIAN KINERJA 2024	△ REALISASI
1.	PYB_Vokasi	136.524	119.785	142.455	114.195	80,16%	-4,67%
2.	PYB_Penta	548.797	664.568	688.532	709.436	103,04%	6,75%
3.	PYB_Binwas	4.899.078	11.258.374	11.289.510	12.569.072	111,33%	11,64%
4.	PYB_PHI	4.585.822	7.120.907	11.289.510	11.797.247	104,50%	65,67%
5.	PYB_PHI ∩ PYB_Binwas	(1.600.368)	(5.071.880)		(9.726.743)		
<b>Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional</b>		<b>8.569.853</b>	<b>14.091.754</b>	<b>23.410.007</b>	<b>15.463.207</b>	<b>66,05%</b>	<b>9,73%</b>

Sumber: Data Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024; Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022 dan 2023, diolah

Pada Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa kinerja program untuk mendukung capaian SS-1 tahun 2024 mencapai 66,05 persen dari target yang ditetapkan. Dari keempat jenis intervensi yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan untuk mencapai SS-1, PYB Vokasi atau intervensi Kementerian Ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan vokasi belum mencapai kinerja secara optimum. PYB Vokasi tahun 2024 mencapai kinerja sebesar 80,16 persen. Sedangkan PYB Penta, PYB PHI dan PYB Binwas yang capaian kinerjanya lebih dari 100 persen mempunyai kontribusi yang besar terhadap ketercapaian SS-1.

<sup>1</sup> (Soekiman, Pribadi, R.D, & Wirahadikusumah, 2011)

Pada Tabel 3.3 juga menunjukkan adanya irisan tenaga kerja hasil pembinaan Hubungan Industrial dan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan yang dinotasikan dengan PyB PHI ∩ PyB Binwas sebesar 9.726.743 orang atau 39,92 persen dari total jumlah tenaga kerja PyB PHI dan PyB Binwas pada 50.812<sup>2</sup> perusahaan. Hal tersebut dikarenakan Ditjen PHI & Jamsos Tenaga Kerja dan Ditjen Binwasnaker & K3 dalam melakukan pembinaan menggunakan sumber data yang sama yaitu WLKP *Online*, sehingga memungkinkan pembinaan dilakukan terhadap objek perusahaan yang sama. Berdasarkan pedoman pengukuran kinerja, untuk menjaga tidak adanya perhitungan berganda dalam mengukur ketercapaian SS-1, maka variable irisan dijadikan sebagai pengurang terhadap total pembinaan yang telah dilakukan.

Pada SS-1, kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dalam mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan kinerja tahun sebelumnya. Tabel 3.3 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan capaian kinerja pada tiga jenis intervensi yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, kecuali pada intervensi pembinaan pendidikan dan pelatihan vokasi. Jika dibandingkan realisasi pada tahun 2023 dengan realisasi pada tahun 2024, maka akan terlihat bahwa tiga capaian kinerja program mengalami peningkatan capaian kinerja dengan capaian lebih dari 100 persen, sedangkan PYB Vokasi belum dapat mencapai 100 persen dan mengalami penurunan kinerja sebesar 4,67 persen dibanding tahun sebelumnya. Penurunan kinerja tersebut disebabkan adanya penurunan jumlah penempatan tenaga kerja hasil pelatihan berbasis kompetensi.

Peningkatan pencapaian Kementerian Ketenagakerjaan atas SS-1, tentu memiliki dampak positif terhadap peningkatan kondisi ketenagakerjaan nasional yang semakin baik di tahun 2024. Beberapa penelitian membuktikan bahwa pendidikan atau pelatihan vokasi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi atau keahlian, berasosiasi positif dengan produktivitas tenaga kerja<sup>3</sup>. Selain itu, kebijakan pemerintah yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dan

---

<sup>2</sup> Data WLKP *online* Desember 2024, diolah

<sup>3</sup> Determinants of Female Labor Force Participation: A micro Analysis of Pakistan, 2014;  
Determinants of Labor Productivity in MENA Countries, 2018.

hubungan industrial memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas tenaga kerja.<sup>4</sup> Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja dalam suatu negara, maka dapat menstimulus secara signifikan pertumbuhan ekonomi dalam negara tersebut.<sup>5</sup> Oleh karena itu, SS-1 Kementerian Ketenagakerjaan yang dilakukan melalui pembinaan pendidikan dan pelatihan vokasi, pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, memiliki peran penting terhadap kondisi pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui dorongan dari sektor ketenagakerjaan yang semakin berkualitas dan berdaya saing. Kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 3.1**

Kontribusi Kemnaker Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional Tahun 2024



Sumber: Berita Resmi Statistik No. 83/11/Th. XXVII, 5 November 2024; Data Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024, diolah

Kementerian Ketenagakerjaan menyumbang sebanyak 823.631 penciptaan tenaga kerja baru melalui pendidikan dan pelatihan vokasi, penempatan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri, dan perluasan kesempatan kerja. Jika dibandingkan terhadap penambahan penduduk yang bekerja hasil SAKERNAS Agustus tahun 2024 sebanyak 4,79 juta orang, Kementerian Ketenagakerjaan berkontribusi sebesar 17,20 persen. Selain itu, hingga tahun 2024, Kementerian

<sup>4</sup> Does industrial relations policy affect productivity?, 2012.

<sup>5</sup> Labor Productivity and Economic Growth, What Causes What: An Empirical Analysis, 2006.

Ketengakerjaan juga telah melakukan pembinaan kepada 14.639.576 pekerja melalui program pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 serta pembinaan hubungan industrial. Secara keseluruhan, hasil intervensi Kementerian Ketenagakerjaan mencapai sebesar 15.463.207 pekerja atau 10,69 persen dari jumlah angkatan kerja yang bekerja.

Peran Kementerian Ketenagakerjaan dalam menciptakan lapangan kerja baru, dijabarkan pada Tabel 3.4 beserta perbandingan dengan kondisi tahun 2023.

**Tabel 3.4**  
Penciptaan Tenaga Kerja Baru Tahun 2022-2024

No	Intervensi Kementerian Ketenagakerjaan	Realisasi T.A 2022 (Orang)	Realisasi T.A 2023 (Orang)	Realisasi T.A 2024 (Orang)	Δ Realisasi (%)	Pelaksana
1.	Penempatan Tenaga Kerja Hasil Pelatihan	136.524	119.785	114.195	-4,67%	Ditjen Binalavotas
	a. Pelatihan Berbasis Kompetensi	81.231	64.417	52.036	-19,22%	
	b. Pemagangan Dalam Negeri	40.619	41.972	44.717	6,54%	
	c. Pemagangan Luar Negeri	14.674	13.396	17.442	30,20%	
2.	Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri	548.797	664.568	709.436	6,75%	Ditjen Binapenta dan PKK
	a. Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Perluasan Kesempatan Kerja	232.092	236.843	272.285	14,96%	
	b. Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	316.705	427.725	437.151	2,20%	
Total		685.321	784.353	823.631	5,01%	Kementerian Ketenagakerjaan

Sumber: Laporan Kinerja Ditjen Binalavotas Tahun 2024; Laporan Kinerja Ditjen Binapenta dan PKK Tahun 2024, diolah.

Tabel 3.4 memperlihatkan penciptaan tenaga kerja baru secara umum dihasilkan melalui 2 (dua) program. Program pertama penempatan hasil pelatihan kerja, baik dari kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan dalam negeri dan pemagangan luar negeri. Program kedua, penempatan tenaga kerja dalam negeri dan perluasan kesempatan kerja serta penempatan tenaga kerja luar negeri.

Pada tahun 2024, penempatan tenaga kerja hasil pelatihan melalui pelatihan berbasis kompetensi diselenggarakan Kementerian Ketenagakerjaan di 21 Unit Pelaksana Tugas Pusat (UPTP) Balai Pendidikan Vokasi dan Produktivas (BPVP) dan 262 Balai Pendidikan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) sebagai UPTD binaan yang tersebar hampir di seluruh Indonesia dengan total 28 kejuruan. Kejuruan yang dilaksanakan di tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini.

**Tabel 3.5**  
Kejuruan yang Diselenggarakan Tahun 2024

NO.	KEJURUAN	NO.	KEJURUAN
1	Bahasa	15	Pariwisata
2	Bisnis dan Manajemen	16	Pekerja Domestik
3	Elektronika	17	Pelayanan Sosial dan Masyarakat
4	Fashion Technology	18	Pelayanan Transportasi
5	Industri Kreatif	19	Kesehatan
6	Jasa Pengamanan	20	Perikanan
7	Kehutanan	21	Pertambangan
8	Kemaritiman	22	Pertanian
9	Konstruksi	23	Peternakan
10	Las	24	Produktivitas
11	Listrik	25	Refrigerasi
12	Manufaktur	26	Teknologi Informasi dan Komunikasi
13	Mekanisasi Pertanian	27	Teknologi Pelatihan
14	Otomotif	28	Teknologi Pengolahan Argoindustri

Sumber: Ditjen Binalavotas, 2024

Adapun realisasi pelatihan yang dilaksanakan pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut.

**Tabel 3.6**  
Realisasi Program Pelatihan Tahun 2024

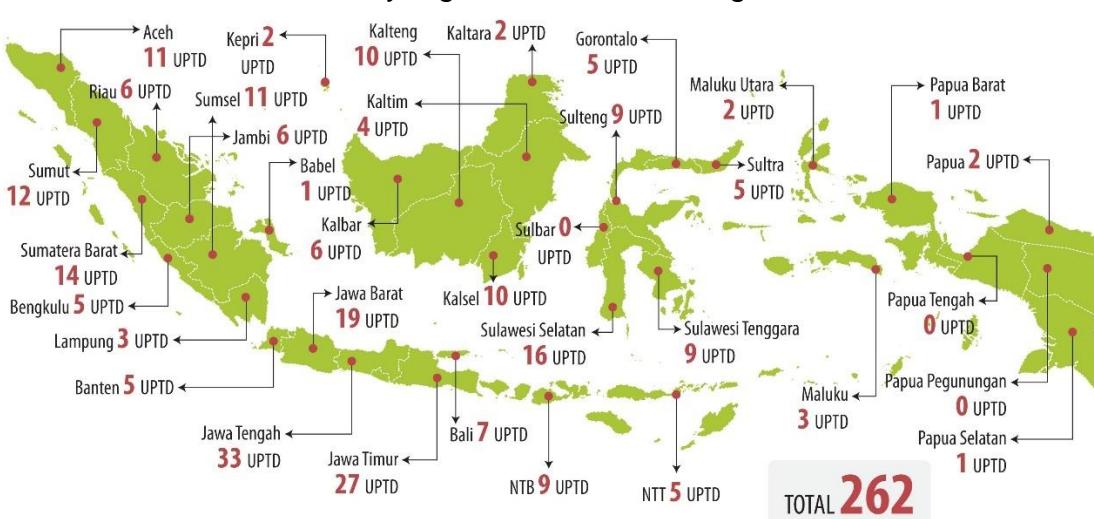
NO	UNIT PELAKSANA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	BBPVP Bandung	8.480	8.230	97,05%
2	BBPVP Bekasi	9.744	9.531	97,81%
3	BBPVP Serang	10.192	10.599	103,99%
4	BBPVP Medan	7.456	7.456	100,00%
5	BBPVP Semarang	14.832	14.880	100,32%
6	BBPVP Makassar	6.960	6.388	91,78%
7	BPVP Banda Aceh	3.648	3.642	99,84%
8	BPVP Surakarta	7.968	8.103	101,69%
9	BPVP Padang	6.160	6.436	104,48%
10	BPVP Samarinda	4.752	4.700	98,91%
11	BPVP Sorong	3.760	3.168	84,26%
12	BPVP Ternate	3.344	3.274	97,91%
13	BPVP Kendari	2.576	2.463	95,61%
14	BPVP Ambon	1.824	1.855	101,70%
15	BPVP Lombok Timur	9.312	9.792	105,15%

NO	UNIT PELAKSANA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
16	BPVP Bantaeng	2.592	2.789	107,60%
17	BPVP Bandung Barat	6.272	6.005	95,74%
18	BPVP Sidoarjo	11.536	11.600	100,55%
19	BPVP Banyuwangi	4.112	4.096	99,61%
20	BPVP Pangkep	1.632	1.540	94,36%
21	BPVP Belitung	1.232	1.234	100,16%
<b>TOTAL</b>		<b>128.384</b>	<b>127.781</b>	<b>99,53%</b>

Sumber: Ditjen Binalavotas, 2024

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2022 tentang Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, prinsip dasar penyelenggaraan pelatihan vokasi adalah berorientasi secara langsung pada kebutuhan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja dan kewirausahaan. Dalam rangka mendukung peningkatan kualitas manusia Indonesia dan mengedepankan asas pembangunan yang merata dan berkelanjutan, sehingga pelaksanaan program pelatihan juga dilaksanakan di 262 Balai Latihan Kerja (BLK) Unit Pelaksana Tugas Daerah (UPTD) yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia melalui skema pemberian dana dekonsentrasi. Persebaran BLK UPTD yang melaksanakan program pelatihan berbasis kompetensi tahun 2024 dapat dilihat melalui Gambar 3.2.

**Gambar 3.2**  
Persebaran BLK UPTD yang Melaksanakan Program PBK Tahun 2024



Sumber: Ditjen Binalavotas, 2024

Selain BLK UPTD, pelaksanaan pelatihan juga dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Komunitas. Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K) adalah unit pelatihan vokasi pada suatu komunitas di Lembaga Pendidikan Keagamaan Non Pemerintah yang meliputi Pondok Pesantren, Seminari, Pasraman/Pesantian, Dharmasekka/Pabbajja Samanera dan Shuyuan, dan Lembaga Keagamaan Non Pemerintah serta Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian kejuruan sesuai kebutuhan pasar kerja. Hingga tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan membina sebanyak 4.652 BLK-K yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.7**  
Klasifikasi Tipe BLK Komunitas s.d. Tahun 2024

NO	NAMA BBPVP/BPPV UPTP	KLASIFIKASI TIPE BLKK			TAHUN PEMBANGUNAN 2024	JUMLAH BLK KOMUNITAS
		MANDIRI	BERKEMBANG	TUMBUH		
1	BBPVP MEDAN	1	76	110	13	200
2	BBPVP BANDUNG	49	86	250	42	427
3	BBPVP BEKASI	18	97	163	22	300
4	BBPVP SERANG	10	339	79	43	471
5	BBPVP SEMARANG	207	258	79	70	732
6	BBPVP MAKASSAR	10	39	197	6	154
7	BPVP SAMARINDA	5	28	22	0	56
8	BPVP TERNATE	3	15	29	5	52
9	BPVP AMBON	3	1	2	0	6
10	BPVP PADANG	1	3	175	7	186
11	BPVP LOMBOK TIMUR	20	54	129	9	212
12	BPVP BANDUNG BARAT	82	55	89	22	248
13	BPVP ACEH	29	25	25	3	82
14	BPVP BANTAENG	1	10	26	3	40
15	BPVP BANYUWANGI	29	40	169	22	260
16	BPVP SURAKARTA	47	87	180	34	348
17	BPVP SIDOARJO	123	55	493	64	735
18	BPVP KENDARI	3	5	10	1	19
19	BPVP SORONG	1	7	58	3	69
20	BPVP PANGKEP	8	11	18	0	37
21	BPVP BELITUNG	2	1	14	1	18
<b>JUMLAH</b>		<b>652</b>	<b>1.293</b>	<b>2.337</b>	<b>370</b>	<b>4.652</b>

Sumber: Ditjen Binalavotas, 2024

Pembangunan BLK Komunitas pada tahun 2024 adalah sebanyak 370 BLK-K. Sehingga jumlah total BLK-K sampai tahun 2024 adalah sebanyak 4.652 BLK-K. Pengembangan kemandirian BLK-K dilakukan dengan mengklasifikasikan BLK-K yang terdiri dari klasifikasi tipe BLK-K Mandiri, BLKK Berkembang, dan BLK-K tumbuh yang dilakukan penilaian setiap tahunnya. Penentuan penilaian klasifikasi berdasarkan: Tata Kelola, Penyelenggaraan Pelatihan, Kemitraan/Stakeholder Penempatan, Wirausaha dan Inkubasi Kewirausahaan/*Production Training*. Pada tahun 2024, kenaikan jumlah BLK-K yang tumbuh adalah sebesar 427 lembaga dari 1.910 BLKK di tahun 2023 menjadi 2.337 BLK-K di tahun 2024. Untuk BLK-K yang berkembang turun sebesar 110 lembaga dari 1.403 BLK-K di tahun 2023 menjadi 1.293 BLK-K di tahun 2024. Sedangkan kenaikan BLKK mandiri adalah sebesar 208 lembaga dari 444 BLK-K di tahun 2023 menjadi 652 BLK-K di tahun 2024. Kenaikan jumlah BLK-K yang dibina Kementerian Ketenagakerjaan dari tahun 2022 sampai 2024 dapat dilihat pada tabel 3.8 dan perbedaan dari setiap klasifikasi dijelaskan pada Tabel 3.9.

**Tabel 3.8**  
Jumlah BLK-K binaan Kemnaker tahun 2022-2024

NO	TAHUN	KLASIFIKASI TIPE BLKK			PEMBANGUNAN BARU	JUMLAH BLK KOMUNITAS
		MANDIRI	BERKEMBANG	TUMBUH		
1	2022	283	876	1.752	846	3.757
2	2023	444	1.403	1.910	525	4.282
3	2024	652	1.293	2.337	370	4.652

Sumber: Ditjen Binalavotas, 2024

**Tabel 3.9**  
Klasifikasi BLK Komunitas

BLK-K Mandiri	BLK-K Berkembang	BLK-K Tumbuh
Memiliki pengelolaan kelembagaan	Memiliki pengelolaan kelembagaan.	Memiliki pengelolaan kelembagaan
Mampu menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar.	Mampu menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar.	Mampu menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar.
Sudah melakukan Kerjasama/MOU dengan industri.	Sudah melakukan kerjasama/MOU dengan industri.	
Mampu menciptakan usaha mandiri yang menghasilkan produk barang/jasa.		

Sumber: Ditjen Binalavotas, 2024

Kementerian Ketenagakerjaan tidak berhenti untuk sekedar mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten melalui pelatihan berbasis kompetensi, namun juga mendorong penguatan ketahanan ekonomi dalam rangka menstimulus pertumbuhan ekonomi negara, melalui penempatan tenaga kerja hasil pelatihan. Pada tahun 2024, pelatihan berbasis kompetensi berhasil mencetak tenaga kerja baru sebanyak 52.036 orang<sup>6</sup>. Pencapaian ini jika dibandingkan tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 19,22 persen. Hal ini antara lain disebabkan oleh pelaksanaan pelatihan kurang lebih sebanyak 21% baru selesai menjelang akhir tahun, sehingga survei kebekerjaan belum dilakukan secara menyeluruh dan partisipasi survei kebekerjaan dari para alumni peserta pelatihan masih minim.

Selain pelatihan berbasis kompetensi, program pendidikan dan pelatihan vokasi juga menyelenggarakan kegiatan pemagangan dalam negeri dan luar negeri. Tujuan penyelenggaraan pemagangan adalah memantapkan kompetensi dan kemampuan awal tenaga kerja untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Penyelenggaraan pemagangan dalam negeri berhasil menempatkan tenaga kerja sebanyak 44.717 orang dan pemagangan luar negeri sebanyak 17.442 orang di tahun 2024 yang dilakukan seluruhnya di Negara Jepang.

Selanjutnya penciptaan tenaga kerja baru, diperoleh melalui pelaksanaan program penempatan tenaga kerja dalam negeri dan perluasan kesempatan kerja, serta penempatan tenaga kerja luar negeri. Penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dalam negeri, dilaksanakan Kementerian Ketenagakerjaan dengan melakukan pembinaan kepada lembaga penempatan tenaga kerja pemerintah daerah maupun swasta. Melalui skema pemberian dana dekonsentrasi, penempatan tenaga kerja dalam negeri dilaksanakan di seluruh provinsi di Indonesia. Adapun strategi yang dilakukan dalam hal penempatan dalam negeri adalah melalui skema Antar Kerja Antar Daerah/Antar Kerja Lokal (AKAD/AKL), pelayanan penempatan Dinas yang membidangi ketenagakerjaan, Job Fair dan Karir Hub<sup>7</sup>. Berdasarkan skema tersebut, program penempatan tenaga kerja berfokus pada tenaga kerja yang akan ditempatkan pada sektor formal.

---

<sup>6</sup> survei kebekerjaan alumni pelatihan berbasis kompetensi Tahun 2024.

<sup>7</sup> <https://karirhub.kemnaker.go.id/>

Dalam penempatan tenaga kerja, Kementerian Ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada sektor formal tetapi juga pada sektor informal. Sektor informal memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, terutama di negara-negara berkembang<sup>8</sup>. Sektor informal merupakan bantalan lapangan pekerjaan disaat sektor formal tidak dapat menyerap angkatan kerja yang besar jumlahnya. Oleh karena itu, Kementerian Ketenagakerjaan juga melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja agar angkatan kerja yang terus tumbuh tiap tahun tetap dapat bekerja di tengah kondisi ketidakpastian yang kian dinamis.

Melalui strategi perluasan kesempatan kerja, Kementerian Ketenagakerjaan mencetak tenaga kerja mandiri (TKM) yang diharapkan dapat secara mandiri berkembang dan menciptakan lapangan pekerjaan baru sehingga akan menyerap tenaga kerja. Kementerian Ketenagakerjaan menyiapkan beberapa skema dalam mencetak TKM, yaitu TKM pemula dan TKM Lanjutan, serta pemberdayaan Talenta Muda. TKM pemula adalah penerima bantuan yang dinyatakan lolos seleksi yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan melalui Ditjen. Binapenta dan PKK dan ditetapkan melalui Surat Keputusan. Selanjutnya TKM Lanjutan adalah TKM yang pernah mendapatkan program Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan dan memenuhi persyaratan untuk mendapatkan program TKM lanjutan. Terakhir untuk menjaring angkatan muda yang bertalenta, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki program Talenta Muda yang diberdayakan. Sektor usaha yang diterapkan oleh TKM meliputi pertanian dan peternakan, perikanan dan kelautan, jasa boga, usaha kreatif dan perdagangan barang atau jasa.

Selain tenaga kerja mandiri, pelaksanaan program padat karya juga menyerap tenaga kerja melalui kegiatan pembangunan infrastruktur, seperti perbaikan jalan desa atau lingkungan, pemasatan atau pengerasan jalan, pembuatan jalan makadam atau rintisan jalan, pembangunan jalan menggunakan pavling blok, pembuatan tanggul penahan tanah, pembuatan atau perbaikan saluran irigasi tersier, dan pembuatan tempat pembuangan sampah atau limbah yang dimanfaatkan oleh masyarakat.

---

<sup>8</sup> Does informal economy impede economic growth? Evidence from an emerging economy, 2020.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dalam negeri berdasarkan intervensi-intervensi yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, berhasil menempatkan sebanyak 272.285 orang pada tahun 2024. Pencapaian ini jika dibandingkan dengan tahun 2023, mengalami peningkatan sebesar 15 persen dari realisasi di tahun 2023 sebesar 236.843. Tabel 3.10 menjabarkan intervensi yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan dalam penempatan dalam negeri.

**Tabel 3.10**  
Penempatan Dalam Negeri Berdasarkan Intervensi di Tahun 2024

NO.	INTERVENSI	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	PELAKSANA
1.	AKAD/AKL, Bursa Kerja Khusus, Job Fair, Pelayanan penempatan Dinas, KarirHub dan Penempatan Penyandang Disabilitas.	50.000	187.663	375%	Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
2.	Perluasan Kesempatan Kerja a.Padat Karya b.Tenaga Kerja Mandiri Pemula c.Tenaga Kerja Mandiri Lanjutan d. Talenta Muda e. Tenaga Kerja tercipta akibat perluasan Kesempatan Kerja	85.724 37.500 44.000 3.000 204 1.020	84.622 37.260 43.053 3.034 255 1.020	99% 99% 98% 101% 125% 100%	Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja
<b>Total Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri</b>		<b>135.724</b>	<b>272.285</b>	<b>201%</b>	<b>Ditjen Binapenta dan PKK</b>

Sumber: Laporan Kinerja Ditjen Binapenta dan PKK Tahun 2024, diolah.

Selanjutnya, penciptaan tenaga kerja baru juga didukung melalui program penempatan tenaga kerja luar negeri atau yang dikenal dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Penyelenggaraan penempatan yang dilakukan dengan beberapa skema, seperti kerja sama antar perusahaan (*Private to Private/P to P*) atau kerja sama antar pemerintah negara (*Government to Government/G to G*).

Adapun daftar 10 (sepuluh) negara penempatan dengan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia terbesar pada tahun 2024, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.11**  
Negara dengan Penempatan PMI Terbesar Tahun 2024

NO.	NEGARA	PENEMPATAN PMI
1.	Hongkong	99.773
2.	Taiwan	84.581
3.	Malaysia	51.723
4.	Jepang	12.720
5.	Singapura	10.819

NO.	NEGARA	PENEMPATAN PMI
6.	Korea Selatan	10.750
7.	Arab Saudi	7.759
8.	Italia	3.535
9.	Brunei Darussalam	3.183
10.	Turki	2.630

Sumber: Laporan Publikasi Tahun 2024 BP2MI.

Kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional juga terlihat dari banyaknya perusahaan yang telah dilakukan pembinaan baik dari hubungan industrial dan jaminan sosial maupun pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3. Intervensi Kementerian Ketenagakerjaan melalui dua pembinaan ketenagakerjaan tersebut, merupakan komitmen nyata pemerintah untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh hak-hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kementerian Ketenagakerjaan berhasil membina kepada sebanyak 14.639.576 orang pekerja/buruh yang tersebar di seluruh Indonesia melalui pembinaan terhadap perusahaan pada tahun 2024. Persebaran pembinaan terhadap pekerja/buruh dapat dijabarkan pada Gambar 3.3.

**Gambar 3.3**  
Persebaran Pekerja/Buruh Hasil Pembinaan Kemnaker Tahun 2024



Sumber: Ditjen Binwasnaker & K3 dan Ditjen PHI & Jamsos, 2024

Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 dilaksanakan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan terimplementasi dengan baik. Dalam rangka menjalankan amanat tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan terus bergerak dan menjawab

dinamika ketenagakerjaan, salah satunya adalah dengan melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan berbasis digital. Melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan yang kemudian direvisi melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 tahun 2019, Kementerian Ketenagakerjaan mengubah mekanisme wajib lapor Ketenagakerjaan yang konvensional menjadi wajib lapor ketenagakerjaan secara *online*. Perusahaan atau badan usaha kini wajib melaporkan data kondisi ketenagakerjaan melalui *website* yang dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan mengakses [wajiblapor.kemnaker.go.id](http://wajiblapor.kemnaker.go.id) yang terintegrasi dengan *Online Single Submission* (OSS) yang dikelola oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) *Online* menjadi sumber data utama dalam upaya Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pemetaan kondisi ketenagakerjaan guna memberikan pembinaan yang tepat sasaran. WLKP *Online* memberikan gambaran, telah sejauh mana perusahaan dalam menerapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, sehingga dapat diperoleh jenis pembinaan yang dapat diberikan. Hal ini tentunya agar pelindungan atas hak-hak pekerja dapat terpenuhi dan terjaga sehingga hubungan industrial kondusif. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan seluruh perusahaan di Indonesia terdaftar dalam WLKP *online*. Rincian jumlah perusahaan yang telah terdaftar pada WLKP *Online* dan melaporkan kondisi ketenagakerjaannya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.12**  
Jumlah Perusahaan yang Terdaftar pada WLKP *online* dan Melaporkan Kondisi Ketenagakerjaannya Tahun 2022-2024

NO.	TAHUN	PERUSAHAAN				TOTAL PERUSAHAAN
		MIKRO	KECIL	MENENGAH	BESAR	
1.	2022	569.256	62.029	54.202	23.129	708.616
2.	2023	659.652	68.089	58.737	25.531	812.009
3	2024	1.864.203	415.063	101.695	48.615	2.429.576

Sumber: WLKP *Online* tahun 2022-2024, diolah

Tabel 3.12 menjelaskan, penambahan jumlah perusahaan yang terdaftar pada WLKP *Online* di setiap skala perusahaan dengan total penambahan di

tahun 2024 sebanyak 1.617.567 perusahaan dari 812.009 di tahun 2023, sehingga total perusahaan yang terdaftar di tahun 2024 sebanyak 2.429.576 perusahaan. Pada tahun 2024 terdapat sebanyak 12.569.072 orang pekerja/buruh telah memperoleh manfaat atas pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3. Pencapaian ini dapat dikatakan sangat baik mengingat jumlah pengawas ketenagakerjaan yang sangat terbatas, dimana pada tahun 2024 ada sebanyak 1.471 pengawas. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, 1 (satu) orang pengawas ketenagakerjaan mempunyai kewajiban untuk melakukan pemeriksaan minimal 5 (lima) perusahaan dalam 1 (satu) bulan.

Selain dari sisi pengawasan ketenagakerjaan dan K3, hubungan industrial yang kondusif tentu dicapai melalui pembinaan hubungan industrial dan dialog sosial itu sendiri. Berfungsinya dialog sosial dapat mencerminkan adanya upaya untuk menyelaraskan aspirasi baik dari sisi buruh, pengusaha maupun pemerintah. Upaya ini menjadi langkah Kementerian Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa kondisi hubungan industrial menjadi salah satu penyumbang produktivitas tenaga kerja di Indonesia terus tumbuh. Melalui Ditjen PHI dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan berhasil melakukan pembinaan terhadap 76.992 perusahaan hingga tahun 2024 dengan total pekerja sebanyak 11.797.247 orang pekerja/buruh.

Pembinaan hubungan industrial dan dialog sosial menyangsar pada perusahaan yang belum memiliki sarana hubungan industrial memadai. Fokus pembinaan tahun 2024 adalah memastikan perusahaan memiliki Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Struktur dan Skala Upah, Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) dan telah menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja. Fokus pembinaan hubungan industrial dan dialog sosial tahun 2024 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.13**  
Fokus Pembinaan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial tahun 2024

NO	FOKUS PEMBINAAN	JUMLAH PEMBINAAN (PERUSAHAAN)		
		2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	PENYUSUNAN PP/PKB	51.118	55.620	61.523
2	PEMBENTUKAN LKS BIPARTIT	10.358	12.999	16.901
3	PENYUSUNAN STRUKTUR SKALA UPAH (SUSU)	59.781	64.341	68.936
4	KEPESERTAAN JAMSOS TK	76.461	85.070	94.227

Sumber: Ditjen PHI & Jamsos, 2024

Pentingnya seluruh sarana hubungan industrial dimiliki oleh perusahaan adalah untuk memastikan adanya kejelasan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dalam menyediakan wadah atau sarana guna menciptakan dialog sosial sehingga perbedaan kepentingan, pemikiran dan cara pandang antara kedua belah pihak dapat terjaga melalui *collective bargaining*. *Collective bargaining* mengedepankan aspek kekeluargaan, musyawarah mufakat, gotong royong sehingga akan membuat kesepakatan yang berkeadilan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP atau PKB merupakan dokumen tertulis yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Khusus untuk PKB, dianjurkan untuk dimiliki oleh perusahaan sedang dan besar yang telah memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). PKB memuat syarat-syarat kerja, atau hak dan kewajiban yang telah disepakati baik oleh pihak pengusaha maupun SP/SB. Data menunjukkan bahwa terdapat 21 Konfederasi SP/SB dengan jumlah federasi sebanyak 220 federasi SP/SB dan jumlah SP/SB sebanyak 12.346. Oleh karena itu, pembinaan hubungan industrial perlu dilakukan untuk memastikan berjalannya dialog sosial diantara kedua belah pihak yaitu, pekerja/buruh melalui SP/SB dengan pemberi kerja dalam menetapkan PKB.

Selain melakukan pembinaan kepada perusahaan untuk memiliki PP atau PKB guna memastikan adanya kesepakatan antara kewajiban dan hak kedua belah pihak, Kementerian Ketenagakerjaan juga mendorong perusahaan untuk memiliki struktur skala upah. Hal ini untuk memberikan jaminan kepada pekerja/buruh akan kepastian pemberian upah dan mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi. Selain struktur skala upah, Kementerian

Ketenagakerjaan juga memastikan bahwa perusahaan harus mendaftarkan pekerja/buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja saat ini memiliki 5 (lima) program utama, yaitu Jaminan Kecelakan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Data kepesertaan Jaminan Sosial dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.14**  
Data Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

URAIAN	JUMLAH KEPESERTAAN AKTIF	JUMLAH KEPESERTAAN NON-AKTIF	PROGRAM KEPESERTAAN AKTIF			
			JAMINAN HARI TUA (JHT)	JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)	JAMINAN KEMATIAN (JKM)	JAMINAN PENSIUN (JP)
<b>Jumlah Kepesertaan Berdasarkan Program</b>						
a. Penerima Upah (PU)	29.308.491	18.789.530	18.425.867	29.308.491	29.308.491	14.959.033
b. Bukan Penerima Upah (BPU)	9.899.338	1.210.464	674.183	9.899.338	9.899.338	-
c. Jasa Konstruksi	6.016.847	-	-	6.016.847	6.016.847	-
<b>JUMLAH</b>	<b>45.224.676</b>	<b>19.999.994</b>				
<b>TOTAL KEPESERTAAN AKTIF DAN NON AKTIF</b>	<b>65.224.670</b>					

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, diolah Pusdatinaker.

Sehubungan dengan adanya pembinaan kepada perusahaan atas sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, Kementerian Ketenagakerjaan hadir dan memenuhi amanat undang-undang untuk menciptakan hubungan industrial yang kondusif dan memberikan pelindungan kepada rakyat Indonesia khususnya pekerja/buruh. Peningkatan lingkungan kerja kondusif yang tercipta akibat dari kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut, dapat menstimulasi budaya kerja yang lebih produktif.

Dampak atas pembinaan-pembinaan yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan dalam berkontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, juga dapat ditunjukkan melalui peningkatan kondisi ketenagakerjaan Indonesia yang semakin baik dan beranjak pulih. Kondisi ketenagakerjaan yang positif ini tentunya adalah hasil yang diperoleh dari kerja keras bersama seluruh *stakeholder* dengan mengedepankan *collaborative working*. Penjabaran perkembangan kondisi ketenagakerjaan nasional lebih lanjut dapat terlihat pada Tabel 3.16.

**Tabel 3.15**  
Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Angkatan Kerja Agustus 2021-Agustus 2024

STATUS KEADAAN KETENAGAKERJAAN	AGUSTUS 2021	AGUSTUS 2022	AGUSTUS 2023	AGUSTUS 2024	PERUBAHAN AGT 2023 – AGT 2024	
	JUTA ORANG	JUTA ORANG	JUTA ORANG	JUTA ORANG	JUTA ORANG	PERSEN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Penduduk Usia Kerja (PUK)	206,71	209,42	212,59	215,37	2,78	1,31
Angkatan Kerja	140,15	143,72	147,71	152,11	4,40	2,98
- Bekerja	131,05	135,30	139,85	144,64	4,79	3,42
- Pengangguran	9,10	8,42	7,86	7,47	-0,39	-4,96
Bukan Angkatan Kerja	66,56	65,70	64,88	63,26	-1,62	-2,49
	Persen	Persen	Persen	Persen	Persen Poin	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67,80	68,63	69,48	70,63	1,15	
- Laki-laki	82,27	83,87	84,26	84,66	0,40	
- Perempuan	53,34	53,41	54,52	56,42	1,90	

Sumber: Berita Resmi Statistik No.83/11/Th.XXVII, 5 November 2024

Data BPS menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja pada Agustus 2024 mencapai 144,64 juta orang, meningkat sebesar 4,79 juta orang atau 3,42 persen dibandingkan Agustus tahun sebelumnya. Di sisi lain, angka pengangguran mencapai 7,47 juta orang, mengalami penurunan sebesar 390 ribu orang atau 4,96 persen pada periode yang sama tahun sebelumnya.

#### A. Strategi dan Upaya Kementerian Ketenagakerjaan dalam Mencapai SS-1 Tahun 2024

Strategi dan upaya Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai SS-1 dilaksanakan melalui 2 (dua) program, yaitu program pembinaan pendidikan dan pelatihan vokasi dan program pembinaan ketenagakerjaan. Program pendidikan dan pelatihan vokasi memastikan bahwa penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta peningkatan produktivitas terlaksana. Selanjutnya program pembinaan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui 3 (tiga) pembinaan, yaitu pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3.

Berikut upaya dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai SS-1 berdasarkan program, sebagai berikut:

## **1. Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**

Upaya Pelaksanaan pembinaan pendidikan dan pelatihan Vokasi dilakukan melalui:

- a. Pelaksanaan PBK tahun 2024 di laksanakan di terdapat 21 BLK UPTP di 15 provinsi dan 13 Satuan Pelayanan (Satpel) yang tersebar di 12 provinsi dan 262 BLK UPTD yang tersebar di 34 provinsi dengan jumlah kejuruan sebanyak 28 kejuruan;
- b. Pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dalam bentuk Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri (FKLPI) yang berjumlah 154 tersebar di seluruh Indonesia. Forum komunikasi tersebut antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja;
- c. Melaksanakan Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK) secara terstruktur dan masif sesuai dengan arah, tujuan dan *grand design* yang terdiri dari 6R, yaitu Reformasi Kelembagaan, Redesain Substansi Pelatihan, Reorientasi SDM, Revitalisasi Fasilitas, Sarana dan Prasarana, Rebranding dan Rekolaborasi. Hal ini merupakan salah satu dari 9 (sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan yang diamanatkan melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2022. Balai Latihan Kerja bertransformasi menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) yang bertujuan agar, mampu merespon perkembangan ketenagakerjaan guna mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan melalui pelatihan vokasi yang tepat sasaran. Jumlah lembaga yang ditingkatkan sarana dan prasarana pada tahun 2024 sebanyak 81 lembaga (23 UPTP, 50 LPKS, dan 8 UPTD);
- d. Peningkatan kualitas pelatihan kerja melalui akreditasi sebanyak 905 lembaga pelatihan (akreditasi lembaga untuk 222 BLK Pemerintah, 454 LPKS, dan 229 BLKK);
- e. Penyelenggaraan program peningkatan produktivitas tenaga kerja bagi perusahaan-perusahaan pada BLK Pemerintah melalui Pelatihan Peningkatan Produktivitas sebanyak 6.843 orang. Selain itu, juga dilakukan Bimbingan peningkatan Produktivitas sebanyak 561 perusahaan;

- f. Melakukan sertifikasi kepada 141.411 Tenaga Kerja. Diantaranya sertifikasi bagi lulusan PBK di UPTP 77.908 orang, 55.140 orang Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK), Instruktur dan Tenaga Kepelatihan 6.640 orang, Instruktur dan Tenaga Kepelatihan BLK Komunitas 1.160 orang, dan keahlian menengah-tinggi 563 orang;
- g. Pengembangan dan penerapan Teknologi Digital dalam layanan bidang pelatihan kerja dan sertifikasi, dalam rangka meningkatkan kualitas sistem tata kelola program pelatihan melalui penggunaan Kios SIAPkerja, Sisnaker/SIAPKerja pada 21 UPTP untuk mendukung proses *link and match* ketenagakerjaan dari sisi *supply* pelatihan vokasi;
- h. Membangun 370 lembaga BLK Komunitas, sehingga sampai saat ini jumlah BLK Komunitas sudah mencapai sebanyak 4.652 BLK Komunitas. BLKK yang sudah terbangun sebelum tahun 2024 dapat diklasifikasikan menjadi BLKK tumbuh sebanyak 2.337 lembaga, BLKK berkembang 1.293 lembaga dan BLKK mandiri 652 lembaga;
- i. Peningkatan kompetensi Instruktur dan tenaga pelatihan. Pada tahun 2024 terdapat 470 orang yang mengikuti Diklat Dasar Instruktur, dari 11.232 orang instruktur sebanyak 6.612 orang Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya (2.056 Instruktur Pemerintah dan 4.556 Instruktur Swasta), 1.090 Tenaga Pelatihan Swasta, 480 Tenaga Pelatihan Pemerintah dan 370 Tenaga pelatihan BLK Komunitas;
- j. Meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri dengan menetapkan Standar Kompetensi Kerja sebanyak 131 SKK yang terdiri dari 98 SKKNI dan 33 SKKK. Standar yang telah ditetapkan mencakup berbagai sektor strategis, di antaranya: pertanian, Konstruksi dan Infrastruktur, Industri Manufaktur, Pariwisata, Teknologi Informasi dan Digital, dan lain sebagainya;
- k. Sesuai dengan amanat Perpres No 68 Tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi, Ditjen Binalavotas telah melakukan penguatan koordinasi (orquestrasi) dalam revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi serta dibentuk Tim Koordinasi Nasional Vokasi (TKNV) dan Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) yang sampai saat ini berjumlah 35 TKDV;

- I. Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dan pemagangan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada beberapa proyek Prioritas Strategi Nasional (PSN) seperti Ibu Kota Negara Baru, KEK, Destinasi Pariwisata Super Prioritas, *Food Estate*, Inpres Papua. Selain itu, pelatihan terus berinovasi terhadap pelatihan *Piloting*, pelatihan *Tailor Made Training*, pelatihan berstandar ASEAN, *future job training*, pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), Pelatihan Kerjasama Pihak Ketiga Pendayagunaan Fasilitas Latihan Kerja (PFLK), pelatihan yang bekerjasama dengan dunia industri, pelatihan perluasan berbasis kesempatan kerja dan berbasis kawasan;
- m. Melanjutkan kerja sama dengan Pemerintah Austria dalam mengembangkan Balai Latihan Kerja dan Nota Kesepahaman tentang Program Magang di Austria. Kerja sama ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM yang kompeten melalui kegiatan *Vocational Training Enhancement Program*;
- n. Penetapan jenis pelatihan berdasarkan analisis pasar kerja sehingga menghasilkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini dilakukan melalui dua pendekatan:
  - 1) *Collaborative working* antara Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), Direktorat Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan, Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan, serta Pusat Pasar Kerja dalam melakukan proyeksi jabatan/keahlian yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Proyeksi tersebut akan menjadi salah satu acuan dalam penetapan program pelatihan yang disesuaikan dengan permintaan dunia usaha dan dunia industri;
  - 2) Melakukan identifikasi jenis jabatan/keahlian yang dibutuhkan oleh industri (*high demand*) melalui proses identifikasi kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) untuk menentukan jenis kejuruan yang akan diselenggarakan;
- o. Meningkatkan pelayanan pelatihan berbasis kompetensi yang semakin terbuka atau inklusif terhadap penyandang disabilitas dalam memberikan kesempatan yang sama yang adil dan tanpa diskriminatif kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan kerja dengan kuota

- pelatihan untuk penyandang disabilitas sebesar 2-5% dari peserta pelatihan yang diselenggarakan di setiap UPTP;
- p. Berkolaborasi dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) melalui pengembangan kemitraan strategis antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan Huawei yang dituangkan dalam nota kesepahaman mencakup tiga hal, yaitu: peningkatan mutu SDM melalui pelatihan dan sertifikasi vokasi, pelatihan bagi fasilitator *training for trainer* dan pelaksanaan pengembangan dan pembinaan SDM dalam pelatihan kerja pada ketinggian dan penerapan K3;
  - q. Melakukan program prioritas jangka pendek Astacita di 5 sektor prioritas: Sektor Pertanian, Sektor TIK (Termasuk Industri Kreatif), Sektor Hospitality (Termasuk Pariwisata), Sektor Hilirisasi Energi, Dan Sektor Paramadic (Caregiver), dalam rangka rangka peningkatan keterampilan baik *Upskilling* maupun *Reskilling*;
  - r. Mendorong pembangunan keunggulan spesifik di BBPVP dan BPVP sesuai dengan potensi daerah dan kebutuhan pasar kerja;
  - s. Revisi Permenakertrans 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan PBK sebagai amanah Perpres 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, mulai dari alur dan tahapan penyelenggaraan PBK, pelaksanaan PBK, monitoring evaluasi dan pelaporan, sampai dengan penelusuran lulusan pelatihan dan kegiatan pasca pelatihan;
  - t. Beberapa bentuk kerja sama di bidang pelatihan vokasi tahun 2024 antara lain:
    - 1) Pelatihan Vokasi dan Produktivitas bagi Pekerja dan Calon Pekerja Batam Shipyard and Offshore Association (BSOA).
    - 2) Peningkatan Kompetensi Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil Tentara Nasional Indonesia, Tentara Nasional Indonesia (TNI).
    - 3) Sinergi Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi, Pemerintah Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
    - 4) Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Deputi Bidang Sumber Daya dan Kelembagaan Kementerian

Pariwisata dan Ekonomi Kreatif / Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

- u. Membangun BPVP baru sebanyak 22 lembaga di 17 Provinsi (sedang dalam proses pembangunan).

Selanjutnya Penempatan tenaga kerja hasil pendidikan dan pelatihan vokasi dilakukan melalui:

- a. Sinergitas antara Pusat Pasar Kerja, Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Direktorat Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan dalam rangka menyusun strategi penempatan lulusan pelatihan BBPVP dan BPVP;
- b. Berkolaborasi dengan komunitas HRD perusahaan terkait penyampaian lowongan kerja berdasarkan kejuruan dan program pelatihan yang dimiliki oleh BBPVP dan BPVP. Informasi lowongan kerja kemudian dapat diakses oleh para lulusan pelatihan melalui berbagai media yang disebarluaskan oleh Kementerian Ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan kegiatan Festival Pelatihan Vokasi dan *Job Fair* Nasional; dan
- d. Peningkatan jejaring dan kerja sama dengan perusahaan, industri, UMKM dan pihak stakeholder terkait melalui pelaksanaan pelatihan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) yang disebar di setiap BPVP.

## **2. Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**

- a. Melakukan pembinaan yang intensif kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta, dinas provinsi yang membidangi ketenagakerjaan, unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan dan BKK;
- b. Melaksanakan kegiatan *Business Matching*, yaitu dengan mempertemukan Tenaga Kerja Mandiri yang dibina dengan calon investor/pembeli dan pemerintah daerah setempat sehingga terjadi kolaborasi yang saling menguntungkan. Kegiatan *business matching* diikuti oleh 350 Peserta dan 19 Mitra usaha dan 6 fasilitator;
- c. Melakukan sosialisasi dan diseminasi terkait peraturan penempatan dan pelindungan PMI ke semua stakeholder penempatan dan pelindungan PMI (sosialisasi jaminan sosial PMI kepada calon PMI sebanyak 1.000 orang);

- d. Melakukan sosialisasi program jaminan sosial kepada Pekerja Migran Indonesia di 3 (tiga) negara penempatan yaitu, Malaysia, Korea Selatan dan Taiwan;
- e. Membentuk satgas dan penguatan Satgas Pelindungan PMI dari berbagai stakeholder di daerah kantong PMI, di daerah embarkasi, maupun di daerah debarkasi. Sampai dengan tahun 2024, telah terbentuk satgas PPMI di 26 wilayah;
- f. Melakukan penguatan fungsi *talent corner* yang ada di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas melalui penempatan Pengantar Kerja;
- g. Melakukan Sosialisasi Penggunaan TKA pada perusahaan pengguna, dan pihak terkait, serta melakukan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat terkait Pelayanan Perizinan TKA yang Akuntabel;
- h. Menyelesaikan dan menetapkan kebijakan berupa regulasi pendukung pelaksanaan program dan kegiatan antara lain:
  - 1) Peraturan Presiden Nomor 130 Tahun 2024 tentang Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 237);
  - 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Kerja Sama Dalam Negeri dan Luar Negeri di Kementerian Ketenagakerjaan Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1037);
  - 3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036);
  - 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2024 tentang Penguatan Peran Pengantar Kerja, Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya, Pembinaan Terhadap Lembaga yang Terkait Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Keikutsertaan Masyarakat Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Persyaratan Mitra Usaha (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 819);
  - 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2024 Sistem Informasi Pasar Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 148); dan

- 6) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 270 Tahun 2024 tentang Pedoman Verifikasi Surat Permintaan Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan Penempatan.
- i. Penyelesaian Nota Kesepahaman dan kerja sama baik dalam atau luar negeri antara lain:
  - 1) Perjanjian Kerja Sama dengan Ikatan Alumni Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan tentang Pembinaan dan Layanan Konsultasi Hukum Program Perluasan Kesempatan Kerja No. 3/173/PK.03.01/IV/2024;
  - 2) Perjanjian Kerja Sama dengan PT. Goes Halal Nusantara tentang Pengembangan Program Tenaga Kera Mandiri Melalui Konsultasi dan Pendampingan Sertifikasi Halal Usaha dan Perizinan Usaha No. 3/11922/PR.05/IX/2024;
  - 3) Perjanjian Kerja Sama dengan PT. GOTO Gojek Tokopedia tentang Pengembangan Kewirausahaan No. B/3/11927/PK.03.02/IX/2024; dan
  - 4) Perjanjian Kerja Sama dengan Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap KKP tentang Sinergi Tata Kelola Ketenagakerjaan No. B/3/14190/PR.05/XII/2024;
  - 5) *Memorandum of Understanding between The Government of The Republic of Indonesia and The Government of The Republic of Austria on The Recruitment of Professionals and Skilled Workers;*
  - 6) *Letter of Intent on Labour and Employment Cooperation between The Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia and The Ministry of Labour, Health, and Social Affairs of The State of North Rhine-Westphalia of The Federal Republic of Germany and The Ministry of Economy, Industry, Climate Action and Energy of The State of North Rhine-Westphalia of The Federal Republic of Germany;*
  - 7) Nota Kesepahaman antara Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tentang Pelayanan dan Pelindungan Warga Negara Indonesia di Luar Negeri; dan
  - 8) Perjanjian Kerja Sama antara Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kemnaker RI dan Dirjen

Perikanan Tangkap KKP RI tentang Sinergi Tata Kelola Ketenagakerjaan Bidang Perikanan Tangkap.

- j. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Pengantar Kerja khususnya dalam hal *job canvassing* dan penyuluhan bimbingan jabatan;
- k. Menyusun dan melakukan diseminasi pedoman Analisis Pasar Kerja serta melakukan supervisi dan bimbingan teknis analisis pasar kerja kepada stakeholder terkait;
- l. Melaksanakan pertemuan Bilateral dengan pihak Arab Saudi terkait pembahasan *One Channel System*;
- m. Melakukan kolaborasi antara anjungan SIAPkerja dan Industri dalam melaksanakan rangkaian rekrutmen serta memfasilitasi warga lokal di sekitar kawasan industri agar dapat bekerja;
- n. Mendekatkan layanan pemerintah kepada PMI melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) sampai dengan tahun 2024 ada sebanyak 45 LTSA. Melalui LTSA pemerintah dapat menyediakan layanan yang terkoordinasi dan terintegrasi, seperti pelayanan kesehatan, pendidikan dan pelindungan hukum, sehingga PMI dapat memperoleh hak-haknya lebih mudah dan cepat;
- o. Memberikan penghargaan Indonesian Migrant Worker Award (IMWA) kepada stakeholders yang memiliki kontribusi besar terhadap perluasan kesempatan kerja luar negeri;
- p. Melaksanakan sosialisasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia di daerah-daerah kantong PMI. Isu PMI sangat kompleks dan dinamis seiring perkembangan peradaban manusia sebagai aktor utamanya. Oleh karena itu Kepmenaker No. 4 tahun 2023 dihadirkan sebagai respons terhadap dinamika yang terjadi tersebut. Sudah dilaksanakan di negara/wilayah tujuan penempatan Jeddah, Riyadh, Hongkong, Taipei, Singapura, Malaysia, dan Abu Dhabi;
- q. Menyelenggarakan TKM Expo, untuk mengajak masyarakat yang membutuhkan bantuan usaha dengan mendaftar melalui Bizhub.Kemnaker.go.id. Salah satu tugas Kemnaker adalah memperluas pasar kerja dengan memfasilitasi masyarakat untuk bisa bekerja dan menjadi pelaku usaha mandiri;

- r. Optimalisasi penggunaan karir hub sebagai wadah nasional untuk para Pemberi Kerja mendapatkan tenaga kerja dalam negeri dan Pencari kerja untuk mendapatkan Pekerjaan;
- s. Koordinasi dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan untuk dapat membantu memberikan rekomendasi lowongan pekerjaan bagi Peserta hasil PBK yang telah diberikan sesi Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ);
- t. Melakukan Penyuluhan Bimbingan Jabatan di perguruan tinggi dan SMK sebanyak 10 lembaga, dengan total jumlah peserta PBJ sebanyak 1.000 orang;
- u. Mendorong daerah untuk membentuk Unit Layanan Disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan. ULD memiliki tugas yakni, merencanakan penghormatan, pelindungan dan pemenuhan atas penyandang disabilitas, menyediakan pendampingan kepada tenaga kerja disabilitas, menyediakan pendampingan kepada pemberi kerja yang menerima tenaga kerja penyandang disabilitas. Hingga saat ini telah terbentuk sebanyak 255 ULD bidang ketenagakerjaan yang yang terdiri dari 30 ULD Ketenagakerjaan Provinsi, 165 ULD Ketenagakerjaan Kabupaten, dan 60 ULD Ketenagakerjaan Kota;
- v. Melakukan Peningkatan Kompetensi melalui penyelenggaran *upgrading* Pejabat Fungsional Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja dalam Pelayanan Antar Kerja melalui penyelenggaraan Bimbingan Teknis Konselor Bagi Penerima Manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Hal ini diperlukan untuk membekali konselor dalam melayani konseling kepada para penerima manfaat program JKP, khususnya manfaat akses informasi pasar kerja; dan
- w. Mewajibkan dan melakukan pengendalian pada saat pangajuan permohonan pengesahan RPTKA sehubungan adanya kewajiban pemberi kerja untuk menyertakan Pekerja WNI mendampingi pekerja asing dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian. Selain itu, pemberi kerja juga wajib memberikan pelatihan kerja bagi pekerja WNI sesuai dengan jabatan yang diduduki TKA. Dengan adanya transfer teknologi dan keahlian TKA maka diharapkan pekerja lokal juga memiliki skill dan kompetensi yang sama dengan para pekerja asing.

### **3. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Upaya Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilakukan melalui :

- a. Memaksimalkan pemanfaatan data WLKP *online* untuk dijadikan dasar pelaksanaan program dan kegiatan, khususnya data yang berkaitan dengan keberadaan sarana hubungan industrial di perusahaan. Sampai dengan tahun 2024 data pada WLKP *online* terdapat sebanyak 76.922 perusahaan yang mencakup 11.797.247 orang pekerja terlindungi hak-hak dan dialog sosialnya;
- b. Bekerjasama dengan Kementerian Dalam Negeri melalui koordinasi teknis rencana pembangunan daerah (Rakortekbangda). Hal tersebut dilakukan untuk menyelaraskan rencana kerja antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah melalui program/kegiatan yang dibiayai melalui APBD untuk percepatan pembangunan nasional;
- c. Melakukan koordinasi dan konsolidasi dengan dinas tenaga kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan untuk menyamakan persepsi dalam melaksanakan program/kegiatan pencapaian tujuan nasional yang dibiayai melalui APBN (Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan) dan dalam rangka untuk mengevaluasi pelaksanaan program/kegiatan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dalam mendukung penciptaan hubungan industrial yang harmonis di daerah;
- d. Membangun komunikasi antara Pemerintah Pusat dan Daerah melalui forum Jaminan Sosial sebagai sarana koordinasi, penyerapan aspirasi atau masukan kebijakan, dan bentuk tanggung jawab bersama untuk melindungi pekerja dan masyarakat dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- e. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi serta kerjasama lintas sektor/instansi/lembaga terkait, serta membangun komitmen bersama untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh, kemajuan usaha, memperluas kesempatan kerja serta mengurangi pengangguran salah satunya dengan melakukan kesepahaman bersama Kementerian Ketenagakerjaan dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia yang ditandai dengan terbitnya surat kesepakatan bersama nomor M/5/KS.06/VIII/2024

- dan nomor 525/DPN/3.2.1/VIII/2024 tentang Percepatan Pelaksanaan Struktur dan Skala Upah, Hubungan Industrial Pancasila, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Informasi Lowongan Pekerjaan dan Pemagangan di Perusahaan;
- f. Membangun komunikasi yang efektif dan berkualitas antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam pembentukan LKS Bipartit di perusahaan;
  - g. Meningkatkan kompetensi jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial sebanyak 569 orang melalui pelatihan dasar, kegiatan *Upgrading* tematik, *softskill/Interpersonal Skill* dan *Benchmarking Best Practice*, dan menyelenggarakan uji kompetensi bagi pejabat fungsional Mediator Hubungan Industrial berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial;
  - h. Memanfaatkan keberadaan sosial media sebagai sarana pembinaan Hubungan Industrial seperti kanal YouTube (Kemnaker) dan Instagram (@ditjenphijsk);
  - i. Melakukan kegiatan bimbingan teknis tata cara perundingan PKB dan Peningkatan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan kepada 2.654 perusahaan dan sosialisasi tata cara pengesahan PP dan pendaftaran PKB melalui pemanfaatan media sosial. PP ataupun PKB adalah instrument penting untuk menjamin hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja untuk menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, produktif dan bermartabat. Kegiatan bimbingan teknis penyusunan Peraturan Perusahaan (PP), edukasi tata cara perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman perusahaan dalam menyusun dan mengesahkan PP ataupun PKB. Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan melalui data WLKP online, sampai dengan bulan Desember 2024 sebanyak 79,19% perusahaan besar dan menengah (24.157 perusahaan) telah memiliki PP atau PKB atau meningkat sebanyak 1.694 perusahaan dibandingkan dengan data bulan Desember 2023;
  - j. Melakukan pelatihan penyusunan struktur dan skala upah kepada perusahaan besar dan menengah. Sampai dengan Desember 2024

sebanyak 1.840 perusahaan atau badan usaha telah mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan penyusunan struktur dan skala upah kepada perusahaan besar dan menengah diharapkan dapat meningkatkan pemahaman peserta untuk menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah sehingga salah satu hak pekerja dapat terpenuhi yaitu memperoleh upah yang layak. Berdasarkan data yang dihimpun dari WLKP online, sampai dengan Desember 2024 sebanyak 47,22% perusahaan (68.936 perusahaan) yang terdaftar di WLKP online telah menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah. Apabila dibandingkan dengan data WLKP online Desember 2023, terjadi peningkatan sebanyak 4.595 perusahaan;

- k. Memberikan edukasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam bentuk bimbingan teknis dengan sasaran para pemberi kerja dan pekerja penerima upah. Sampai dengan Desember 2024 telah dilakukan bimbingan teknis kepada 700 orang. Tujuan dilakukannya kegiatan tersebut adalah untuk memberikan pemahaman kepada para pemberi kerja serta pekerja penerima upah perihal pentingnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sehingga kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat meningkat dan hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dapat terpenuhi. Selain itu, untuk meningkatkan jumlah perusahaan yang menjadi peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan diadakan Forum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang melibatkan Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN), Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), BPJS Ketenagakerjaan, ILO Jakarta, World Bank Jakarta, dan praktisi jaminan sosial tenaga kerja. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk membangun jejaring komunikasi dengan praktisi hubungan industrial serta para pemangku kepentingan di bidang jaminan sosial tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota dalam rangka pengembangan jaminan sosial ke depan dan pemenuhan pelindungan secara utuh bagi pekerja. Berdasarkan data dari WLKP online per Desember 2024 sebesar 64,54% perusahaan (94.227 perusahaan pusat) telah terdaftar mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara

lengkap atau meningkat sebanyak 9.157 perusahaan (10,76%) dari tahun 2023;

- I. Memberikan pelatihan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan kepada 1.200 perusahaan. Dengan dilakukannya pelatihan tersebut diharapkan bisa mendorong perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit. Berdasarkan data WLKP online, sampai dengan tahun 2024 sebanyak 16.901 perusahaan telah memiliki LKS Bipartit;
- m. Melakukan sosialisasi dialog edukasi penerapan kesetaraan, pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja sebanyak 20 angkatan atau 1.000 orang. Pada tahun 2024 telah terbentuk sebanyak 35 gugus tugas yang tersebar di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Timur, Jawa Barat, Kalimantan Selatan, D.I. Yogyakarta, dan Banten;
- n. Melakukan penyusunan dan pembahasan RPP tentang Perubahan Kedua PP Nomor 44/2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), sampai dengan ditetapkannya menjadi PP Nomor 49/2023. Perubahan dalam PP 49/2023 tersebut yaitu kepastian pelindungan bagi pekerja non ASN, penyimpulan dan penjaminan dugaan kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, serta pemberian preventif dan promotif bagi pekerja bukan penerima upah dan PMI. Pembahasan Rancangan Revisi Permenaker Nomor 5/2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Program JKK dan JKM, sebagai peraturan turunan dari PP 49/2023. Sampai dengan 30 Desember 2024, penambahan kepesertaan Jaminan Sosial sebanyak 5.256.724 Orang; dan
- o. Mendorong setiap pekerja untuk menjadi anggota atau peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, terutama pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) melalui kegiatan sosialisasi ke wadah/kelompok sosial bukan penerima upah. Pada tahun 2024 sebanyak 600 wadah/kelompok telah mendapatkan sosialisasi atau pemahaman program jaminan sosial tenaga kerja.

#### **4. Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3**

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan K3 melalui pengembangan fitur pada aplikasi TEMAN K3 berupa pelaporan Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja (KK dan PAK) oleh Dokter Perusahaan yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan;

- b. Memberikan Penghargaan kepada Perusahaan yang memiliki nilai Kepatuhan yang tinggi terhadap norma ketenagakerjaan. Pemberian Penghargaan diberikan berdasarkan hasil *self assessment* perusahaan melalui Norma 100;
- c. Melaunching peta jalan/*Roadmap* Indonesia Bebas Pekerja Anak Lanjutan tahun 2023-2045 sebagai upaya untuk memperkuat koordinasi antar Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah dan *stakeholder* lainnya dalam penghapusan pekerja anak;
- d. Memenuhi kebutuhan jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 yang merupakan jabatan fungsional di bawah pembinaan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan memberikan rekomendasi atas usulan formasi jabatan fungsional yang diajukan oleh Provinsi. Pada tahun 2024 telah diberikan rekomendasi kepada 25 Provinsi;
- e. Memberikan pelayanan berupa pemeriksaan kesehatan kerja kepada 6.994 pekerja/buruh di 97 Perusahaan. Layanan yang diberikan antara lain *screening* TBC di tempat kerja, pemeriksaan IVA test, pemeriksaan Audiometri dan pemeriksaan Spriometri;
- f. Menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sebanyak 2 (dua) SKKNI, yaitu: SKKNI bidang Ergonomi dan SKKNI bidang Pesawat Angkat dan Pesawat Angkut;
- g. Menyusun 2 (dua) Standar Nasional Indonesia yaitu Bidang Higiene Perusahaan dan Bahan Berbahaya dan Bidang Keselamatan Kerja;
- h. Memberikan surat keterangan pengujian gambar rencana objek K3 yang diajukan oleh perusahaan ketika perusahaan akan melakukan perakitan/pemasangan, pembuatan komponen, dan reparasi/modifikasi. Pengesahaan gambar rencana peralatan kerja meliputi sebanyak 611 Peralatan Bejana Tekanan, 174 Tangki Timbun, 273 Pesawat Uap, 470 Ketel Uap, 86 Pesawat Tenaga dan Produksi, 320 Pesawat Angkat dan Angkut, 200 Elevator dan 21 Eskalator dan memberikan Surat keterangan memenuhi syarat K3 pemakaian atau pengoperasian objek K3 lintas provinsi sebanyak 46 objek K3;
- i. Mendorong perusahaan untuk mematuhi ketentuan penerapan SMK3 di perusahaan melalui keikutsertaan perusahaan yang mempekerjakan minimal 100 orang pekerja atau perusahaan yang memiliki tingkat potensi

- bahaya tinggi (mengakibatkan kecelakaan yang merugikan jiwa manusia, terganggunya proses produksi dan pencemaran lingkungan kerja) pada forum-forum diskusi seperti Workshop Rencana Aksi Peningkatan Perusahaan yang Menerapkan SMK3;
- j. Melakukan penegakan hukum kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan yang masuk kategori tindak pidana biasa maupun tindak pidana ringan. Berdasarkan hasil penyidikan yang dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di tahun 2024, telah terdapat putusan pengadilan sebanyak 15 kasus tindak pidana ringan.
  - k. Melaksanakan kegiatan pengawasan terpadu antara pengawas ketenagakerjaan dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka pemulihan hak pekerja atas jaminan sosial. Pada tahun 2023-2024 telah berhasil dilakukan pemulihan hak pekerja senilai 37,83 miliar rupiah;
  - l. Meningkatkan kompetensi pengawas ketenagakerjaan, penguji K3, PPNS dan atasan PPNS melalui bimbingan teknis, pelatihan teknis tematik, peningkatan kapasitas/*upgrading* yang dilaksanakan menggunakan metode: 1) *blended learning* dengan menggabungkan dua moda pembelajaran, yaitu belajar bersama dan belajar mandiri. Peserta dapat menyelesaikan tugas dan materi secara mandiri, kemudian mengikuti sesi tatap muka dengan pengajar secara *virtual*; 2) *hybrid learning* dengan metode pelatihan yang menggabungkan pembelajaran tatap muka di luring dengan pembelajaran daring;
- m. Revitalisasi 5 (lima) unit Pelaksana Tugas Balai K3 berupa :
- 1) Penambahan 33 unit alat uji K3 di Balai K3 Makasar
  - 2) Penambahan 52 unit alat uji K3 di Balai K3 Jakarta
  - 3) Penambahan 34 unit alat K3 di Balai K3 Medan
  - 4) Penambahan 119 unit alat K3 di Balai K3 Samarinda
  - 5) Penambahan 51 unit alat K3 di Balai K3 Bandung
- n. Melaksanakan review, pembaharuan dan harmonisasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) bidang pengawasan ketenagakerjaan sebanyak 5 regulasi dengan uraian sebagai berikut:
- 1) Penetapan regulasi baru :

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2024 tentang Pakaian Dinas Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.

2) Masih dalam proses pembahasan:

- Pembahasan rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja;
- Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Operator Pesawat Uap;
- Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Panitia Pembina K3; dan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah di ubah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016.

o. Melaksanakan kerjasama dengan stakeholder terkait bidang pengawasan ketenagakerjaan sebanyak 3 jenis kerjasama sebagai berikut:

- 1) Kerjasama pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan berbagai kampus di Indonesia Universitas Efarina, Politeknik Medan, Politeknik Bhakti Asih Puwakarta dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) Dharma Husada.
- 2) Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan penyidikan Pegawai Negeri Sipil bidang Ketenagakerjaan Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan RI dengan Biro Pembinaan Pendidikan dan pelatihan Kepolisian Negara RI Tahun anggaran 2024;
- 3) Kerjasama pembinaan dan pengawasan bersama dalam rangka Peningkatan perlindungan ketenagakerjaan dan Keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja awak kapal perikanan dengan Direktur Jenderal Perikanan Tangkap, Kementerian KKP.

p. Menetapkan perusahaan penerima ASEAN OSHNET Award berdasarkan hasil seleksi yang dilakukan secara berjenjang oleh Pemerintah Daerah dan Kementerian Ketenagakerjaan. ASEAN OSHNET Award terdiri dari kategori *Excellence*, *Best Practice* dan *ASEAN Red Ribbon Award for*

*outstanding work place* dengan Kriteria perusahaan yang ditetapkan untuk menerima penghargaan dari ASEAN OSHNET kategori *Excellence*, berupa Perusahaan yang telah menerapkan sistem manajemen K3 secara komprehensif, *Best Practice* merupakan penghargaan yang diberikan kepada UMKM dengan pelaksanaan K3 terbaik dan ASEAN *Red Ribbon Award for outstanding work place* diberikan kepada Perusahaan yang telah melaksanakan program pencegahan dan penanggulangan HIV-AIDS di tempat kerja;

- q. Meningkatkan efektivitas lembaga K3 (PJK3 bidang pemeriksaan dan pengujian Teknik K3, PJK3 bidang konsultan dan pembinaan K3, PJK3 bidang fabrikasi, pemeliharaan, reparasi dan instalasi Teknik K3, dan PJK3 bidang Audit K3) melalui penilaian indeks kinerja lembaga K3 untuk memperoleh peta kondisi Lembaga K3 yang perlu ditingkatkan kembali kinerjanya sehingga seluruh Lembaga K3 dapat berfungsi secara optimal;
- r. Melakukan penunjukan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), Penerbitan Lisensi dan/atau Penunjukan Personil K3, dan Penerbitan Surat Keterangan Hasil Audit SMK3 yang akan menjadi dasar sertifikat SMK3. Hingga Tahun 2024, tercatat sebanyak 1.789 Penunjukan PJK3, Personil K3 sebanyak 508.960 orang, dan 2.026 Surat Keterangan Audit SMK3 yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang tersebar di seluruh Indonesia;
- s. Melakukan kolaborasi dengan UPT Balai K3 Provinsi dalam melakukan pengujian lingkungan kerja perusahaan;
- t. Peningkatan jumlah SDM penguji K3 sebanyak 18 orang dengan status PPPK (Direktorat Bina Kelembagaan : 1 orang, Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguinji K3 : 2 orang, Balai Besar K3 Jakarta : 2 orang, Balai K3 Medan : 2 orang; Balai K3 Bandung : 3 orang; Balai K3 Samarinda : 3 orang; Balai K3 Makassar : 5 orang);
- u. Melakukan pendampingan penyusunan Rencana Kerja Unit Pengawasan Ketenagakerjaan (RKUP) sebagai dasar perencanaan dan penetapan objek pengawasan ketenagakerjaan. Jumlah Provinsi yang menyusun Rencana Kerja Pengawasan pada tahun 2024 adalah sebanyak 32 Provinsi meningkat dari tahun 2023 sebanyak 30 Provinsi. Rencana Kerja Unit Pengawasan Ketenagakerjaan memuat:

- 1) Gambaran Umum Kondisi Ketenagakerjaan seperti : a) Kondisi Geografis; b) Jumlah Angkatan Kerja; c) Jumlah Perusahaan; d) Persebaran Perusahaan; e) Jumlah Pekerja/Buruh; f) Jumlah Obyek Pengawasan Norma K3; g) Potensi Ekonomi Unggulan; h) Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan i) Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan.
  - 2) Peta Masalah Ketenagakerjaan seperti : a) Peta Masalah Norma Kerja; dan b) Peta Masalah Norma K3. dan
  - 3) Rencana Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan : a) Pembinaan Ketenagakerjaan; b) Pemeriksaan Ketenagakerjaan; c) Pengujian Ketenagakerjaan; d) Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.
- v. Pelaksanaan sosialisasi tematik tentang kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3 setiap bulan yang dilaksanakan secara daring dan luring. Sampai dengan akhir tahun 2024 telah dilakukan FGD tematik sebanyak 33 kegiatan. Kegiatan sosialisasi tematik yang dilaksanakan antara lain :
- 1) FGD Kepatuhan Perusahaan dalam Penerapan Norma 100 (*Self Assessment*) secara Hybrid;
  - 2) Sosialisasi Pedoman Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan/Norma 100 secara Mandiri (*Self Assessment*) dan isu Terkini Terkait Norma Ketenagakerjaan;
  - 3) Webinar Urgensi Pengukuran Tekanan Panas sesuai dengan Permenaker 05/2018 dan Kepatuhan Perusahaan Dalam penerapan Norma 100 secara Mandiri;
  - 4) Manfaat Kepatuhan Perusahaan dalam Penerapan Norma Jaminan Sosial (*Supply Chain*) dan *Self Assessment* Norma100;
  - 5) Pelindungan Pekerja Perempuan dan *Self Assessment* Norma100;
  - 6) Penerapan Norma K3 di Perusahaan untuk Menekan Angka Kecelakaan Kerja/ Penyakit Akibat Kerja dan *Self Assessment* Norma100;
  - 7) Penerapan Norma Jaminan Sosial dalam Mendukung Industri Kelapa Sawit Berkelanjutan & *Self Assessment* Norma100;
  - 8) Strategi Nasional dalam Penurunan Angka Kecelakaan Kerja di Perusahaan & *Self Assesment* Norma100;

- 9) Pelindungan Ketenagakerjaan di Sektor Garmen dan Industri Padat Karya & *Self Assessment* Norma100;
  - 10) Implikasi Disahkannya UU 4/2024 terhadap Pekerja Perempuan & *Self Assessment* Norma100;
  - 11) Kaidah Perhitungan Upah Lembur & *Self Assessment* Norma100;
  - 12) Telaah PKWTT dari Sudut Pandang UU Cipta Kerja & *Self Assessment* Norma100; dan
  - 13) Peta Kepatuhan Norma Ketenagakerjaan di Kawasan Industri di Kawasan Industri Modern Cikande dan Kawasan Industri Smelter IMIP Morowali.
- w. Peningkatan kolaborasi pengawas ketenagakerjaan melalui Komite pengawas ketenagakerjaan yang beranggotakan Kemnaker, KemenPPA, Polri, Kejaksaan Agung, APKI, Kementerian KKP, BPS, GAPKI, Komnas Perempuan, Kemenkes, Forum Rektorat, Kemkumham, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Komite Telah Menerbitkan 10 rekomendasi terkait pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan Kepada Menteri Ketenagakerjaan
- x. Meningkatkan kepatuhan pemberi kerja dalam melaksanakan menerapkan norma ketenagakerjaan di perusahaannya melalui sistem pengawasan preventif berdasarkan konsep *Private Compliance Initiative* (PCI) melalui Pembentukan dan Pembinaan Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK). Pada tahun 2024, terdapat penambahan jumlah KNK sebanyak 307 orang telah mengikuti pelatihan KNK dan mengikuti Uji Kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Norma Ketenagakerjaan Indonesia (LSPNKI);
- y. Melaksanakan Optimalisasi Penerapan Budaya K3 dengan meningkatkan kompetensi 14.606 Ahli K3;
- z. Memberikan K3 Awards bagi perusahaan dan para Gubernur selaku pembina K3. Penghargaan K3 diberikan kepada perusahaan yang telah berhasil mencapai Kecelakaan Nihil, penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3), Pencegahan dan Penanggulangan HIV-AIDS di Tempat Kerja; dan
- å. Melakukan pemeriksaan khusus terkait pengaduan permasalahan penggunaan TKA dalam rangka penyelesaian aduan yang diterima.

## **B. Kendala dan Hambatan dalam Pencapaian SS-1**

Pencapaian SS-1 yang belum dapat mencapai target di tahun 2024 disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut:

### **1. Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**

- a. Keterbatasan penyelenggaraan pelatihan yang disebabkan oleh ketersediaan sumber daya penyelenggara pelatihan. Saat ini penyelenggaraan pelatihan sebanyak 21% masih dilakukan pada triwulan IV;
- b. Keterbatasan alokasi waktu untuk peningkatan/pengembangan *soft skill* pada penyelenggaraan pelatihan;
- c. Penyelenggaraan *Tailor Made Training* (TMT) masih terkendala oleh keterbatasan instruktur serta sarana dan prasarana pelatihan, yang berdampak pada kualitas program;
- d. Penelusuran status kebekerjaan alumni pelatihan yang dilakukan dalam rentang waktu 6 bulan pasca pelatihan dinilai terlalu singkat, sehingga kurang memberikan gambaran utuh tentang dampak pelatihan terhadap kebekerjaan;
- e. Terjadinya *mismatch* antara kejuruan yang dilatih dengan kebutuhan keterampilan di pasar kerja sehingga menyebabkan kurang terserapnya lulusan pelatihan hal ini antara lain dikarenakan tingkat keakuratan identifikasi kebutuhan pelatihan sebagai dasar penyelenggaraan pelatihan terhadap kebutuhan industri; dan
- f. Belum optimalnya fungsi kios SIAPkerja dalam memberikan informasi lowongan kerja yang dapat diakses oleh lulusan pelatihan karena adanya keterbatasan SDM pengantar kerja. Selain itu keterbatasan pengantar kerja menyebabkan pemberian bimbingan jabatan kepada calon peserta pelatihan sebelum mengikuti pelatihan di BPVP.

### **2. Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**

- a. Belum optimalnya *Link and Match* antara minat dan kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia kerja;
- b. Dalam melaksanakan sosialisasi atau diseminasi tidak dapat dilakukan secara langsung kepada CPMI (melalui perantara seperti dinas ketenagakerjaan, perangkat desa dan pendamping). Hal ini menyebabkan

- tidak dapat tersampainya informasi secara utuh terkait dengan keberangkatan secara prosedural;
- c. Pembatasan penempatan tenaga kerja asing di Malaysia;
  - d. Terbatasnya keberadaan Pengantar Kerja serta kurang optimalnya peran dan pelaksanaan tugas fungsi Pengantar Kerja dalam melakukan *job canvassing* dan penyuluhan pemberian jabatan;
  - e. Masih banyaknya lulusan pelatihan yang tidak mendaftarkan nomor HP yang dapat menerima pesan *Whatsapp*; dan
  - f. Pelaksanaan survey kebekerjaan terhadap para alumni pelatihan dilaksanakan kurang dari 6 bulan setelah peserta pelatihan dinyatakan lulus sehingga dengan waktu yang singkat tersebut menyebabkan *response rate* terhadap survey kebekerjaan yang dilakukan melalui WA *blasting* masih rendah yaitu 59.683 dari 122.191 atau 48.84%.

### **3. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

- a. Masih terdapat perusahaan yang berstatus daftar sebagian (tenaga kerja, upah dan program) dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- b. Pengusaha dan pekerja belum mengoptimalkan dengan baik keberadaan sarana LKS Bipartit sebagai forum untuk melaksanakan dialog sosial antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, meskipun terdapat pengaturan terkait kewajiban pembentukan LKS Bipartit di perusahaan, masih banyak perusahaan yang memperkerjakan minimal 50 orang tidak memenuhi kewajibannya dikarenakan adanya anggapan keberadaan LKS Bipartit berpotensi melahirkan kedudukan yang saling tumpeng tindih dengan peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan; dan
- c. Masih kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya pembentukan LKS Bipartit di perusahaan, selain itu masih ada anggapan bahwa keberadaan LKS Bipartit akan mengurangi atau mengambil kewenangan yang sudah dimiliki manajemen atau serikat pekerja/senarikat buruh;
- d. Keterbatasan kemampuan Mediator Hubungan Industrial untuk melakukan pembinaan kepada perusahaan yang disebabkan oleh lokasi perusahaan yang sulit dijangkau dikarenakan kondisi geografis dan faktor lainnya; dan
- e. Keterbatasan jumlah Mediator Hubungan Industrial, persebaran Mediator hubungan industrial di daerah yang belum merata, dan kapasitas Mediator

Hubungan industrial yang masih perlu ditingkatkan. Keberadaan mediator hubungan industrial saat ini yang berjumlah 1.104 orang menyebabkan pelaksanaan tugas fungsi mediator dalam hal pembinaan hubungan industrial belum optimal.

#### **4. Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3**

- a. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perusahaan Jasa K3 merupakan peraturan yang direncanakan dilakukan perubahan dalam Program Penyusunan Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024 namun belum dapat dilaksanakan dikarenakan masih menunggu hasil penyelesaian revisi Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan bebas resiko.
- b. Penerbitan Surat Keterangan Hasil Audit SMK3 masih berdasarkan pengajuan dari perusahaan. Sehingga masih banyak perusahaan yang memiliki tenaga kerja diatas 100 orang namun belum diaudit SMK3;
- c. Keterbatasan jumlah Balai K3 jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan;
- d. Sebagian besar balai K3/dinas yang membidangi pengawas ketenagakerjaan belum terintegrasi dalam OSS, hal ini menyebabkan penerbitan surat keterangan layak K3 membutuhkan waktu yang lebih panjang;
- e. Lokasi perusahaan yang menjadi objek pembinaan, sebagian berada pada lokasi yang cukup jauh dan membutuhkan biaya yang sangat besar untuk dilakukan proses pembinaan;
- f. Banyak perusahaan yang belum melaporkan kondisi ketenagakerjaannya melalui WLKP online meskipun kewajiban perusahaan sudah diatur melalui UU nomor 7 tahun 1981;
- g. Keterbatasan jumlah dan persebaran tenaga Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 di Provinsi; dan
- h. Masih ada Provinsi yang belum menyusun Rencana Kerja Unit Pengawasan Ketenagakerjaan (RKUP), dan RKUP yang disusun belum sesuai dengan kebutuhan dan kondisi ketenagakerjaan.

Penjelasan lebih lanjut berkaitan dengan tidak tercapainya IKSS 1 selain disebabkan adanya kendala dan hambatan di atas disebabkan oleh:

- a. Perbedaan angka penambahan penduduk yang bekerja ( $\Delta PyB$ ) berdasarkan angka SAKERNAS Agustus 2024 yang sebesar 4,78 juta dengan angka penambahan penduduk yang bekerja berdasarkan hasil proyeksi yang digunakan sebagai dasar penetapan target IKSS 1 tahun 2024 yang sebesar 2,7 juta. Angka PyB apabila dilihat pada formulasi perhitungan IKSS 1 merupakan variabel pembagi dari penjumlahan PyB Vokasi dan PyB Penta. Lonjakan angka tersebut sangat signifikan sehingga menyebabkan target kinerja sebesar 9,85 persen menjadi sulit dicapai pada tahun 2024.
- b. Baseline anggaran dalam Renstra yang dibutuhkan untuk mencapai target kinerja di tahun 2024 tidak sesuai dengan alokasi anggaran yang diterima Kementerian di tahun 2024. Selain itu, dari anggaran yang diterima juga terdapat anggaran yang diblokir yang disebabkan adanya kebijakan pemerintah melalui *Automatic Adjustment* (AA) dan perjalanan dinas.
- c. Terdapat penambahan variabel di dalam formula yang digunakan untuk menghitung capaian kinerja IKSS 1 yaitu variabel irisan antara PyB PHI dan PyB Binwas.

### C. Upaya ke Depan dalam Meningkatkan Pencapaian SS-1

Dalam meningkatkan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan untuk mencapai SS-1 melalui peningkatan kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, maka hal-hal yang perlu menjadi perhatian dan langkah ke depan adalah sebagai berikut:

#### 1. Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

- a. Mengembangkan program pelatihan yang juga memperhatikan pada peningkatan *softskill* (*Critical Thinking, Creativity, Collaborative, and Communication*);
- b. Menambah jumlah instruktur dan melakukan penataan instruktur yang ada pada balai-balai UPTP;
- c. Peningkatan kapasitas BBPVP dan BPVP melalui revitalisasi fasilitas sarana dan prasarana, peralihan BLK UPTD menjadi UPTP;
- d. Meningkatkan jejaring antara Instruktur dengan lulusan pelatihan. Hal ini bertujuan untuk mempermudah penelusuran status kebekerjaan dari para lulusan pelatihan;

- e. Meningkatkan jumlah dan peran pengantar kerja untuk melakukan bimbingan jabatan pada calon peserta pelatihan;
- f. Meningkatkan kualitas pelaksanaan identifikasi jenis jabatan/keahlian yang dibutuhkan oleh industri (*high demand*) melalui proses identifikasi kebutuhan pelatihan untuk menentukan jenis kejuruan yang akan diselenggarakan;
- g. Meningkatkan efektivitas forum komunikasi untuk mempromosikan hasil lulusan pelatihan dari BBPVP dan BPVP dengan LPTKS;
- h. Perluasan kerja sama pada program pemagangan luar negeri untuk membuka peluang pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di negara tersebut sehingga bisa menyerap tenaga kerja Indonesia;
- i. Memfokuskan penyelenggaraan pelatihan vokasi yang menyasar kepada 5 sektor prioritas Astacita (Sektor Pertanian, Sektor TIK (Termasuk Industri Kreatif), Sektor Hospitality (Termasuk Pariwisata), Sektor Hilirisasi Energi, Sektor Paramadic (*Caregiver*)), kelompok rentan (*youth, disabilitas, UMKM, dan lainnya*), kebutuhan keahlian dimasa mendatang (*Future Job*) serta pelatihan hijau (*Green Job*); dan
- j. Penguatan sinergi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, Dunia Industri, Dunia Kerja dan Pemangku Kepentingan lainnya dalam rangka mendorong partisipasi dalam pelaksanaan pelatihan vokasi.

## **2. Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**

- a. Melakukan bimbingan jabatan kepada peserta pelatihan PBK baik secara daring maupun luring untuk persiapan memasuki dunia kerja dengan melibatkan Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) dan himpunan pengusaha Indonesia;
- b. Melakukan sosialisasi kepada peserta PBK baik yang dilatih oleh UPTP maupun UPTD sehingga peserta dapat merespon WA *blasting* yang dilakukan oleh Ditjen Binapenta dan PKK;
- c. Optimalisasi pelaksanaan *tracer study* penempatan lulusan pelatihan melalui Whatsapp *Blasting* dengan menggunakan akun resmi (Centang Hijau) dengan nama BINAPENTA dan PKK KEMNAKER RI dalam rangka peningkatan kepercayaan publik dan peningkatan *response rate* dari Alumni Pelatihan;

- d. Untuk meningkatkan *response rate* WA *Blasting* kedepannya, diperlukan sosialisasi kepada peserta pelatihan yang dilatih oleh UPTP maupun UPTD, sehingga peserta dapat merespon WA Blasting yang dilakukan oleh Ditjen Binapenta dan PKK;
- e. Melakukan bimtek penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada Pengantar Kerja yang ada di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas agar dapat melakukan assesmen dalam rangka mengetahui minat dan bakat peserta pelatihan dan mempersiapkan sistem asesmen mandiri pada aplikasi SIAPKerja agar pencari kerja dapat mengetahui potensi diri;
- f. Penguatan kerjasama dengan International Labour Organization (ILO) dan Japan International Cooperation Agency (JICA) dalam rangka peningkatan kompetensi Pengantar Kerja;
- g. Meningkatkan dan melaksanakan kegiatan *Business Matching*, yaitu dengan mempertemukan Tenaga Kerja Mandiri yang dibina dengan calon investor/pembeli dan pemerintah daerah setempat sehingga menjadi kolaborasi yang saling menguntungkan dengan jumlah peserta yang lebih banyak lagi pada waktu yang akan datang;
- h. Peningkatan sosialisasi tentang kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja kepada masyarakat dengan menggunakan sosial media dan melibatkan pemerintah daerah;
- i. Penguatan kerjasama dengan BPJS ketenagakerjaan terkait keikutsertaan penerima bantuan Tenaga Kerja Mandiri Pemula dan Tenaga Kerja Mandiri Lanjutan;
- j. Melakukan diseminasi kepada pemerintah derah terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- k. Melakukan sinergi dengan pemerintah daerah dalam hal Peningkatan Kualitas Pelayanan Perizinan Tenaga Kerja Asing dan pengendalian TKA; dan
- l. Melakukan perbaikan tatakelola perizinan penggunaan TKA (perubahan regulasi).

### **3. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

- a. Meningkatkan sosialisasi program jaminan sosial tenaga kerja kepada pemberi kerja dan meningkatkan koordinasi dengan pengawas ketenagakerjaan dalam rangka pemberian sanksi kepada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan atau mendaftarkan sebagian pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja;
- b. Melakukan evaluasi berkala ke Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota yang membidangi urusan ketenagakerjaan terkait efektivitas LKS Bipartit;
- c. Melakukan kolaborasi antara pusat dan daerah dalam melakukan pembinaan kepada pekerja/buruh, SP/SB, Pemberi Kerja, dan HRD Perusahaan serta lebih meningkatkan pembinaan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan. Selain itu juga diperlukan peningkatan pembinaan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan khususnya pada industri padat karya;
- d. Menyelenggarakan forum komunikasi Mediator Hubungan Industrial dan pengawas ketenagakerjaan; dan
- e. Melanjutkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi calon Mediator Hubungan Industrial serta *upgrading* bagi Mediator Hubungan Industrial.

### **4. Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3**

- a. Merevitalisasi dan meningkatkan kapasitas Balai K3 secara nasional;
- b. Optimalisasi implementasi Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2021 khususnya dalam penerbitan surat keterangan layak K3 melalui TEMAN K3 yang terintegrasi dengan lembaga OSS;
- c. Memberikan pendampingan dalam penyusunan analisis kebutuhan formasi jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 di seluruh Indonesia. Hingga saat ini telah disusun analisis kebutuhan formasi di pusat dan di 26 Provinsi;
- d. Mengembangkan desain pelatihan spesialisasi pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 berbasis kompetensi sesuai kebutuhan;
- e. Mendorong pengalokasian anggaran sarana dan prasarana pengawasan ketenagakerjaan melalui APBD;

- f. Melakukan pendampingan penyusunan Rencana Kerja Unit Pengawasan Ketenagakerjaan (RKUP) pada provinsi yang belum menyusun RKUP dalam penetapan objek pengawasan ketenagakerjaan;
- g. Optimalisasi peran Kader Norma Ketenagakerjaan di perusahaan dalam mendukung penerapan norma ketenagakerjaan;
- h. Terus mendorong peningkatan *compliance* perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan melalui pemeriksaan secara virtual dengan cara penilaian mandiri (*self assessment*) berbasis formulir elektronik (e-form) yang disebut NORMA 100;
- i. Melanjutkan masifikasi sosialisasi mengenai Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan secara online maupun offline dan melakukan penegakan aturan (law enforcement) berkaitan dengan sanksi atas pelanggaran ketidakpatuhan terhadap kewajiban perusahaan melaporkan kondisi ketenagakerjaannya;
- j. Memperkuat kolaborasi Pengawas Ketenagakerjaan dengan SP/SB, Komite Pengawasan Ketenagakerjaan, Kejaksaan, Kepolisian, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dalam peningkatan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan; dan
- k. Mengevaluasi aturan pelaksanaan/aturan turunan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 khususnya terkait dengan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan di provinsi;
- l. Revisi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang diampu oleh Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan. Ditargetkan pada tahun 2025 dilakukan Penyusunan Kajian, tahun 2026 Penyusunan Naskah Akademik dan Penyelarasan Naskah Akademik, tahun 2027 Penyusunan Draf RUU dan Konsultasi Publik, tahun 2028 Rapat PAK, Harmonisasi dan Prolegnas Prioritas, dan tahun 2029 dilakukan Pembahasan bersama dengan DPR;
- m. Keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih bersifat preventif dan memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam penegakan hukum represif sehingga promosi dan edukasi keselamatan dan kesehatan kerja selain pengujian perlu digalakkan dan dioptimalkan untuk dampak yang lebih luas dan lebih dini dalam memperkenalkan K3 bagi calon-calon tenaga kerja; dan

n. Melakukan penyusunan rencana kebutuhan melalui pemetaan ketersediaan fasilitas dan sarana prasarana pada unit kerja pengawasan Ketenagakerjaan dan Penyusunan standar minimal UPTD pengawasan ketenagakerjaan sebagai pedoman untuk mendorong keterlibatan daerah dalam pemenuhan kebutuhan infrastruktur dan sarana kerja unit Pengawasan ketenagakerjaan.

### **3.2.2. Sasaran Strategis Ke-2 (SS-2)**

#### **Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik**

Sasaran Strategis ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam mendukung pelaksanaan agenda pembangunan nasional terkait pelayanan publik yang lebih optimal. Keberhasilan Kementerian Ketenagakerjaan untuk mencapai sasaran strategis ke-2 diukur dengan menggunakan 3 (tiga) Indikator Kinerja Sasaran Strategis, yaitu Indeks Reformasi Birokrasi (RB), Opini BPK dan Indeks SPBE. Ketiga indikator tersebut menggambarkan tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan dalam melakukan penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan yang baik dengan mengedepankan integritas, bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Berdasarkan Tabel 3.2, Indikator Opini BPK sama dengan tahun sebelumnya yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Selain itu, indikator indeks SPBE juga mengalami peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya. Tahun 2024, Indeks SPBE memiliki capaian kinerja sebesar 85,50 persen. Sedangkan untuk Indeks Reformasi Birokrasi pencapaian kinerjanya sudah cukup baik, yaitu 96,31 persen. Memperhatikan pencapaian ketiga indikator pada SS-2, Kementerian Ketenagakerjaan sudah berhasil mencapai 93,93 persen.

#### **Indeks Reformasi Birokrasi**

Indeks Reformasi Birokrasi merupakan indikator yang telah digunakan Kementerian Ketenagakerjaan sejak tahun 2015 hingga 2024. Indeks Reformasi Birokrasi digunakan untuk melihat perbaikan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, bersih dari KKN dan memiliki pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, Indeks Reformasi Birokrasi menjadi IKSS pertama yang digunakan untuk mengukur peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik di Kementerian Ketenagakerjaan, sekaligus sebagai salah satu kontribusi

dalam mewujudkan agenda pembangunan Penguatan Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan serta Transformasi Pelayanan Publik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, Indeks Reformasi Birokrasi memiliki definisi operasional dan cara hitung sebagai berikut:

**Definisi Operasional:**

Nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) di Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1.

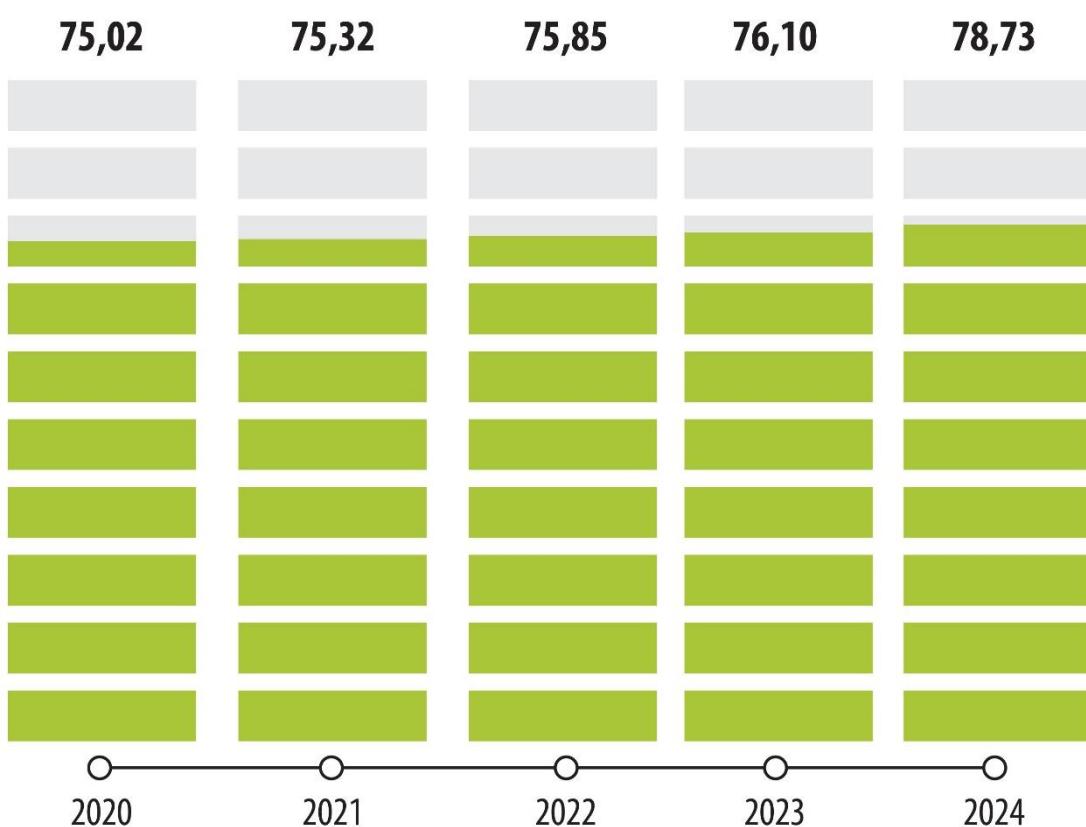
**Cara Perhitungan:**

Nilai hasil evaluasi reformasi birokrasi pada tahun n-1. Unsur yang dinilai adalah:

1. Manajemen perubahan;
2. Penataan peraturan perundang-undangan;
3. Penataan dan penguatan organisasi;
4. Penataan tata laksana;
5. Penataan sistem, manajemen SDM;
6. Penguatan akuntabilitas;
7. Penguatan pengawasan; dan
8. Peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pada tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh nilai hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2023 sebesar 78,73 dengan kategori “BB” (Sangat Baik). Jika dibandingkan dengan indeks atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2022, maka telah terjadi peningkatan nilai indeks sebesar 2,63 poin atau meningkat sebesar 3,45 persen.

**Gambar 3.4**  
 Capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun  
 2020-2024



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, diolah.

Pada Gambar 3.4 menunjukkan perkembangan capaian indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan selama tahun 2020-2024. Dari tahun 2020-2024, terjadi peningkatan yang cukup baik terhadap pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi yaitu sebesar 3,71 poin.

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2023, Kementerian Ketenagakerjaan menghadapi beberapa permasalahan yaitu:

1. Perencanaan kinerja pada level kementerian dan unit kerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria kualitas yang selaras dengan sasaran strategis.
2. Belum efektifnya pelaksanaan mitigasi risiko khususnya pada unsur perencanaan.
3. Tidak semua pelaporan kinerja di tingkat unit kerja menyajikan informasi yang cukup dan memadai, sehingga laporan kinerja unit kerja belum cukup akuntabel untuk melaporkan hasil pencapaian kinerja.

4. Rencana penarikan dana masih belum optimal. Kementerian masih belum mampu merencanakan penarikan dana berdasarkan rencana pelaksanaan kegiatan dalam perspektif jangka pendek (triwulan) dengan baik, sehingga dapat berdampak pada proyeksi perencanaan kas pemerintah.
5. Hal ini terkait hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) terkait BMN pada K/L, Realisasi PNBP dari Pengelolaan BMN, Tindak Lanjut Pengelolaan BMN, Persentase BMN memiliki dokumen kepemilikan.

Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB dapat dijabarkan pada tabel 3.16:

**Tabel 3.16**  
Hasil Evaluasi Atas Implementasi RB Kemnaker oleh Kementerian PAN dan RB

NO	FOKUS PENILAIAN	BOBOT	NILAI
(1)	(2)	(3)	(4)
1	RB Generik	100	74,79
2	RB Tematik	10	3,94
3	Indeks RB	110	78,73

PREDIKAT	(BB)
----------	------

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023.

Sedangkan, tabel 3.17 dibawah, memperlihatkan hasil evaluasi pelaksanaan RB tahun 2023 yang dilakukan berdasarkan peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020 sampai 2024 dan peraturan turunannya, dimana terdapat perubahan kerangka logis, komponen, indikator, bobot dan kriteria penilaian yang signifikan.

**Tabel 3.17**  
Indeks RB General dan Tematik Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023

NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT	SKOR	SKOR BOBOT	% CAPAIAN
RB General			100	74,79		
1	Strategi Pelaksanaan RB General	Rencana Aksi Pembangunan RB General	3	2,50	2,50	83,33

NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT	SKOR	SKOR BOBOT	% CAPAIAN
2	Strategi Pelaksanaan RB General	Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General	7	99,92	5,83	83,29
3	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	2	100,00	2,00	100,00
4	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Capaian Sistem Kerja Untuk Penyederhanaan Birokrasi	2	4,00	1,60	80,00
5	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	4	3,48	2,78	69,50
6	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas	3	0,50	0,50	16,67
7	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	4	68,03	2,72	68,00
8	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Perencanaan Pembangunan	2	94,27	1,89	94,50
9	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	2	1,00	0,40	20,00
10	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Digitalisasi Arsip	2	92,59	1,85	92,50
11	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	2	87,66	1,75	87,50
12	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Pengelolaan Aset	2	2,75	1,38	69,00
13	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	1,5	5,00	1,50	100,00
14	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Kualitas Kebijakan	1,5	76,23	1,14	76,00
15	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Reformasi Hukum	1,5	97,96	1,47	98,00
16	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	1,5	2,94	0,88	58,67

NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT	SKOR	SKOR BOBOT	% CAPAIAN
17	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Tata Kelola Pengadaan	2	67,01	1,34	67,00
18	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Sistem Merit	4	3,43	3,35	83,75
19	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Pelayanan Publik	1,5	4,46	1,34	89,33
20	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	1,5	79,39	1,19	79,33
21	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Indeks SPBE	9	3,27	5,89	65,44
22	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Capaian Prioritas Nasional	2	95,92	1,92	96,00
23	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Capaian IKU	8	100,00	5,44	68,00
24	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Opini BPK	5	5,00	5,00	100,00
25	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Tindak Lanjut Rekomendasi	4	65,90	2,64	66,00
26	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Indeks BerAKHLAK	4	64,10	2,56	64,00
27	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Survei Penilaian Integritas	10	69,73	6,97	69,70
28	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Survei Kepuasan Masyarakat	8	86,95	6,96	87,00
		RB Tematik	10		3,94	
29	Capaian Utama RB Tematik	Pengentasan Kemiskinan (Strategi Pembangunan)	0,8	0,65	0,65	81,25
30	Capaian Utama RB Tematik	Realisasi Investasi (Strategi Pembangunan)	0,8	0,60	0,60	75,00
31	Capaian Utama RB Tematik	Penggunaan Produk Dalam Negeri (Strategi Pembangunan)	0,8	0,40	0,40	50,00
32	Capaian Utama RB Tematik	Pengentasan Kemiskinan (Capaian Dampak)	1,2	0,41	0,41	34,17
33	Capaian Utama RB Tematik	Realisasi Investasi (Capaian Dampak)	1,2	0,98	0,98	81,67
34	Capaian Utama RB Tematik	Penggunaan Produk Dalam Negeri (Capaian Dampak)	1,2	74,85	0,90	75,00
<b>Nilai Total</b>			<b>110</b>		<b>78,73</b>	

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023.

Memperhatikan hasil penilaian di atas, perbaikan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Ketenagakerjaan mutlak dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, konsisten dan berkelanjutan dalam rangka terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) atau *clean government*.

Terkait hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Ketenagakerjaan, perbaikan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas atas indikator RB General sebagai berikut:

1. Merevisi Permenaker terkait Organisasi Tata Kerja dan uraian Fungsi untuk menguatkan implementasi penyederhanaan birokrasi.
2. Merevisi Permenaker tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan untuk menguatkan implementasi penyederhanaan birokrasi.
3. Menyusun Peta Lintas Fungsi sebagai turunan dari proses bisnis di Kemnaker.
4. Menyusun dokumen arsitektur SPBE Kemnaker sebagai tindak lanjut dari dokumen arsitektur SPBE Nasional.
5. Melakukan revisi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tim Koordinasi dan asesor internal SPBE Kemnaker.
6. Melakukan self assessment SPBE tahun 2024 yang melibatkan unit di lingkungan internal Kemnaker sebagai pemilik indikator yang memiliki peran dalam menyediakan evidence
7. Melakukan Penyusunan dan Penelitian RKA-K/L Pagu Indikatif, Pagu Anggaran dan Pagu Alokasi Kementerian Tahun 2025.
8. Penetapan Perjanjian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan.
9. Penyusunan Pohon Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan.
10. Melakukan Reviu dan Penyempurnaan Indikator Kinerja Kementerian berdasarkan hasil evaluasi tahun 2020-2024.
11. Pembinaan SAKIP ke Unit Kerja di lingkungan Kementerian termasuk UPTP.
12. Sosialisasi dan pendampingan pembangunan Zona Integritas oleh Tim Penilai Internal.

13. Melakukan Penyusunan Rencana Tindak Pengendalian Unit Eselon I Tahun 2024 Kementerian Ketenagakerjaan.
14. Melakukan Penilaian Mandiri Maturitas SPIP Kementerian Ketenagakerjaan.
15. Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan SP4N-LAPOR! setiap bulan.
16. Peningkatan Evaluasi Pengelolaan Pengaduan Masyarakat.
17. Tindak lanjut penyelesaian laporan aduan masyarakat oleh unit terkait
18. Tindak lanjut rekomendasi hasil SPI 2023.
19. Sosialisasi pencegahan korupsi, pengendalian gratifikasi dan pencegahan benturan kepentingan.
20. Pelaksanaan e-learning pengendalian gratifikasi bagi seluruh Pejabat/Pegawai Kemnaker.
21. Diseminasi hasil SPI 2023 dan Pelaksanaan SPI 2024.
22. Melakukan Analisis Kebijakan Bidang Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
23. Publikasi Ilmiah Analisis Kebijakan.
24. Peningkatan pemahaman dan keterampilan ASN bidang hukum.
25. Rekonstruksi dan pengembangan JDIH Kemnaker terintegrasi dengan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
26. Peningkatan alih media arsip konvensional ke digital
27. melengkapi setiap data ketenagakerjaan dengan standar data; menerapkan penggunaan NIK sebagai referensi tunggal data tenaga kerja; memastikan data yang dihasilkan harus mengikuti kaidah interoperabilitas data.
28. mensosialisasikan proses bisnis yang harus diikuti untuk setiap data statistik ketenagakerjaan yang dihasilkan.
29. meningkatkan penggunaan statistik dasar untuk perencanaan, monev dan/atau penyusun kebijakan.
30. Penyusunan Dokumen Pemilihan, Penetapan TKDN, dan Pelatihan P3DN dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
31. Melakukan Bimtek Aplikasi Sakti pada Penyusunan Laporan Keuangan.
32. Melaksanakan Telaah Laporan Keuangan secara berjenjang.
33. Melakukan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan.

34. Melakukan rapat koordinasi tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK (TPKN & TPTLHP).
35. Melakukan Pembinaan dan Pendampingan Pelaksanaan Anggaran terhadap penilaian IKPA ke seluruh Satuan Kerja.
36. Melakukan bimbingan teknis dan evaluasi atas pengelolaan Aset Kementerian, sosialisasi/Bimtek Aplikasi Aset (monserah, SIMAN) ke Seluruh Unit Eselon I.
37. Melakukan penelusuran atas aset yang menjadi catatan BPK oleh Tim Penelusuran dan Inventarisasi Aset yang dibentuk oleh Unit Eselon I berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal.
38. Melakukan tindak lanjut temuan BPK atas temuan Aset Kementerian
39. Menyusun Peta Jabatan (Anjab/ABK).
40. mengadakan penilaian kompetensi pegawai kementerian ketenagakerjaan dengan computer assisted competency test (CACT).
41. membuat kebijakan tentang penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional bidang ketenagakerjaan.
42. Mengadakan kegiatan internalisasi Budaya Kerja dan Kode Etik ASN Kemnaker dalam rangka peningkatan indeks ASN BerAKHLAK.
43. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat.
44. Melakukan Penguatan Data Pelayanan Publik Kemnaker pada SIPP Kemen PANRB di 4 (empat) unit teknis (Ditjen Binalavotas, Dltjen Binapenta, Dltjen PHI dan Jamsos dan PKK dan Ditjen Binwasnaker dan K3).
45. Melaksanakan Pemantauan Keberlanjutan dan Replikasi Inovasi Pelayanan Publik.
46. Melakukan persiapan untuk penilaian ORI Tahun 2024.
47. Bimtek petugas layanan publik di PTSAs.
48. Melakukan monev internal pelaksanaan layanan publik di Pelayanan Terpadu Satu Atap.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas atas indikator RB Tematik sebagai berikut:

1. Pengentasan kemiskinan antara lain dengan melakukan:
  - a. Pelaksanaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas berbasis kompetensi.
  - b. Peningkatan kuantitas dan kualitas lembaga pelatihan kerja.

- c. Percepatan Pembentukan ULD (Unit Layanan Disabilitas) Bidang Ketenegakerjaan.
  - d. Pembinaan Penyelenggaraan ULD (Unit Layanan Disabilitas) Bidang Ketenagakerjaan.
  - e. Penyaluran bantuan padat karya kepada masyarakat miskin ekstrim berkolaborasi dengan Dinas Tenaga Kerja setempat.
  - f. Penyaluran bantuan modal kepada peserta TKM Pemula.
  - g. Perbaikan tata kelola dan penempatan dan perlindungan PMI untuk meningkatkan pasar kerja luar negeri.
  - h. Peningkatan jumlah orang pada kelompok masyarakat miskin ekstrem yang ditempatkan di luar negeri.
  - i. Peningkatan jumlah kepesertaan BPJS ketenagakerjaan pada Pekerja Bukan Penerima Upah.
2. Peningkatan Investasi antara lain dengan melakukan:
- a. Perbaikan tata kelola perizinan berbasis analisis resiko pada kegiatan usaha bidang pelatihan kerja diantaranya melalui penyusunan NSPK Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan penerbitan perizinan pendirian Lembaga Sending Organization (SO) penyelenggara pemagangan luar negeri.
  - b. Pelaksanaan Bimbingan teknis pada perusahaan sehingga dapat menyusun PP/PKB.
  - c. Peningkatan pemberian izin berusaha pada kegiatan usaha bidang Sistem Manajemen K3.
  - d. Peningkatan pemberian izin berusaha pada kegiatan usaha bidang pemeriksaan dan pengujian K3.
  - e. Peningkatan pemberian izin berusaha pada kegiatan usaha bidang pembinaan dan konsultasi K3.
  - f. Peningkatan kompetensi Kader Norma Ketenagakerjaan dalam membantu pemenuhan kepatuhan norma ketenagakerjaan di perusahaan guna mendukung peningkatan investasi.
  - g. Melaksanakan sosialisasi kepada perusahaan untuk mengisi form norma 100.

- h. Pemberian izin berusaha pada kegiatan usaha bidang penyeleksian dan penempatan tenaga kerja dalam negeri bagi lembaga penempatan tenaga kerja dalam negeri (LPTKS, LPPRT, Job Portal).
  - i. Peningkatan kemudahan berusaha dalam rangka peningkatan investasi yang dapat memberikan berdampak pada penempatan PMI di LN sehingga mempunyai kemanfaatan ekonomi remintasi.
  - j. Koordinasi lintas sektoral pemerintah pusat, provinsi, kabupaten, kota terkait pengendalian penggunaan TKA.
  - k. Perbaikan tata kelola layanan pengendalian penggunaan TKA dalam rangka mendukung peningkatan investasi melalui penggunaan TKA.
3. Penggunaan Produk Dalam Negeri antara lain melalui penguatan penggunaan produk dalam negeri pada pengadaan barang dan jasa;
  4. Pengurangan angka stunting melalui peningkatan pengawasan norma kerja perempuan; dan
  5. Pengendalian Inflasi melalui pelaksanaan sosialisasi penetapan upah minimum berdasarkan formula penetapan upah minimum yang diatur dalam peraturan pemerintah tentang pengupahan.

### **Opini Badan Pemeriksa Keuangan**

Seperti halnya Indeks Reformasi Birokrasi, Indikator Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah dipergunakan sebagai IKSS Kementerian Ketenagakerjaan sejak tahun 2015 hingga 2024 untuk mengukur keberhasilan dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik. Indikator Opini BPK dipergunakan sebagai IKSS kedua untuk mengukur tata kelola pemerintahan yang baik di Kementerian Ketenagakerjaan dari sisi pertanggungjawaban atas penggunaan APBN dalam rangka akuntabilitas dan keterbukaan dalam pengelolaan keuangan negara.

Indikator ini menggambarkan tingkat kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan oleh BPK. Tingkat Kewajaran yang diungkapkan berdasarkan pada empat kriteria, yakni kesesuaian dengan standar akuntasi pemerintah, kecukupan pengungkapan (*adequate disclosure*), kepatuhan terhadap peraturan perundangan-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 terdapat 4 (empat) jenis

Opini yang diberikan oleh BPK RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah:

1. Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atau *unqualified opinion*:

Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa, menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

2. Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atau *qualified opinion*:

Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas entitas tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan.

3. Opini Tidak Wajar *adversed opinion*:

Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

4. Pernyataan menolak memberikan opini (*disclaimer of opinion*) atau Tidak Memberikan Pendapat (TMP), menyatakan bahwa Auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan apabila lingkup audit yang dilaksanakan tidak cukup untuk membuat suatu opini.

Pengukuran pencapaian kinerja Indikator Opini BPK pada Kementerian Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024. Adapun definisi operasional dan cara perhitungan indikator kinerja Opini BPK, sebagai berikut:

#### **Definisi Operasional:**

Opini BPK adalah hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1.

#### **Cara Perhitungan:**

Nilai hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1. Unsur yang dinilai adalah:

1. Kepatuhan;
2. Standar akuntasi pemerintah; dan

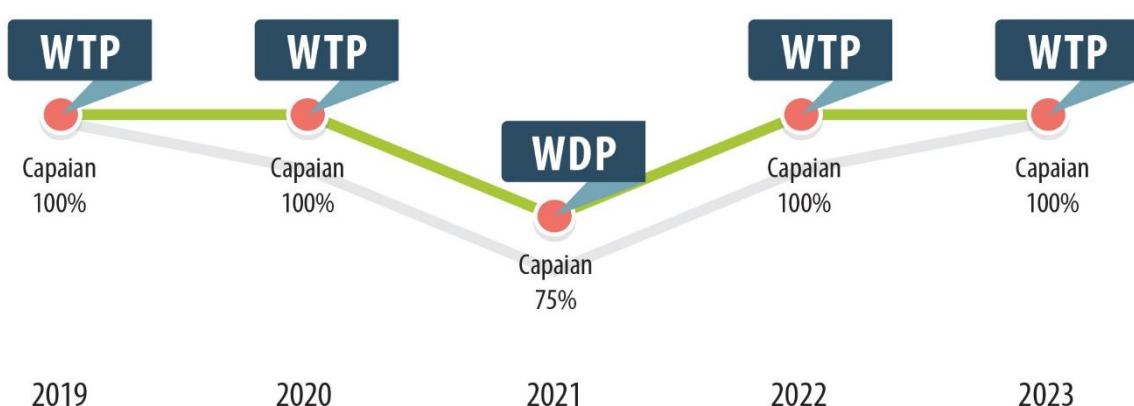
### 3. Kecukupan pengungkapan catatan atas laporan keuangan.

Dari definisi operasional dan cara perhitungan tersebut, maka capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 pada indikator opini BPK didasarkan atas penilaian Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023. Hasil opini terhadap Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023 adalah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Untuk meraih Opini WTP atas laporan keuangan tahun 2023, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan upaya antara lain melalui: (1) Perbaikan mekanisme penganggaran, regulasi, sistem pelaksanaan program dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (2) Perbaikan tata kelola, pengendalian, pengawasan dan penatausahaan aset berpedoman pada Standar Akuntansi Pemerintah, (3) Mengoptimalkan sistem tiga lini pertahanan “*three lines of defense*” melalui penguatan SDM pengelolaan anggaran dan keuangan pada Satker maupun melalui penguatan pengendalian internal Inspektorat Jenderal, serta (4) percepatan tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK dengan mengoptimalkan fungsi Tim Penyelesaian Kerugian Negara (TPKN) dan Tim Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TPTLHP) di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Berikut Opini BPK atas Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2019-2023 yang diterima Kementerian Ketenagakerjaan:

**Gambar 3.5**  
Perkembangan Opini BPK Kemnaker Tahun 2019-2023



Sumber: Laporan Kinerja Inspektorat Jenderal, 2024

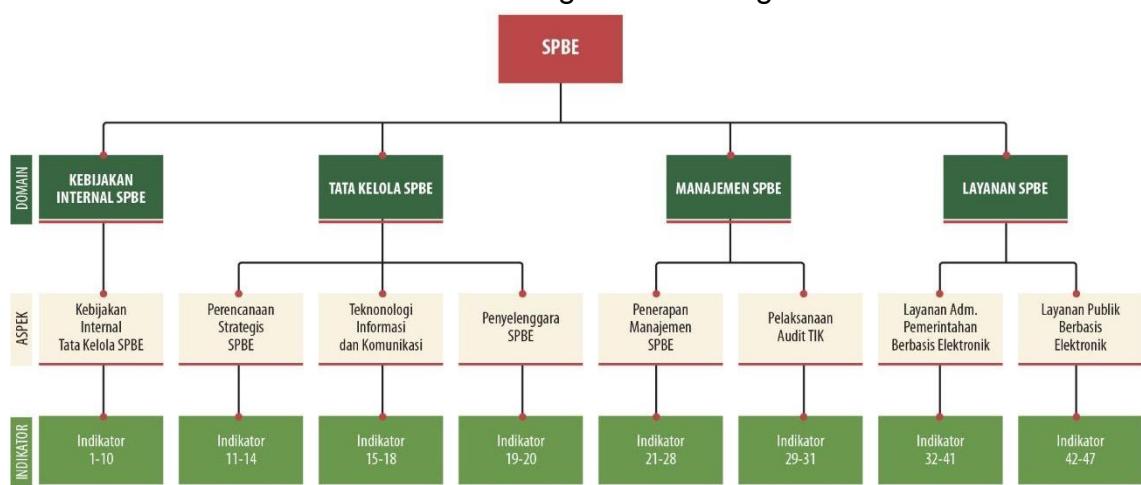
### Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Revolusi Teknologi Informasi dan Komunikasi memberikan peluang bagi pemerintah untuk melakukan inovasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan

dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas atas implementasi kebijakan-kebijakan. Pemanfaatan perkembangan teknologi informasi juga dapat mendorong percepatan pemberian layanan bagi masyarakat, pelaku bisnis dan koordinasi dengan intansi pemerintah lainnya. Oleh karena itu, untuk mewujudkan meningkatnya tata Kelola pemerintahan yang baik (SS-2) di Kementerian Ketenagakerjaan, selain diukur dari sisi implementasi atas reformasi birokrasi dan kewajaran atas laporan keuangan, juga melalui keberhasilan dalam penyelenggaraan sistem berbasis elektronik dengan indikator kinerta yang ditetapkan yaitu indeks SPBE.

Seiring dengan perkembangan, pedoman pengukuran indeks SPBE pun mengalami perubahan sebagai upaya untuk terus meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien. Pada tahun 2020, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi SPBE dinyatakan dicabut dan diganti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 59 Tahun 2020. Perubahan peraturan tersebut cukup signifikan yakni dari sisi Struktur Penilaian Tingkat Kematangan SPBE, meliputi area penerapan SPBE, area spesifik penerapan SPBE hingga informasi spesifik dari aspek penerapan SPBE. Berikut penjabaran struktur penilaian tingkat kematangan SPBE berdasarkan peraturan terbaru:

**Gambar 3.6**  
Struktur Penilaian Tingkat Kematangan SPBE



Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 59 Tahun 2020.

Kementerian Ketenagakerjaan menggunakan indeks SPBE sebagai indikator untuk mengukur keberhasilan dalam peningkatan tata Kelola

pemerintahan di internal Kementerian yang dapat merepresentasikan tingkat kematangan atas penerapan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada instansi pemerintah, aparatur sipil negara, pelaku usaha, dan masyarakat. Nilai indeks tersebut dikelompokan berdasarkan predikat, sebagai berikut:

**Tabel 3.18**  
Predikat Penilaian SPBE

NO.	NILAI INDEKS	PREDIKAT
1.	4.2 – 5.0	Memuaskan
2.	3.5 -<4.2	Sangat Baik
3.	2.6 - < 3.5	Baik
4.	1.8 - < 2.6	Cukup
5.	<1.8	Kurang

Sumber: Peraturan Menteri Pendagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 59 Tahun 2020.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, menjelaskan definisi operasional dan cara perhitungan Indeks SPBE, sebagai berikut:

#### **Definisi Operasional:**

Tingkat maturitas pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan pada tahun n-1.

#### **Cara Perhitungan:**

Nilai hasil evaluasi atas penyelenggaraan SPBE pada Tahun n-1 yang dikeluarkan oleh Kementerian PAN dan RB.

Dari definisi operasional dan cara perhitungan tersebut, maka nilai kinerja Indeks SPBE Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 mengacu pada Keputusan Menteri PAN dan RB Nomor 663 Tahun 2024 tanggal 31 Desember 2024 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah Tahun 2024. Hasil pemantauan dan evaluasi menunjukkan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh nilai

3,42 dengan peringkat “**Baik**” dimana pada tahun 2023 nilai SPBE Kementerian adalah 3,27. Sehingga dengan target indeks SPBE sebesar 4,00 di tahun 2024, maka capaian kinerja yang diperoleh adalah sebesar 85,50 persen. Secara terperinci, indeks SPBE Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3.19**  
Hasil Pemantauan dan Evaluasi SPBE Kementerian Ketenagakerjaan

NAMA INDEKS	NILAI KEMNAKER 2022	NILAI KEMNAKER 2023	NILAI KEMNAKER 2024	RATA-RATA NILAI KEMENTERIAN
<b>SPBE</b>	<b>2,84</b>	<b>3,27</b>	<b>3,42</b>	<b>4,03</b>
Domain Kebijakan SPBE	2,30	2,30	3,5	4,28
Kebijakan Internal Terkait Tata Kelola SPBE	2,30	2,30	3,5	4,28
Domain Tata Kelola SPBE	2,80	3,20	3,3	3,92
Perencanaan Strategis	2,50	3,00	3,25	3,74
Teknologi Informasi dan Komunikasi	2,75	2,75	2,75	4,06
Penyelenggara SPBE	3,50	4,50	4,5	4,00
Domain Manajemen SPBE	2,18	1,55	2,09	2,87
Penerapan Manajemen SPBE	2,38	1,50	2,13	2,96
Audit TIK	1,67	1,67	2	2,64
Domain Layanan SPBE	3,26	4,20	3,95	4,44
Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	3,10	3,90	3,7	4,35
Layanan Publik Berbasis Elektronik	3,50	4,67	4,33	4,58

Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022 dan 2023, Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi SPBE Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024.

Dari tabel diatas, nilai indeks SPBE tahun 2024 mengalami peningkatan sebesar 0,15 poin dibandingkan tahun 2023. Dari keempat domain, terdapat 3 domain yang mengalami peningkatan yaitu domain Kebijakan SPBE sebesar 1,2 poin, domain Tata Kelola SPBE sebesar 0,1 dan domain Manajemen SPBE sebesar 0,54. Sementara 1 (satu) domain lainnya, yaitu Domain Layanan SPBE jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami penurunan sebesar 0,15 poin. Adapun perkembangan Indeks SPBE Kementerian Ketenagakerjaan dapat terlihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 3.7**  
Perkembangan Indeks SPBE Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024



Sumber: Laporan Kinerja Kementerian 2023; Laporan Kinerja Barenbang Tahun 2024

Gambar di atas menunjukkan pencapaian Indeks SPBE Kementerian Ketenagakerjaan dari tahun 2020 hingga 2024. Pencapaian tertinggi Indeks SPBE terjadi pada tahun 2024 yakni 3,42 dengan predikat Baik. Sedangkan pada tahun 2022, merupakan pencapaian indeks SPBE terendah selama kurun waktu 5 (lima) tahun namun masih berada pada predikat **Baik**. Memperhatikan rata-rata nilai SPBE Kementerian sebesar 4,03, maka nilai SPBE Kementerian Ketenagakerjaan masih dibawah nilai tersebut.

Beberapa permasalahan terkait dengan pelaksanaan SPBE di Kementerian Ketenagakerjaan yaitu belum adanya:

1. Kebijakan Internal terkait Tata Kelola pada indikator Manajemen Keamanan Informasi.
2. Perencanaan Strategis SPBE pada indikator Inovasi Proses Bisnis SPBE.
3. Teknologi Informasi dan Komunikasi pada indikator Layanan Jaringan Intra Instansi Pusat/Pemerintah Daerah.
4. Pengaturan mengenai Penerapan Manajemen SPBE pada indikator Penerapan Manajemen Keamanan Informasi.
5. Pengaturan mengenai Audit TIK pada indikator Pelaksanaan Audit Infrastruktur SPBE.
6. Pengaturan mengenai Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik pada indikator Layanan Pengawasan Internal Pemerintah.

## **A. Strategi dan Upaya Kementerian Ketenagakerjaan dalam Mencapai SS-2 Tahun 2024**

Arah kebijakan yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai sasaran strategis ke-2 dilaksanakan melalui tiga pendekatan, yaitu Bidang Pembinaan Dukungan Manajemen, Pengawasan Intern dan Perencanaan Ketenagakerjaan Nasional, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Data Ketenagakerjaan, serta Pengembangan Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan. Setiap arah kebijakan tersebut memiliki unit kerja penanggung jawab pelaksana kegiatan, yaitu Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.

### **1. Pembinaan Dukungan Manajemen**

Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai SS-2 meningkatkan pelayanan internal melalui pembinaan dukungan manajemen yang dikoordinir oleh Sekretariat Jenderal. Pembinaan dukungan manajemen yang dilakukan bertujuan untuk menghasilkan aparatur yang berintegritas tinggi, produktif dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan akuntabilitas Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun serangkaian upaya yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

a. Perubahan sistem, pola pikir dan budaya kerja Kementerian Ketenagakerjaan melalui pemanfaatan e-Performance sebagai sarana dalam monitoring kinerja baik organisasi maupun individu pegawai secara langsung oleh pimpinan. Pemanfaatan aplikasi e-Performance menyebabkan aktivitas dari seluruh individu pegawai Kementerian Ketenagakerjaan terpantau secara *real time* oleh pimpinan, dikarenakan aplikasi terintegrasi dengan presensi/kehadiran pegawai setiap hari. Hal ini memastikan seluruh pegawai memiliki kontribusi secara nyata terhadap keberhasilan kinerja organisasi. Selain itu, ke depannya pemberian tunjangan kinerja sebagai penghargaan ataupun sebagai sanksi juga akan terintegrasi dengan e-Performance.

Pada tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan peraturan mengenai tunjangan kinerja dan Keputusan Sekretaris Jenderal tentang penilaian kinerja sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja pada ASN Kementerian Ketenagakerjaan.

b. Penataan Peraturan Perundang-undangan

Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan melalui serangkaian aktivitas, yaitu:

- 1) Melakukan pengkajian/penelaahan peraturan perundang-undangan dan Konvensi Internasional terhadap 8 peraturan, baik peraturan pemerintah, peraturan Menteri Ketenagakerjaan, rancangan peraturan daerah maupun konvensi;
- 2) Melaksanakan penyusunan dan pembahasan beberapa Peraturan Perundang-undangan, diantaranya Rancangan Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak dalam fase Seribu Hari Pertama Kehidupan dan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pencegahan Tindak Pidana Kekerasan Seksual serta Penanganan, Pelindungan, dan Pemulihan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual;
- 3) Memberikan layanan kepada masyarakat mengenai hukum ketenagakerjaan;
- 4) Penyelenggaraan Dokumentasi dan Informasi hukum melalui pengelolaan website Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) serta pengisian e-report JDIHN. Kementerian Ketenagakerjaan berhasil mendapatkan peringkat ketiga terbaik antar kementerian pada acara JDIHN Award 2024 dengan kategori EKA ACALAPATI dimana Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh nilai 99.
- 5) Penyelesaian kasus/perkara hukum ketenagakerjaan. Pada Tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan telah melaksanakan upaya penyelesaian perkara hukum sebanyak 42 (empat puluh dua) perkara.

c. Dalam rangka mengefektifkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan telah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan;

d. Pelaksanaan reviu dan monitoring penetapan Standar Pelayanan Publik, Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pelayanan Publik dan Penyampaian hasil Pemantauan Keberlanjutan dan Replikasi Inovasi;

e. Membentuk Tim Reformasi Birokrasi yang berperan melakukan pengelolaan Reformasi Birokrasi guna memastikan seluruh rencana aksi reformasi birokrasi dapat dilaksanakan dengan baik;

- f. Penguatan Akuntabilitas Kinerja melalui:
  - 1) Melakukan penyusunan rencana strategis tahun 2025-2029 dengan mempertimbangkan masukan dari BPKP terkait dengan relevansi antara sasaran strategis dengan indikator kinerja.
  - 2) Mendorong penyusunan dan pelaksanaan rencana tindak pengendalian pada unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan terkait atas kelemahan pengamanan aset, penyajian BMN, penatausahaan persediaan dan piutang.
  - 3) Meminta unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan untuk meningkatkan aktivitas pengendalian terhadap setiap kegiatan sehingga setiap output dapat dicapai secara efektif dan efisien.
  - 4) Meminta unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan lebih intensif dalam melakukan mitigasi risiko pada suatu perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.
  - 5) Menyusun pedoman pelaksanaan manajemen risiko di lingkungan kementerian ketenagakerjaan.
- g. Meningkatkan kapasitas SDM perencana, pelaksana anggaran dan penyusun laporan keuangan dan pengelola BMN untuk memitigasi risiko terkait kesalahan perencanaan dan pelaksanaan anggaran; dan
- h. Meningkatkan kualitas dalam pemberian layanan publik melalui pembangunan dan pengembangan aplikasi:
  - 1) Sistem Informasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (SIPPHI);
  - 2) Job Fair;
  - 3) Sistem Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri;
  - 4) Program dan Pelatihan; dan
  - 5) Norma 100.

## 2. Pengawasan Intern

Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja, baik dari sisi pencapaian target kinerja yang diukur melalui indikator kinerja utama, maupun dalam akuntabilitas penggunaan APBN yang disajikan melalui laporan keuangan. Hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023, Kementerian Ketenagakerjaan

berhasil mempertahankan Opini BPK dengan status WTP. Untuk mempertahankan Opini WTP, telah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas penyusunan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 sesuai dengan Undang-Undang No. 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan negara dan PP No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah;
- b. Mengoptimalkan sistem 3 (tiga) lini pertahanan "*three lines of defense*" melalui penguatan SDM pengelolaan anggaran dan keuangan pada Satker maupun melalui penguatan pengendalian internal Inspektorat Jenderal;
- c. Memastikan pelaksanaan pengelolaan Aset secara tertib, dengan meningkatkan pengawasan, pengendalian dan perbaikan data BMN;
- d. Secara periodik Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) melakukan fungsi pengawasan secara intensif atas pelaksanaan anggaran agar unit kerja sepenuhnya mengikuti ketentuan yang ditetapkan khususnya dalam rangka pelaporan dan pertanggungjawaban anggaran; dan
- e. Meningkatkan penerapan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK), dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi melalui *spending review* terhadap RKA-KL yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas belanja pemerintah dari sisi *value for money*.

**3. Dukungan Perencanaan Ketenagakerjaan Nasional, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Data Ketenagakerjaan, dan Pengembangan Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan.**

Dalam rangka meningkatkan kualitas implementasi atas SPBE, Kementerian Ketenagakerjaan telah menindaklanjuti catatan atas hasil evaluasi SPBE oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Adapun upaya dan strategi yang telah dilakukan di tahun 2024 adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan penyusunan dokumen arsitektur SPBE dengan menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 192/2024 tentang SPBE di Kemnaker sebagai pengganti Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 158/2022 tentang Penerapan SPBE di Kemnaker;
- b. Menetapkan kebijakan penyusunan dokumen peta rencana SPBE dan menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 194/2024 tentang Peta Rencana SPBE di Kemnaker;

- c. Menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 193/2024 tentang Tim Koordinasi dan Tim Assesor SPBE tahun 2024;
- d. Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pengembangan dan Pembangunan Aplikasi Layanan Ketenagakerjaan Kementerian tahun 2024;
- e. Pembangunan enterprise arsitektur (EA) Kemnaker berupa cetak biru organisasi yang berisi proses bisnis, data, aplikasi dan infrastruktur IT, yang dirancang dan diterapkan secara terpadu untuk membantu berjalannya kegiatan organisasi dengan lebih efektif dan efisien;
- f. Pemanfaatan tools Sistem Informasi Arsitektur (SIA) SPBE v.2 dalam Penyusunan arsitektur SBPE dan Peta Rencana SPBE Kemnaker yang berpedoman pada arsitektur SPBE nasional;
- g. Pemanfaatan portal Sistem Penghubung Layanan Pemerintah (SPLP) yang memungkinkan Kementerian/Lembaga atau Pemerintah Daerah untuk mengintegrasikan layanannya dengan WLKP;
- h. Melakukan interkoneksi data center Kementerian Ketenagakerjaan dengan Pusat Data Nasional melalui pemanfaatan Jaringan Intra Pemerintah (JIP);
- i. Mengadakan audiensi dengan Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) untuk mendapatkan informasi tentang pembentukan tim audit dan mekanisme audit keamanan SPBE;
- j. Penguatan kolaborasi dengan pihak eksternal dalam layanan data ketenagakerjaan melalui pengintegrasian data (Dukcapil, BPJS, Komdigi, dan Pemda);
- k. Melakukan pemetaan kompetensi dan peningkatan kapasitas SDM SPBE melalui *tools Learning Management System* (LMS);
- l. Optimalisasi penggunaan aplikasi umum diantaranya aplikasi SAKTI, KRISNA dan SRIKANDI dalam peningkatan layanan internal;
- m. Peningkatan layanan pengaduan publik melalui aplikasi umum L4POR dan Pengembangan fitur aplikasi Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) yang terintegrasi dengan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN);
- n. Pengembangan dan integrasi aplikasi eksternal pada platform SIAPkerja;
- o. Pengintegrasian Sistem Informasi Administrasi Pegawai dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) BKN;
- p. Membentuk Tim Audit SPBE Kemnaker, yang melaksanakan tugas fungsi:

- 1) Melakukan audit aplikasi dan audit infrastruktur SPBE Kemnaker; dan
- 2) Melaporkan hasil audit TIK SPBE Kemnaker kepada Koordinator SPBE Kemnaker.

**B. Kendala dan Hambatan dalam Pencapaian Sasaran Strategis Ke-2**

Kendala dan hambatan yang dihadapi Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai sasaran strategis ke-2 tidak hanya terdapat sisi eksternal dan internal Kementerian Ketenagakerjaan yang secara umum mempengaruhi kinerja pada seluruh aspek organisasi. Kendala dan hambatan juga dialami dari sisi bidang pelaksanaan kebijakan, diantaranya sebagai berikut:

**1. Pembinaan Dukungan Manajemen**

- a. Terjadinya dinamika yang mengharuskan dilakukannya penyesuaian dalam pelaksanaan penggunaan anggaran dari rencana awal yang telah ditetapkan (*Automatic Adjustment*);
- b. Keterbatasan kompetensi SDM pada unit akuntansi keuangan dan Barang Milik Negara yang dapat menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian penyusunan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan dan barang milik negara, dan pengungkapan dalam Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK); dan
- c. Keterbatasan kemampuan untuk menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas temuan BPK, utamanya temuan pemeriksaan lawas yang masuk dalam kategori tidak dapat ditindaklanjuti.

**2. Pengawasan Intern**

- a. Keterbatasan pengawasan intern terhadap pengelolaan dan pengendalian aset tetap; dan
- b. Jumlah Auditor di Kementerian Ketenagakerjaan sangat terbatas. Hal ini berimplikasi pada banyak tugas atau pekerjaan tertentu yang sebagian tidak tertangani sehingga menumpuk serta tidak selesai tepat waktu.

**3. Dukungan Perencanaan Ketenagakerjaan Nasional, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Data Ketenagakerjaan, dan Pengembangan Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan.**

- a. Pembangunan dan pengembangan platform SIAPkerja sebagai layanan publik dan layanan internal masih membutuhkan SDM pihak ketiga yang memiliki kompetensi sesuai dengan spesifikasi pengembangan aplikasi;

- b. Pelaksanaan layanan Jaringan Intra IPPD belum dilakukan interkoneksi secara menyeluruh antar K/L dan pemerintah daerah; dan
- c. Penyediaan Sistem Penghubung Layanan Pemerintah (SPLP) belum dijadikan pedoman dalam integrasi layanan publik; dan
- d. Penyusunan regulasi terkait dengan pembangunan dan pengembangan aplikasi masih menunggu adanya aturan induk dari Komdigi.

**C. Upaya ke Depan dalam Meningkatkan Pencapaian Sasaran Strategis Ke-2**

Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja di tahun 2024, khususnya pada sasaran strategis ke-2, telah menyiapkan serangkaian upaya dan strategi. Adapun langkah-langkah konkret yang akan dilakukan di tahun 2024 dalam rangka peningkatan capaian kinerja sasaran strategis ke-2 adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan SDM SPBE dalam pengembangan layanan ketenagakerjaan pada platform SIAPkerja;
- b. Melakukan konektivitas layanan Jaringan Intra IPPD pada seluruh K/L dan pemerintah daerah;
- c. Mendorong SPLP untuk menjadi pedoman dalam integrasi layanan ketenagakerjaan;
- d. Melakukan koordinasi dengan Komdigi terkait penerbitan regulasi tentang pembangunan dan pengembangan aplikasi;
- e. Memperkuat fungsi Agen Perubahan sebagai bagian dari strategi mempercepat peningkatan kualitas atas Implementasi Reformasi Birokrasi di seluruh unit dan satuan kerja Kementerian Ketenagakerjaan;
- f. Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penyusunan SOP baru dan pengawasan atas kinerja satuan pelayanan publik yang intens;
- g. Melanjutkan pengembangan aplikasi *e-Performance* dan peningkatan efektifitas penggunaannya serta menjadikannya sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi hingga ke tingkat individu pegawai;
- h. Mempercepat penyelesaian temuan sampai dengan tahun 2023 dan menghindari temuan berulang serta mencegah temuan baru;
- i. Meningkatkan efektifitas TPTLHP di setiap Unit Kerja Eselon I;
- j. Meningkatkan kualitas belanja baik pertanggung jawaban maupun output;
- k. Meningkatkan sistem pengendalian intern dan Peran APIP;

- I. Melaksanakan dan mendokumentasikan program penjaminan dan peningkatan kualitas sesuai dengan pedoman kendali mutu APIP di Kemnaker dan pedoman umum penerapan QAIP untuk meningkatkan kapabilitas APIP;
- m. Mengatur pelaksanaan audit kinerja yang bertujuan menilai aspek ekonomis, efisiensi, dan efektivitas (*value for money audit*) program dan/atau kebijakan pemerintah bidang ketenagakerjaan;
- n. Memasukan unsur penilaian resiko pada tahap perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan;
- o. meningkatkan kualitas perencanaan, kinerja, dan efektivitas organisasi;
- p. Melakukan evaluasi dalam meninjau kembali relevansi kebijakan beserta implementasinya;
- q. Melakukan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan program/kegiatan. Penanggungjawab program dan kegiatan mengevaluasi secara berkala upaya yang telah dilakukan dalam rangka mencapai tujuan;
- r. Mendorong terjalannya hubungan baik dengan instansi lain dan meningkatkan hubungan baik dengan pemangku kepentingan dengan mencapai kesinambungan pemberian pelayanan kepada pemangku kepentingan (*stakeholder*);
- s. Pembinaan Sumber Daya Manusia pengelola Keuangan dan BMN, dengan melakukan peningkatan kompetensi dan sertifikasi Pejabat Perbendaharaan;
- t. Mengoptimalkan pengelolaan BMN dilakukan untuk menjamin aset tersedia dan dapat digunakan oleh pengguna dalam rangka mendukung kinerja;
- u. Membangun atau mengoptimalkan penggunaan sistem pengaduan atau saluran pelaporan sehingga tersedia informasi yang relevan untuk kebutuhan internal dan eksternal;
- v. Memperbaiki petunjuk teknis penyelenggaraan bantuan kepada masyarakat;
- w. Memperkuat proses reviu anggaran, baik dari proses perencanaan anggaran melalui penelitian anggaran, reviu anggaran oleh APIP hingga pada pengawalan proses revisi anggaran yang dimonitoring secara langsung oleh Sekretariat Jenderal; dan
- x. Mendorong seluruh Unit Kerja untuk mengidentifikasi, menyusun rencana aksi dan melaporkan secara berkala hasil penyelesaian tindak lanjut

rekомендasi BPK dan kendala yang dihadapi kepada Inspektorat Jenderal setiap minggu.

### 3.3. Analisis Kinerja Anggaran

Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 memperoleh anggaran sebesar Rp6.144.346.237.000,-. Pagu alokasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tersebut bersumber dari dana Rupiah Murni, Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Pinjaman Luar Negeri (PLN). Alokasi anggaran dipergunakan untuk membiayai program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja, baik yang dilaksanakan oleh kantor pusat, Unit Pelaksana Teknis (UPT), Dinas Provinsi atau Kabupaten dan Kota yang membidangi ketenagakerjaan (Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan).

Penjabaran Alokasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 secara program dapat terlihat pada Tabel 3.20.

**Tabel 3.20**  
Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Program

NO	PROGRAM	PAGU (2023)	PAGU (2024)	REALISASI (2024)	CAPAIAN % (2024)
1	Dukungan Manajemen	1.305.338.343.000	1.519.566.783.000	1.391.239.036.949	91,55%
2	Pembinaan Ketenagakerjaan	2.393.556.035.000	2.526.542.299.000	2.286.493.872.264	90,50%
3	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.288.916.520.000	2.098.237.155.000	1.822.704.055.830	86,87%
<b>TOTAL</b>		<b>5.987.810.898.000</b>	<b>6.144.346.237.000</b>	<b>5.500.436.965.043</b>	<b>89,52%</b>

Sumber: Omspan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024, diolah.

Adapun penjabaran alokasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 berdasarkan Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan dapat dilihat pada Tabel 3.21.

**Tabel 3.21**  
Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Unit Kerja Tahun 2024

NO	UNIT KERJA	PAGU (2022)	PAGU (2023)	PAGU (2024)	REALISASI (Rp) (2024)	REALISASI (%) (2024)
1	Sekretariat Jenderal	396.458.976.000	427.024.588.000	452.076.287.000	430.003.573.345	95,12%
2	Inspektorat Jenderal	54.019.124.000	68.755.817.000	68.470.374.000	60.101.736.416	87,78%
3	Ditjen Binapenta dan PKK	792.842.645.000	852.879.447.000	843.107.967.000	775.635.579.915	92,00%
4	Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja	7.897.845.423.000	1.320.424.963.000	1.546.283.680.000	1.381.057.251.534	89,31%
5	Ditjen Binwasnaker dan K3	216.764.738.000	342.475.464.000	359.380.068.000	329.903.484.953	91,80%
6	Barenbang	263.625.582.000	235.805.096.000	221.424.430.000	197.085.986.479	89,01%
7	Ditjen Binalavotas	3.500.010.771.000	2.740.445.523.000	2.653.603.431.000	2.326.649.352.401	87,68%
<b>TOTAL</b>		<b>13.121.567.259.000</b>	<b>5.987.810.898.000</b>	<b>6.144.346.237.000</b>	<b>5.500.436.965.043</b>	<b>89,52</b>

Sumber: Omspan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024 diolah; Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022 dan 2023.

Berdasarkan kedua tabel di atas, realisasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 adalah sebesar 89,52 persen atau sebesar Rp5.500.436.965.043,-. Target Kementerian Ketenagakerjaan untuk penyerapan anggaran tahun 2024 adalah sebesar 98,41 persen, sehingga capaian kinerja anggaran Kementerian Ketenagakerjaan adalah sebesar **90,97 persen**. Namun demikian, apabila pagu anggaran sebesar Rp6.144.346.237.000 dikurangi dengan pagu blokir sebesar Rp450.805.234.000, maka realisasi anggaran kementerian tahun 2024 mencapai **96,61 persen**. Realisasi tersebut mencapai 98,17 persen dari target di akhir tahun anggaran 2024 yang sebesar 98,41 persen. Pagu blokir per unit Eselon I dapat dilihat pada tabel 3.22.

**Tabel 3.22**  
Tabel pagu blokir per unit eselon I

NO	UNIT KERJA	PAGU BLOKIR (2024)
1	Sekretariat Jenderal	20.284.057.000
2	Inspektorat Jenderal	6.642.112.000
3	Ditjen Binapenta dan PKK	40.952.410.000
4	Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja	83.717.288.000
5	Ditjen Binwasnaker dan K3	25.929.909.000
6	Barenbang	17.680.573.000
7	Ditjen Binalavotas	255.598.885.000
<b>TOTAL</b>		<b>450.805.234.000</b>

Sumber: Satu DJA Tahun 2024

Pada Tabel 3.20 dan Tabel 3.21 juga menjelaskan perubahan pagu Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan program dan unit kerja dari tahun 2023 dan 2024. Secara total (termasuk pagu blokir), pagu anggaran Kementerian Ketenagakerjaan mengalami peningkatan sebesar Rp156.535.339.000,- jika dibandingkan tahun 2023. Apabila pagu 2024 (setelah dikurangi blokir) dibandingkan dengan pagu 2023, maka mengalami penurunan sebesar Rp294.269.895.000.

Pencapaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan juga tidak terlepas dari kerja sama dengan pemerintah daerah melalui skema pemberian dana dekonsentrasi. Pada tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan memberikan

dana dekonsentrasi untuk mendukung pencapaian SS-1, dengan realisasi penyerapan anggaran sebagai berikut:

**Tabel 3.23**  
Dana Dekonsentrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024

NO	BIDANG	PAGU (RP)	REALISASI (RP)	CAPAIAN (%)
1	Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	84.185.617.000	81.064.931.238	96,29
2	Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	12.390.606.000	12.021.267.773	97,02
3	Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3	14.617.627.000	14.212.652.801	97,23
4	Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	19.180.701.000	14.812.896.696	77,23
<b>TOTAL</b>		<b>130.374.551.000</b>	<b>122.111.748.508</b>	<b>93,66</b>

Sumber: Satu DJA Tahun 2024.

### 3.4. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat effisiensi Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai target dengan memanfaatkan alokasi anggaran. Data yang digunakan untuk mengukur tingkat effisiensi sumber daya yaitu;

1. Data Capaian Sasaran Strategis;
2. Data Pagu Anggaran; dan
3. Data Realisasi Anggaran.

cara perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya adalah sebagai berikut:

$$\text{Efficiency Rate} = \frac{\text{Capaian Sasaran Strategis}}{\text{Capaian Realisasi Anggaran}}$$

Besarnya alokasi anggaran untuk mencapai SS-1 dan SS-2 pada tahun 2024, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.24**  
Penggunaan Sumber Daya Anggaran

SASARAN STRATEGIS	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN ANGGARAN (%)	CAPAIAN SS (%)
Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong	4.624.779.454.000	4.109.197.928.094	88,85	40,71
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	1.519.566.783.000	1.391.239.036.949	91,55	93,93
<b>TOTAL</b>	<b>6.144.346.237.000</b>	<b>5.500.436.965.043</b>	<b>89,52</b>	<b>67,32</b>

Sumber: Omspan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024, diolah.

Tabel di atas menjabarkan penggunaan sumber daya anggaran dan perbandingan dengan capaian sasaran strategis. Terlihat bahwa rata-rata capaian sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 adalah sebesar 67,32 persen, dengan penggunaan anggaran dari pagu kementerian sebesar 89,52 persen.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 menyajikan pencapaian kinerja setiap sasaran strategis dan berbagai upaya maupun permasalahan yang terjadi. Secara umum, Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan, belum berhasil mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil analisis terhadap capaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024, beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian SS-1, yaitu Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Tangguh, Lincah, Produktif dan Berdaya Saing dalam Hubungan Industrial yang Kondusif untuk Mendukung Indonesia yang Maju, Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong, dengan indikator kinerja Kontribusi Terhadap Produktivitas Nasional yang ditarget pada 2024 sebesar 9,85 persen dapat terealisasi sebesar 4,01 persen. Dengan demikian kinerja pencapaian indikator tersebut mencapai 40,71 persen;
2. Pencapaian SS-2, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dengan Indikator Kinerja Utama Indeks Reformasi Birokrasi, Opini BPK, dan Indeks SPBE. Ketiga indikator tersebut untuk tahun 2024, satu diantaranya mencapai target. Dengan rata-rata nilai capaian kinerja sebesar 93,93 persen. Hal ini diambil dari Indeks Reformasi Birokrasi yang memiliki target tahun 2024 sebesar 81,5 dapat terealisasi 78,73 dengan pencapaian kinerja sebesar 96,31 persen. Kemudian pada indikator Opini BPK pada tahun 2024, Kementerian Ketenagakerjaan mendapatkan opini WTP sehingga pencapaian kinerja tahun 2024 adalah 100 persen. Selanjutnya, pada Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, target tahun 2024 adalah 4,00 dengan realisasi sebesar 3,42 sehingga pencapaian kinerja tahun 2024 adalah 85,50 persen;
3. Realisasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 mencapai Rp5.500.436.965.043 atau 89,52 persen dari pagu total (termasuk pagu blokir) sebesar Rp6.144.346.237.000 dan 96,61 persen dari pagu tanpa blokir sebesar Rp5.693.541.003.000.

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2024



### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 MENTERI KETENAGAKERJAAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ida Fauziyah  
Jabatan : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, Januari 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ida Fauziyah".

Ida Fauziyah

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**MENTERI KETENAGAKERJAAN**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
1.	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	9.85%
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	81.75
		Opini BPK	WTP
		Indeks SPBE	4.0

No	Program	Anggaran (Rp)
1.	Dukungan Manajemen	1.517.968.550.000
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	2.528.140.532.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.054.051.426.000
JUMLAH		6.100.160.508.000

Jakarta, Januari 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia,



Ida Fauziyah



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
MENTERI KETENAGAKERJAAN**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ida Fauziyah  
Jabatan : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, 30 Juni 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ida Fauziyah", is placed below the typed name.

Ida Fauziyah

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**MENTERI KETENAGAKERJAAN**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
1.	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	9.85%
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	81.75
		Opini BPK	WTP
		Indeks SPBE	4.0

No	Program	Anggaran (Rp)
1.	Dukungan Manajemen	1.517.968.550.000
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	2.528.140.532.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.055.179.582.000
JUMLAH		6.101.288.664.000

Jakarta, 28 Juni 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia,



Ida Fauziyah



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
MENTERI KETENAGAKERJAAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prof. Yassierli  
Jabatan : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, Oktober 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia,

Prof. Yassierli

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**MENTERI KETENAGAKERJAAN**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
1.	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	9.85%
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	81.75
		Opini BPK	WTP
		Indeks SPBE	4.0

No	Program	Anggaran (Rp)
1.	Dukungan Manajemen	1.519.347.414.000
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	2.526.761.668.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.065.692.883.000
<b>JUMLAH</b>		<b>6.111.801.965.000</b>

Jakarta, Oktober 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia,



Prof. Yassierli



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
MENTERI KETENAGAKERJAAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prof. Yassierli  
Jabatan : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, Desember 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Yassierli", is enclosed within a blue oval.

Prof. Yassierli

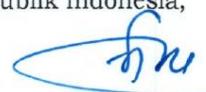
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**MENTERI KETENAGAKERJAAN**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
1.	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	9,85%
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	81.75
		Opini BPK	WTP
		Indeks SPBE	4.0

No	Program	Anggaran (Rp)
1.	Dukungan Manajemen	1.519.566.783.000
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	2.526.542.299.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.098.237.155.000
JUMLAH		6.144.346.237.000

Jakarta, Desember 2024

Menteri Ketenagakerjaan  
 Republik Indonesia,



Prof. Yassierli

Lampiran 5. Realisasi PN Kemnaker

PRIORITY NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT		PAGU	REALISASI	TARGET OUTPUT	REALISASI OUTPUT
01 Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan		427.602.870.000	394.307.568.298	245.570	244.623
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan		427.602.870.000	394.307.568.298	245.570	244.623
2172 Pengembangan Model dan Inkubasi Bisnis Perluasan Kesempatan Kerja		68.881.486.000	59.004.351.198	6.130	6.130
001 Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat TKM Lanjutan (Orang)		68.881.486.000	59.004.351.198	6.130	6.130
2173 Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri		21.283.551.000	21.159.036.986	172.470	172.470
001 Perizinan dan Pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (LPTKS, LPPRT, dan Job Portal) (Orang)		19.772.128.000	19.692.152.443	54.500	54.500
004 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Hasil Pelatihan Kerja (Orang)		1.511.423.000	1.466.884.543	117.970	117.970
2175 Perluasan Kesempatan Kerja		220.000.000.000	215.265.000.000	44.000	43.053
001 Tenaga Kerja Mandiri Pemula Reguler (Orang)		170.000.000.000	165.830.000.000	34.000	33.166
002 Tenaga Kerja Mandiri Pemula Tematik (Kemiskinan Ekstrem) (Orang)		50.000.000.000	49.435.000.000	10.000	9.887
2179 Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial		12.655.300.000	10.976.195.397	3.025	3.025
001 Tenaga Kerja Terampil Berdialog Untuk Membangun Kerja Sama di Perusahaan (Orang)		5.040.630.000	4.779.460.922	1.800	1.800
002 Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial (Orang)		7.614.670.000	6.196.734.475	1.225	1.225
2181 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		8.388.000.000	7.021.665.917	1.200	1.200
001 Penguatan Kehlian Mediasi Perselisihan HI (Orang)		8.388.000.000	7.021.665.917	1.200	1.200
6586 Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial		20.311.040.000	16.182.460.209	2.090	2.090
001 Peningkatan Kapasitas Mediator HI (Orang)		20.311.040.000	16.182.460.209	2.090	2.090
6587 Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan		22.037.700.000	18.358.927.670	3.560	3.560
001 Peningkatan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan (Badan usaha)		12.074.800.000	9.774.225.392	2.000	2.000

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	REALISASI	TARGET OUTPUT	REALISASI OUTPUT
		002 Perusahaan yang mendapatkan Pelatihan Penyusunan Struktur dan Skala Upah (Badan usaha)	9.962.900.000	8.584.702.278	1.560	1.560
		6588 Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	23.332.014.000	20.470.015.805	7.500	7.500
		001 Optimalisasi pembinaan dan/atau pemeriksaan ketenagakerjaan terhadap perusahaan (Badan Usaha)	23.332.014.000	20.470.015.805	7.500	7.500
		6590 Peningkatan Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	5.351.257.000	5.351.247.271	1.600	1.600
		002 Perusahaan yang menerapkan SMK3 (Badan usaha)	5.351.257.000	5.351.247.271	1.600	1.600
		6592 Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25.362.522.000	20.518.667.845	3.995	3.995
		001 Perusahaan yang mendapatkan layanan pengujian K3 (Badan usaha)	25.362.522.000	20.518.667.845	3.995	3.995
03 Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing			1.386.539.571.000	1.155.551.716.793	1.026.549	1.020.021
	DL Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		1.345.735.064.000	1.119.746.017.158	404.946	398.418
		2217 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	78.874.114.000	76.564.101.844	5	5
		001 Transformasi BLK (Unit)	71.502.350.000	69.489.911.613	1	1
		004 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-INPRES 9 2020 (Lembaga)	2.093.394.000	1.924.616.007	1	1
		005 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 79 2019 (Lembaga)	1.271.570.000	1.240.523.920	1	1
		006 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 80 2019 (Lembaga)	1.954.630.000	1.898.744.604	1	1
		007 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 87 2021 (Lembaga)	2.052.170.000	2.010.305.700	1	1
		2218 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	23.951.060.000	17.612.962.268	155	155
		001 Koordinasi Penyelenggaraan Pelatihan dan Pemagangan bersama Industri (kegiatan)	23.951.060.000	17.612.962.268	155	155
		2220 Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	24.809.377.000	19.704.517.459	7.100	7.100
		002 Pelatihan Peningkatan Produktivitas (Orang)	24.809.377.000	19.704.517.459	7.100	7.100
		2221 Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja	37.992.174.000	21.542.931.978	230	230

PRIORITY NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	REALISASI	TARGET OUTPUT	REALISASI OUTPUT
		001 Penyusunan Program dan Modul PBK (NSPK)	35.279.355.000	19.408.870.925	150	150
		002 Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang ditetapkan (NSPK)	2.712.819.000	2.134.061.053	80	80
		2238 Pelayanan Politeknik Ketenagakerjaan	20.508.592.000	16.339.549.148	336	336
		001 Penyelenggaraan Tri Darma Pendidikan (Orang)	3.968.410.000	2.905.369.675	330	330
		002 Peningkatan dan Pengembangan SDM (Kegiatan)	1.259.640.000	628.047.682	1	1
		003 Kemahasiswaan (Kegiatan)	2.306.017.000	1.975.272.213	1	1
		004 Pengembangan Kerjasama Lembaga Pendidikan dan Industri (Kegiatan)	1.342.323.000	1.062.812.449	1	1
		005 Manajemen Pendidikan Polteknaker (Kegiatan)	1.123.610.000	1.076.230.983	1	1
		951 Layanan Sarana Internal (Paket)	4.931.592.000	3.684.397.554	1	1
		971 Layanan Prasarana Internal (Paket)	5.577.000.000	5.007.418.592	1	1
		4053 Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas	143.903.332.000	105.904.127.806	188.656	184.812
		001 Pembinaan LSP (Lembaga)	2.467.370.000	2.299.239.340	100	100
		001 SDM Bidang Sertifikasi yang dilatih (Orang)	12.159.117.000	10.820.718.518	1.500	1.500
		002 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja (Orang)	126.005.333.000	90.355.293.850	184.984	181.209
		003 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Berkeahlian Menengah Tinggi (Orang)	837.032.000	463.368.179	672	603
		004 Sertifikasi Instruktur dan Tenaga Pelatihan BLK Komunitas (Orang)	879.030.000	517.742.469	1.250	1.250
		061 Skema Sertifikasi Kompetensi Profesi (NSPK)	1.555.450.000	1.447.765.450	150	150
		4055 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan Binalavotas	120.059.501.000	99.714.134.029	9.966	9.926
		001 Latihan Dasar Jabatan Fungsional Instruktur (Orang)	3.595.218.000	2.861.095.033	100	100
		002 Diklat dasar Instruktur BLK Komunitas (Orang)	11.436.290.000	7.876.808.546	400	400
		003 Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya (Orang)	82.484.076.000	68.880.080.301	6.506	6.466
		004 Tenaga Pelatihan yang Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	15.487.759.000	14.161.692.130	1.560	1.560
		005 Tenaga Pelatihan BLK Komunitas Baru yang	3.759.742.000	3.496.153.084	400	400

PRIORITY NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	REALISASI	TARGET OUTPUT	REALISASI OUTPUT
		Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)				
		006 Instruktur yang Berkinerja Tinggi (Orang)	2.846.416.000	2.152.393.348	500	500
		007 Tenaga Pelatihan yang Berkinerja Tinggi (Orang)	450.000.000	285.911.587	500	500
		4056 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas	44.702.850.000	39.810.061.307	1	1
		001 Transformasi BPVP Baru (Unit)	44.702.850.000	39.810.061.307	1	1
		4057 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	850.934.064.000	722.553.631.319	198.497	195.853
		001 Peserta yang magang di Perusahaan Dalam Negeri (Orang)	69.397.254.000	67.203.071.441	59.000	58.937
		002 Peserta yang magang di perusahaan di Luar negeri (Orang)	11.882.296.000	11.657.781.103	3.000	3.000
		003 PBK UPTP (Orang)	357.530.530.000	274.068.945.266	46.833	45.895
		004 Bantuan Program PBK (Orang)	140.662.116.000	129.959.954.625	40.128	38.792
		005 Pelatihan PFLK (Orang)	4.214.382.000	2.028.287.400	1.040	957
		006 PBK Provinsi Jawa Barat (Orang)	34.333.612.000	33.218.524.992	6.576	6.576
		007 PBK Provinsi Jawa Tengah (Orang)	42.544.962.000	37.762.493.685	7.728	7.728
		008 PBK Provinsi D.I Yogyakarta (Orang)	3.168.605.000	2.695.063.116	576	576
		009 PBK Provinsi Jawa Timur (Orang)	32.102.314.000	29.238.085.358	6.112	6.112
		010 PBK Provinsi Aceh (Orang)	9.950.976.000	8.246.145.254	1.792	1.792
		011 PBK Provinsi Sumatera Utara (Orang)	8.884.800.000	7.301.639.936	1.600	1.600
		012 PBK Provinsi Sumatera Barat (Orang)	13.070.448.000	10.939.556.850	2.480	2.480
		013 PBK Provinsi Riau (Orang)	2.221.200.000	1.905.119.854	400	400
		014 PBK Provinsi Jambi (Orang)	3.942.192.000	3.494.053.300	752	752
		015 PBK Provinsi Sumatera Selatan (Orang)	11.716.122.000	10.054.265.172	2.208	2.208
		016 PBK Provinsi Lampung (Orang)	3.268.128.000	2.966.730.628	672	672
		017 PBK Provinsi Kalimantan Barat (Orang)	5.519.544.000	4.559.769.122	1.056	1.024
		018 PBK Provinsi Kalimantan Tengah (Orang)	7.285.536.000	6.953.546.043	1.312	1.312
		019 PBK Provinsi Kalimantan Selatan (Orang)	8.253.921.000	7.692.127.208	1.408	1.408

PRIORITY NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	REALISASI	TARGET OUTPUT	REALISASI OUTPUT
		020 PBK Provinsi Kalimantan Timur (Orang)	3.166.990.000	3.030.946.405	528	528
		021 PBK Provinsi Sulawesi Utara (Orang)	2.652.576.000	2.561.235.480	480	480
		022 PBK Provinsi Sulawesi Tengah (Orang)	5.138.484.000	4.293.444.196	880	816
		023 PBK Provinsi Sulawesi Selatan (Orang)	13.671.908.000	10.121.772.865	2.352	2.288
		024 PBK Provinsi Sulawesi Tenggara (Orang)	5.749.773.000	5.528.355.579	944	944
		025 PBK Provinsi Maluku (Orang)	1.329.984.000	1.013.465.325	192	192
		026 PBK Provinsi Bali (Orang)	8.991.702.000	7.745.786.552	1.520	1.520
		027 PBK Provinsi Nusa Tenggara Barat (Orang)	12.587.638.000	11.332.862.856	2.112	2.112
		028 PBK Provinsi Nusa Tenggara Timur (Orang)	3.341.792.000	2.893.221.426	544	544
		029 PBK Provinsi Papua (Orang)	1.853.576.000	1.819.076.490	288	288
		030 PBK Provinsi Bengkulu (Orang)	6.485.904.000	6.215.338.940	1.168	1.168
		031 PBK Provinsi Banten (Orang)	2.476.166.000	2.032.969.012	464	464
		032 PBK Provinsi Bangka Belitung (Orang)	533.088.000	454.211.200	96	96
		033 PBK Provinsi Gorontalo (Orang)	3.901.612.000	3.125.172.074	688	624
		034 PBK Provinsi Kepulauan Riau (Orang)	2.310.048.000	2.019.930.462	416	416
		036 PBK Provinsi Kalimantan Utara (Orang)	2.963.707.000	2.866.758.013	496	496
		037 PBK Provinsi Maluku Utara (Orang)	653.136.000	517.425.600	112	112
		038 PBK Provinsi Papua Barat (Orang)	1.707.338.000	1.700.904.700	272	272
		039 PBK Provinsi DKI Jakarta (Orang)	177.696.000	129.072.991	32	32
		043 PBK Provinsi Papua Selatan (Orang)	1.292.008.000	1.206.520.800	240	240
	DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan		40.804.507.000	35.805.699.635	621.603	621.603
		5586 Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	5.362.960.000	3.844.489.713	1.600	1.600
		001 Kelompok Pekerja Bukan Penerima Upah yang mendapatkan Pemahaman Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaga)	1.961.760.000	1.862.287.993	600	600
		001 Sosialisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pelaku HI (orang)	3.401.200.000	1.982.201.720	1.000	1.000
		6618 Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja	12.800.000.000	12.309.848.217	620.000	620.000

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT			PAGU	REALISASI	TARGET OUTPUT	REALISASI OUTPUT
		001 Layanan Perantaraan Kerja (Orang)	12.800.000.000	12.309.848.217	620.000	620.000
		6766 Pengelolaan Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan	18.989.396.000	16.716.622.260	1	1
		001 Pembangunan dan Pengembangan Aplikasi SIAP Kerja (Layanan)	18.989.396.000	16.716.622.260	1	1
		6769 Pengembangan Perencanaan Tenaga Kerja	3.652.151.000	2.934.739.445	2	2
		001 Analisis Pasar Kerja dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja Dalam Negeri (dokumen)	1.816.774.000	1.648.688.402	1	1
		002 Analisis Pasar Kerja dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja Luar Negeri (dokumen)	1.835.377.000	1.286.051.043	1	1
07 Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik			26.605.001.000	26.139.656.165	250.000	250.000
	DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan		26.605.001.000	26.139.656.165	250.000	250.000
		2174 Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	26.605.001.000	26.139.656.165	250.000	250.000
		002 Layanan Pelindungan PMI oleh Atase/Staf Teknis/Kepala Bidang Ketenagakerjaan di 12 Negara Penempatan (Orang)	26.605.001.000	26.139.656.165	250.000	250.000
<b>Grand Total</b>			<b>1.840.747.442.000</b>	<b>1.575.998.941.256</b>		

Lampiran 6. Capaian Output Kementerian Ketenagakerjaan 2024

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
1	SS : Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong						
	IKSS : Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional				9,85	4,01	41%
	DL Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.098.237.155.000	1.781.668.791.340	85%	2.573.499	2.566.872	100%
	DL Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (Ditjen Binalavotas)	2.077.728.563.000	1.765.329.242.192	85%			
	SP : Meningkatnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja						
	IKP : Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan kompetensinya dan ditempatkan				75,00	60,12	80%
	IKP : Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.				13.600	62,065	0%
	IKP : Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya				2.164.920	2.311.056	107%
	2217 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	773.657.538.000	691.624.032.156	89%	1.593	1.588	100%
	SK : Meningkatnya kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan vokasi dan produktivitas						
	IKK : Jumlah BLK Pemerintah yang terakreditasi				160	222	139%
	IKK : Jumlah BLK Komunitas yang diakreditasi				200	229	115%
	IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi				680	454	67%
	IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang dikembangkan menjadi Balai Pelatihan Profesional berstandar Internasional				5	0	0%
	IKK : Jumlah pembangunan Balai UPTP Baru				4	4	100%
	IKK : Jumlah pembangunan Workshop Pelatihan Kerja				4	4	100%
	IKK : Jumlah Lembaga pelatihan kerja dan produktivitas yang ditingkatkan sarana dan prasarana				79	81	103%
	IKK : Jumlah Pembangunan BLK Komunitas				370	370	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	IKK : Jumlah Talent Corner yang ada pada BLK UPTP				3	3	100%
	001 Bantuan Pengembangan BLK Komunitas (Lembaga)	361.320.000.000	328.856.011.923	91%	400	400	100%
	001 Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas yang Ditingkatkan Kualitas Mutu dan Lembaga (Lembaga)	28.620.780.000	24.139.373.686	84%	680	675	99%
	001 Pembentukan Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) (kegiatan)	1.237.819.000	606.099.111	49%	5	5	100%
	001 Pengembangan BLK Maritim melalui peningkatan sarana, prasarana dan Pelatihan (Kegiatan)	99.785.652.000	65.613.519.044	66%	3	3	100%
	001 Sarana dan Prasarana Bidang Pelatihan dan Produktivitas (Unit)	162.578.496.000	160.824.086.449	99%	67	67	100%
	001 Transformasi BLK (Unit) (PN3)	71.502.350.000	69.489.911.613	97%	1	1	100%
	002 Balai Latihan Kerja Pemerintah yang ditingkatkan Kualitas Mutu dan Lembaga (Lembaga)	5.408.295.000	4.431.727.953	82%	160	160	100%
	002 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (Lembaga)	2.997.000.000	2.954.139.465	99%	50	50	100%
	002 Pembentukan Forum Kemitraan dengan Perusahaan/Industri/Institusi (kegiatan)	12.758.236.000	12.327.198.542	97%	15	15	100%
	002 Pengembangan BPVP Melalui Project Listraf (Kegiatan)	10.932.196.000	7.986.744.744	73%	1	1	100%
	003 Balai Latihan Kerja Komunitas yang ditingkatkan Kualitas Mutu dan Lembaga (Lembaga)	4.377.200.000	2.720.757.739	62%	200	200	100%
	003 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD (Lembaga)	4.176.250.000	4.010.468.890	96%	2	2	100%
	004 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-INPRES 9 2020 (Lembaga) (PN3)	2.093.394.000	1.924.616.007	92%	1	1	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	004 Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas yang dikembangkan menjadi Balai Pelatihan Profesional berstandar Internasional (Lembaga)	591.500.000	589.802.766	100%	5	5	100%
	005 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 79 2019 (Lembaga) (PN3)	1.271.570.000	1.240.523.920	98%	1	1	100%
	006 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 80 2019 (Lembaga) (PN3)	1.954.630.000	1.898.744.604	97%	1	1	100%
	007 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 87 2021 (Lembaga) (PN3)	2.052.170.000	2.010.305.700	98%	1	1	100%
	<b>2218 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan</b>	<b>23.951.060.000</b>	<b>17.612.962.268</b>	<b>74%</b>	<b>155</b>	<b>155</b>	<b>100%</b>
	SK : Terlaksananya penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan yang berkualitas						
	IKK : Jumlah Peserta pemagangan dalam negeri				55.000	44.717	81%
	IKK : Jumlah Peserta pemagangan luar negeri				3.000	17.442	581%
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi				133.872	127.781	95%
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi yang berkaitan dengan keahlian menengah tinggi yang mendorong daya saing.				10.600	44.623	421%
	IKK : Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi				4.672	5.248	112%
	001 Koordinasi Penyelenggaraan Pelatihan dan Pemagangan bersama Industri (kegiatan) (PN3)	23.951.060.000	17.612.962.268	74%	155	155	100%
	<b>2220 Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas</b>	<b>59.519.462.000</b>	<b>47.439.422.620</b>	<b>80%</b>	<b>2.172.427</b>	<b>2.172.423</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya produktivitas tenaga kerja						
	IKK :Jumlah tenaga kerja yang meningkat produktivitasnya				2.164.920	2.311.056	107%
	001 Pengukuran Peningkatan Produktivitas (Orang)	23.166.719.000	19.376.194.458	84%	2.164.716	2.164.712	100%
	002 Bimbingan Peningkatan Produktivitas (Kesepakatan)	11.543.366.000	8.358.710.703	72%	611	611	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	002 Pelatihan Peningkatan Produktivitas (Orang) (PN3)	24.809.377.000	19.704.517.459	79%	7.100	7.100	100%
	<b>2221 Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja</b>	<b>61.000.756.000</b>	<b>40.670.870.687</b>	<b>67%</b>	<b>1.868</b>	<b>1.778</b>	<b>95%</b>
	SK : Tersedianya standar kompetensi tenaga kerja, program, materi dan metode pelatihan vokasi						
	IKK : Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang disusun dan ditetapkan				80	131	164%
	IKK : Persentase Program dan materi pelatihan yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Berkeahlian tinggi yang mendorong daya saing.				100,00	142,67	143%
	001 Kompetisi Keahlian/Keterampilan Tingkat Nasional (Kegiatan)	19.022.363.000	17.776.963.873	93%	17	17	100%
	001 Pengembangan Talenta Muda (Orang)	3.986.219.000	1.350.974.836	34%	1.621	1.531	94%
	001 Penyusunan Program dan Modul PBK (NSPK) (PN3)	35.279.355.000	19.408.870.925	55%	150	150	100%
	002 Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang ditetapkan (NSPK) (PN3)	2.712.819.000	2.134.061.053	79%	80	80	100%
	<b>4053 Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas</b>	<b>143.903.332.000</b>	<b>105.904.127.806</b>	<b>74%</b>	<b>188.656</b>	<b>184.812</b>	<b>98%</b>
	SK : Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja						
	IKK : Persentase tenaga kerja yang disertifikasi dan bekerja sesuai sertifikat kompetensinya				25,00	25,67	103%
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi sesuai keahlian menengah - tinggi yang mendorong daya saing.				13.600	10.959	81%
	<b>IKK : Tingkat maturitas Layanan Publik berbasis elektronik untuk BNSP</b>				4	5	125%
	001 Pembinaan LSP (Lembaga) (PN3)	2.467.370.000	2.299.239.340	93%	100	100	100%
	001 SDM Bidang Sertifikasi yang dilatih (Orang) (PN3)	12.159.117.000	10.820.718.518	89%	1.500	1.500	100%
	002 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja (Orang) (PN3)	126.005.333.000	90.355.293.850	72%	184.984	181.209	98%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	003 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Berkeahlian Menengah Tinggi (Orang) (PN3)	837.032.000	463.368.179	55%	672	603	90%
	004 Sertifikasi Instruktur dan Tenaga Pelatihan BLK Komunitas (Orang) (PN3)	879.030.000	517.742.469	59%	1.250	1.250	100%
	061 Skema Sertifikasi Kompetensi Profesi (NSPK) (PN3)	1.555.450.000	1.447.765.450	93%	150	150	100%
	<b>4055 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan Binalavotas</b>	<b>120.059.501.000</b>	<b>99.714.134.029</b>	<b>83%</b>	<b>9.966</b>	<b>9.926</b>	<b>100%</b>
	<b>SK : Meningkatnya Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan</b>						
	<b>IKK :Persentase Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya</b>				<b>50,00</b>	<b>63,65</b>	<b>127%</b>
	<b>IKK :Persentase Instruktur yang berkinerja tinggi</b>				<b>75,00</b>	<b>100,00</b>	<b>133%</b>
	<b>IKK : Persentase tenaga pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya</b>				<b>50,00</b>	<b>41,51</b>	<b>83%</b>
	<b>IKK : Persentase tenaga pelatihan yang berkinerja tinggi</b>				<b>75,00</b>	<b>100,00</b>	<b>133%</b>
	001 Latihan Dasar Jabatan Fungsional Instruktur (Orang) (PN3)	3.595.218.000	2.861.095.033	80%	100	100	100%
	002 Diklat dasar Instruktur BLK Komunitas (Orang) (PN3)	11.436.290.000	7.876.808.546	69%	400	400	100%
	003 Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya (Orang) (PN3)	82.484.076.000	68.880.080.301	84%	6.506	6.466	99%
	004 Tenaga Pelatihan yang Ditingkatkan Kompetensinya (Orang) (PN3)	15.487.759.000	14.161.692.130	91%	1.560	1.560	100%
	005 Tenaga Pelatihan BLK Komunitas Baru yang Ditingkatkan Kompetensinya (Orang) (PN3)	3.759.742.000	3.496.153.084	93%	400	400	100%
	006 Instruktur yang Berkinerja Tinggi (Orang) (PN3)	2.846.416.000	2.152.393.348	76%	500	500	100%
	007 Tenaga Pelatihan yang Berkinerja Tinggi (Orang) (PN3)	450.000.000	285.911.587	64%	500	500	100%
	<b>4056 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas</b>	<b>44.702.850.000</b>	<b>39.810.061.307</b>	<b>89%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	001 Transformasi BPVP Baru (Unit) (PN3)	44.702.850.000	39.810.061.307	89%	1	1	100%
	<b>4057 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas</b>	<b>850.934.064.000</b>	<b>722.553.631.319</b>	<b>85%</b>	<b>198.497</b>	<b>195.853</b>	<b>99%</b>
	001 Peserta yang magang di Perusahaan Dalam Negeri (Orang) (PN3)	69.397.254.000	67.203.071.441	97%	59.000	58.937	100%
	002 Peserta yang magang di perusahaan di Luar negeri (Orang) (PN3)	11.882.296.000	11.657.781.103	98%	3.000	3.000	100%
	003 PBK UPTP (Orang) (PN3)	357.530.530.000	274.068.945.266	77%	46.833	45.895	98%
	004 Bantuan Program PBK (Orang) (PN3)	140.662.116.000	129.959.954.625	92%	40.128	38.792	97%
	005 Pelatihan PFLK (Orang) (PN3)	4.214.382.000	2.028.287.400	48%	1.040	957	92%
	006 PBK Provinsi Jawa Barat (Orang) (PN3)	34.333.612.000	33.218.524.992	97%	6.576	6.576	100%
	007 PBK Provinsi Jawa Tengah (Orang) (PN3)	42.544.962.000	37.762.493.685	89%	7.728	7.728	100%
	008 PBK Provinsi D.I Yogyakarta (Orang) (PN3)	3.168.605.000	2.695.063.116	85%	576	576	100%
	009 PBK Provinsi Jawa Timur (Orang) (PN3)	32.102.314.000	29.238.085.358	91%	6.112	6.112	100%
	010 PBK Provinsi Aceh (Orang) (PN3)	9.950.976.000	8.246.145.254	83%	1.792	1.792	100%
	011 PBK Provinsi Sumatera Utara (Orang) (PN3)	8.884.800.000	7.301.639.936	82%	1.600	1.600	100%
	012 PBK Provinsi Sumatera Barat (Orang) (PN3)	13.070.448.000	10.939.556.850	84%	2.480	2.480	100%
	013 PBK Provinsi Riau (Orang) (PN3)	2.221.200.000	1.905.119.854	86%	400	400	100%
	014 PBK Provinsi Jambi (Orang) (PN3)	3.942.192.000	3.494.053.300	89%	752	752	100%
	015 PBK Provinsi Sumatera Selatan (Orang) (PN3)	11.716.122.000	10.054.265.172	86%	2.208	2.208	100%
	016 PBK Provinsi Lampung (Orang) (PN3)	3.268.128.000	2.966.730.628	91%	672	672	100%
	017 PBK Provinsi Kalimantan Barat (Orang) (PN3)	5.519.544.000	4.559.769.122	83%	1.056	1.024	97%
	018 PBK Provinsi Kalimantan Tengah (Orang) (PN3)	7.285.536.000	6.953.546.043	95%	1.312	1.312	100%
	019 PBK Provinsi Kalimantan Selatan (Orang) (PN3)	8.253.921.000	7.692.127.208	93%	1.408	1.408	100%
	020 PBK Provinsi Kalimantan Timur (Orang) (PN3)	3.166.990.000	3.030.946.405	96%	528	528	100%
	021 PBK Provinsi Sulawesi Utara (Orang) (PN3)	2.652.576.000	2.561.235.480	97%	480	480	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	022 PBK Provinsi Sulawesi Tengah (Orang) (PN3)	5.138.484.000	4.293.444.196	84%	880	816	93%
	023 PBK Provinsi Sulawesi Selatan (Orang) (PN3)	13.671.908.000	10.121.772.865	74%	2.352	2.288	97%
	024 PBK Provinsi Sulawesi Tenggara (Orang) (PN3)	5.749.773.000	5.528.355.579	96%	944	944	100%
	025 PBK Provinsi Maluku (Orang) (PN3)	1.329.984.000	1.013.465.325	76%	192	192	100%
	026 PBK Provinsi Bali (Orang) (PN3)	8.991.702.000	7.745.786.552	86%	1.520	1.520	100%
	027 PBK Provinsi Nusa Tenggara Barat (Orang) (PN3)	12.587.638.000	11.332.862.856	90%	2.112	2.112	100%
	028 PBK Provinsi Nusa Tenggara Timur (Orang) (PN3)	3.341.792.000	2.893.221.426	87%	544	544	100%
	029 PBK Provinsi Papua (Orang) (PN3)	1.853.576.000	1.819.076.490	98%	288	288	100%
	030 PBK Provinsi Bengkulu (Orang) (PN3)	6.485.904.000	6.215.338.940	96%	1.168	1.168	100%
	031 PBK Provinsi Banten (Orang) (PN3)	2.476.166.000	2.032.969.012	82%	464	464	100%
	032 PBK Provinsi Bangka Belitung (Orang) (PN3)	533.088.000	454.211.200	85%	96	96	100%
	033 PBK Provinsi Gorontalo (Orang) (PN3)	3.901.612.000	3.125.172.074	80%	688	624	91%
	034 PBK Provinsi Kepulauan Riau (Orang) (PN3)	2.310.048.000	2.019.930.462	87%	416	416	100%
	036 PBK Provinsi Kalimantan Utara (Orang) (PN3)	2.963.707.000	2.866.758.013	97%	496	496	100%
	037 PBK Provinsi Maluku Utara (Orang) (PN3)	653.136.000	517.425.600	79%	112	112	100%
	038 PBK Provinsi Papua Barat (Orang) (PN3)	1.707.338.000	1.700.904.700	100%	272	272	100%
	039 PBK Provinsi DKI Jakarta (Orang) (PN3)	177.696.000	129.072.991	73%	32	32	100%
	043 PBK Provinsi Papua Selatan (Orang) (PN3)	1.292.008.000	1.206.520.800	93%	240	240	100%
	<b>2238 Pelayanan Politeknik Ketenagakerjaan (Setjen)</b>	<b>20.508.592.000</b>	<b>16.339.549.148</b>	<b>80%</b>	<b>336</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>
	001 Penyelenggaraan Tri Dharma Pendidikan (Orang) (PN3)	3.968.410.000	2.905.369.675	73%	330	330	100%
	002 Peningkatan dan Pengembangan SDM (Kegiatan) (PN3)	1.259.640.000	628.047.682	50%	1	1	100%
	003 Kemahasiswaan (Kegiatan) (PN3)	2.306.017.000	1.975.272.213	86%	1	1	100%
	004 Pengembangan Kerjasama Lembaga Pendidikan dan Industri (Kegiatan) (PN3)	1.342.323.000	1.062.812.449	79%	1	1	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	005 Manajemen Pendidikan Polteknaker (Kegiatan) (PN3)	1.123.610.000	1.076.230.983	96%	1	1	100%
	951 Layanan Sarana Internal (Paket) (PN3)	4.931.592.000	3.684.397.554	75%	1	1	100%
	971 Layanan Prasarana Internal (Paket) (PN3)	5.577.000.000	5.007.418.592	90%	1	1	100%
	<b>DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan</b>	<b>2.526.542.299.000</b>	<b>2.283.107.986.870</b>	<b>90%</b>	<b>157.009.322</b>	<b>157.007.102</b>	<b>100%</b>
	<b>DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan (Ditjen Binapenta)</b>	<b>661.799.469.000</b>	<b>624.143.533.162</b>	<b>94%</b>			
	SP : Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan						
	IKP : Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja				29,38	15,90	54%
	<b>2173 Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri</b>	<b>35.143.155.000</b>	<b>31.069.998.434</b>	<b>88%</b>	<b>174.560</b>	<b>174.560</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya penempatan tenaga kerja dalam negeri						
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri				50.000	122.434	245%
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri hasil pelatihan kerja				127.612	117.265	92%
	001 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Orang)	13.859.604.000	9.910.961.448	72%	2.090	2.090	100%
	001 Perizinan dan Pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (LPTKS, LPPRT, dan Job Portal) (Orang) (PN1)	19.772.128.000	19.692.152.443	100%	54.500	54.500	100%
	004 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Hasil Pelatihan Kerja (Orang) (PN1)	1.511.423.000	1.466.884.543	97%	117.970	117.970	100%
	<b>2174 Penempatan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia</b>	<b>62.331.100.000</b>	<b>60.048.639.956</b>	<b>96%</b>	<b>675.242</b>	<b>675.242</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya pelindungan dan penempatan pekerja migran Indonesia						
	IKK : Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri secara prosedural				250.000	297.434	119%
	IKK : Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan pada pengguna berbadan hukum di luar negeri				175.000	139.717	80%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	IKK : Persentase Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi standar				80,00	117,12	146%
	IKK : Persentase Atase Ketenagakerjaan yang menyediakan informasi peluang kerja				100,00	100,00	100%
	IKK : Jumlah PMI yang mendapatkan layanan pelindungan oleh atase di Negara Penempatan				250.000	393.617	157%
	001 Layanan Penempatan dan Pelindungan CPMI/PMI berangkat secara prosedural (Orang)	6.644.354.000	6.642.864.679	100%	250.000	250.000	100%
	001 Perizinan Lembaga penempatan PMI (Institusi)	2.005.720.000	2.001.483.729	100%	230	230	100%
	002 Layanan Pelindungan PMI oleh Atase/Staf Teknis/Kepala Bidang Ketenagakerjaan di 12 Negara Penempatan (Orang) (PN7)	26.605.001.000	26.139.656.165	98%	250.000	250.000	100%
	002 Layanan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada pengguna berbadan hukum (Orang)	26.678.012.000	24.866.751.068	93%	175.000	175.000	100%
	003 001-Layanan oleh Atas/staf teknis Ketenagakerjaan dan Kepala Bidang Tenaga Kerja di 12 Negara Penempatan dalam rangka menyediakan informasi peluang kerja (Orang)	398.013.000	397.884.315	100%	12	12	100%
	<b>2175 Perluasan Kesempatan Kerja</b>	<b>451.947.083.000</b>	<b>433.871.566.368</b>	<b>96%</b>	<b>144.057</b>	<b>141.837</b>	<b>98%</b>
	SK : Meningkatnya tenaga kerja yang diberdayakan melalui perluasan kesempatan kerja						
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui Padat Karya				37.500	37.260	99%
	IKK : Jumlah tenaga kerja mandiri pemula yang dibina				44.000	43.053	98%
	IKK : Persentase tenaga kerja mandiri pemula yang menjadi tenaga kerja mandiri lanjutan				2,72	6,90	254%
	IKK : Jumlah talenta muda yang diberdayakan				204	255	125%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA			
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang tercipta akibat perluasan kesempatan kerja dari tenaga kerja mandiri pemula				1.020	1.020	100%	
	IKK : Jumlah BLK Komunitas yang menjadi Inkubator Wirausaha				200	211	106%	
		001 Dokumen Kerjasama wirausaha baru dengan Dunia Usaha Dunia Industri (Kesepakatan)	6.372.216.000	5.554.942.802	87%	6	6	100%
		001 Tenaga Kerja Mandiri Pemula Reguler (Orang) (PN1)	170.000.000.000	165.830.000.000	98%	34.000	33.166	98%
		001 Tenaga pendamping pemberdayaan yang diberdayakan (Orang)	41.161.090.000	39.249.717.545	95%	1.725	1.725	100%
		002 Tenaga Kerja Mandiri Pemula Tematik (Kemiskinan Ekstrem) (Orang) (PN1)	50.000.000.000	49.435.000.000	99%	10.000	9.887	99%
		002 Tenaga Kerja yang mengikuti kegiatan padat Karya (Orang)	21.263.236.000	17.326.929.983	81%	50.000	49.680	99%
		003 Tenaga Kerja Mandiri yang mendapatkan Pembinaan (Orang)	38.150.541.000	32.274.976.038	85%	47.076	46.129	98%
		010 Pemberian Bantuan Kepada Lembaga Melalui Padat Karya Reguler (Lembaga)	100.000.000.000	99.200.000.000	99%	1.000	994	99%
		011 Pemberian Bantuan Kepada Lembaga Melalui Padat Karya Tematik (Kemiskinan Ekstrem) (Lembaga)	25.000.000.000	25.000.000.000	100%	250	250	100%
	2172 Pengembangan Model dan Inkubasi Bisnis Perluasan Kesempatan Kerja	81.308.337.000	70.881.411.474	87%	6.659	6.659	100%	
		001 Fasilitasi dan Pembinaan BLK Komunitas (Lembaga)	2.646.132.000	2.482.280.000	94%	200	200	100%
		001 Fasilitasi dan Pembinaan Kelompok Masyarakat Dalam Rangka Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan (Lokasi)	3.132.361.000	3.128.284.596	100%	25	25	100%
		001 Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat TKM Lanjutan (Orang) (PN1)	68.881.486.000	59.004.351.198	86%	6.130	6.130	100%
		001 Fasilitasi dan Pembinaan Talenta Muda (Orang)	1.651.650.000	1.596.436.680	97%	204	204	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	002 Fasilitasi dan Pembinaan Tenaga Kerja Sukarela Pendamping TKM Lanjutan (Orang)	4.996.708.000	4.670.059.000	93%	100	100	100%
	<b>2177 Peningkatan Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing</b>	<b>8.338.469.000</b>	<b>7.441.389.036</b>	<b>89%</b>	<b>200.001</b>	<b>200.001</b>	<b>100%</b>
	SK : terlaksananya pengendalian TKA melalui pelayanan perizinan yang transparan dan akuntabel						
	IKK : Persentase tenaga kerja pendamping sebagai akibat penggunaan TKA				100,00	114,66	115%
	IKK : Persentase tenaga kerja yang mendapatkan alih pengetahuan dan teknologi yang disertifikasi akibat penggunaan TKA				100,00	108,11	108%
	001 LAYANAN PERIZINAN TKA YANG AKUNTABEL (Orang)	2.983.234.000	2.922.071.479	98%	100.000	100.000	100%
	001 Penguatan Pengendalian Layanan Tenaga Kerja Asing (Layanan)	4.595.796.000	3.931.988.557	86%	1	1	100%
	002 INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT AKIBAT PELAYANAN PERIZINAN TKA YANG AKUNTABEL (Orang)	759.439.000	587.329.000	77%	100.000	100.000	100%
	<b>6593 Peningkatan Kompetensi Pengantar Kerja</b>	<b>22.731.325.000</b>	<b>20.830.527.894</b>	<b>92%</b>	<b>2.186</b>	<b>2.186</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya kompetensi SDM pengawasan ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja						
	IKK : Persentase Pengantar Kerja yang ditingkatkan kompetensinya				50,00	138,74	277%
	IKK : Persentase Pengantar Kerja yang berkinerja tinggi				75,00	90,37	120%
	IKK : Persentase petugas antar kerja yang ditingkatkan kompetensinya				50,00	51,73	103%
	IKK : Persentase petugas antar kerja yang berkinerja tinggi				75,00	77,67	104%
	001 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Penempatan Tenaga Kerja (Laporan)	5.482.487.000	5.227.402.880	95%	67	67	100%
	001 Sumber Daya Manusia Penempatan Tenaga Kerja yang Kompeten (Orang)	7.591.642.000	7.347.431.696	97%	2.085	2.085	100%
	002 Pemantauan Sumber daya Manusia Yang Berkinerja (Laporan)	1.396.304.000	1.243.684.577	89%	4	4	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	002 Pembinaan Sumber Daya Penempatan Tenaga Kerja Yang Kompeten (Kegiatan)	8.260.892.000	7.012.008.741	85%	30	30	100%
	<b>DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan (Ditjen PHI dan Jamsos)</b>	<b>1.449.755.000.000</b>	<b>1.296.724.395.053</b>	<b>89%</b>			
	<b>SP : Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja</b>						
	<b>IKP : Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial</b>				<b>11.289.510</b>	<b>11.797.247</b>	<b>104%</b>
	<b>IKP : Indeks Perkembangan Kinerja Program jaminan sosial ketenagakerjaan</b>				<b>78,00</b>	<b>80,49</b>	<b>103%</b>
	<b>2179 Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial</b>	<b>44.751.635.000</b>	<b>35.138.460.306</b>	<b>79%</b>	<b>9.106</b>	<b>9.106</b>	<b>100%</b>
	<b>SK : Meningkatkan kualitas kelembagaan hubungan industrial dan efektifitas pencegahan perselisihan hubungan industrial</b>						
	<b>IKK : Persentase Peningkatan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan menengah dan besar</b>				<b>30,00</b>	<b>30,02</b>	<b>100%</b>
	001 LKS Tripartit nasional yang berfungsi secara efektif (Lembaga)	2.236.512.000	2.033.082.135	91%	1	1	100%
	001 Pelaku Hubungan Industrial yang Mendapatkan Pelatihan Teknik Negosiasi (Orang)	3.200.000.000	2.254.642.733	70%	860	860	100%
	001 Pelayanan Bidang Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator HI Pusat (Kelompok Masyarakat)	550.000.000	513.340.485	93%	25	25	100%
	001 Perayaan Peringatan Hari Buruh Internasional (Kegiatan)	3.879.963.000	595.470.800	15%	34	34	100%
	001 Sosialisasi Bidang Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial (orang)	4.073.400.000	3.012.925.865	74%	1.100	1.100	100%
	001 Tenaga Kerja Terampil Berdialog Untuk Membangun Kerja Sama di Perusahaan (Orang) (PN1)	5.040.630.000	4.779.460.922	95%	1.800	1.800	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	002 Dukungan Fungsi Dewan Pengupahan Nasional (Lembaga)	2.400.000.000	2.219.644.384	92%	36	36	100%
	002 Edukasi Hubungan Industrial yang Baru sebagai Dampak berlakunya UU Cipta Kerja Bagi Dunia Usaha (Orang)	1.550.000.000	1.349.990.776	87%	690	690	100%
	002 Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial (Orang) (PN1)	7.614.670.000	6.196.734.475	81%	1.225	1.225	100%
	003 Penguatan Dialog Sosial Inovatif dan Produktif antar Pengusaha dan Pekerja (Orang)	2.500.000.000	2.433.232.428	97%	760	760	100%
	004 Revitalisasi Hubungan Industrial Pancasila (Orang)	8.906.460.000	7.278.941.170	82%	1.800	1.800	100%
	005 Strategi Pengurangan Konflik Laten Hubungan Industrial (Orang)	1.050.000.000	740.444.814	71%	250	250	100%
	006 Mitigasi Potensi Perselisihan Hubungan Industrial (Orang)	750.000.000	749.505.540	100%	225	225	100%
	007 Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Orang)	1.000.000.000	981.043.779	98%	300	300	100%
	<b>2181 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</b>	<b>27.713.980.000</b>	<b>21.050.808.972</b>	<b>76%</b>	<b>5.122</b>	<b>5.122</b>	<b>100%</b>
	<b>SK : Meningkatnya efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial</b>						
	<b>IKK : Persentase penanganan penyelesaian perselisihan terhadap total perselisihan baik di daerah maupun di pusat</b>				<b>100,00</b>	<b>83,42</b>	<b>83%</b>
	<b>IKK : Persentase Penyelesaian Perselisihan Di Luar Mediasi</b>				<b>75,00</b>	<b>100,00</b>	<b>133%</b>
	<b>IKK : Persentase Arbiter dan Konsiliator yang ditingkatkan kompetensinya</b>				<b>50,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0%</b>
	<b>IKK : Persentase Arbiter dan Konsiliator yang berkinerja tinggi</b>				<b>75,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0%</b>
	001 Bimbingan Teknik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Orang)	14.832.380.000	10.805.062.195	73%	3.316	3.316	100%
	001 Pelayanan Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan (Perkara)	1.793.600.000	1.416.686.962	79%	126	126	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	001 Penguatan Kehlian Mediasi Perselisihan HI (Orang) (PN1)	8.388.000.000	7.021.665.917	84%	1.200	1.200	100%
	002 Pelaku HI yang mengikuti rekrutmen, pelatihan dan seleksi Calon Konsiliator HI dan Calon Hakim Ad Hoc PHI (Orang)	2.700.000.000	1.807.393.898	67%	480	480	100%
	<b>5586 Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja</b>	<b>1.299.900.848.000</b>	<b>1.181.622.173.020</b>	<b>91%</b>	<b>152.740.997</b>	<b>152.740.997</b>	<b>100%</b>
	<b>SK : Meningkatnya kepesertaan,Kepercayaan dan Kepuasan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan</b>						
	<b>IKK : Indeks Perkembangan Kinerja Program jaminan sosial ketenagakerjaan (Indeks Kepesertaan, Kepercayaan dan Kepuasan)</b>				<b>78</b>	<b>80</b>	<b>103%</b>
	<b>IKK : Integrasi data BPJSTK dengan SISNAKER</b>				<b>100,00</b>	<b>97,04</b>	<b>97%</b>
	001 Desain dan evaluasi penyelenggaraan, manfaat, iuran dan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja (Rekomendasi Kebijakan)	1.295.510.000	847.392.860	65%	1	1	100%
	001 Forum Discussion group Pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (orang)	1.116.480.000	765.034.646	69%	300	300	100%
	001 Integrasi data kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan (Data)	167.500.000	158.073.500	94%	1	1	100%
	001 Kelompok Pekerja Bukan Penerima Upah yang mendapatkan Pemahaman Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaga) (PN3)	1.961.760.000	1.862.287.993	95%	600	600	100%
	001 Pekerja Buruh Penerima iuran program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (Orang)	1.274.251.530.000	1.163.009.562.800	91%	152.735.270	152.735.270	100%
	001 Pelaku Hubungan Industrial yang Mendapatkan Edukasi Program Jaminan Sosial (Orang)	2.111.102.000	2.074.721.767	98%	700	700	100%
	001 Sosialisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pelaku HI (orang) (PN3)	3.401.200.000	1.982.201.720	58%	1.000	1.000	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	002 Dialog Regulasi Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (orang)	15.595.766.000	10.922.897.734	70%	3.125	3.125	100%
	<b>6586 Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial</b>	<b>36.647.657.000</b>	<b>28.714.490.030</b>	<b>78%</b>	<b>3.277</b>	<b>3.277</b>	<b>100%</b>
	<b>SK : Meningkatnya kompetensi Mediator HI</b>						
	<b>IKK : Persentase Mediator HI yang ditingkatkan kompetensinya</b>				<b>50,00</b>	<b>50,80</b>	<b>102%</b>
	<b>IKK : Persentase Mediator HI yang berkinerja tinggi</b>				<b>75,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0%</b>
	001 Peningkatan Kapasitas Mediator HI (Orang) (PN1)	20.311.040.000	16.182.460.209	80%	2.090	2.090	100%
	002 Pelayanan dan Fasilitasi Mediator HI (Orang)	16.336.617.000	12.532.029.821	77%	1.187	1.187	100%
	<b>6587 Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan</b>	<b>40.740.880.000</b>	<b>30.198.462.725</b>	<b>74%</b>	<b>6.865</b>	<b>6.865</b>	<b>100%</b>
	<b>SK : Meningkatnya Pelindungan Hak Pekerja/ Buruh Dan Pengusaha Serta Penerapan Struktur Dan Skala Upah</b>						
	<b>IKK : Persentase Perusahaan yang menerapkan Upah berbasis produktivitas terhadap total jumlah perusahaan yang memiliki Struktur Skala Upah</b>				<b>35,00</b>	<b>4,43</b>	<b>13%</b>
	<b>IKK : Persentase Perusahaan yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)</b>				<b>78,00</b>	<b>79,19</b>	<b>102%</b>
	001 Fasilitasi dan pembinaan Masyarakat Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan (Orang)	5.890.900.000	4.346.767.675	74%	1.750	1.750	100%
	001 Pembinaan Masyarakat Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan (Kegiatan)	4.254.900.000	2.955.020.353	69%	40	40	100%
	001 Penerapan pengupahan berbasis produktivitas (Badan usaha)	4.753.770.000	2.236.538.951	47%	850	850	100%
	001 Peningkatan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan (Badan usaha) (PN1)	12.074.800.000	9.774.225.392	81%	2.000	2.000	100%
	001 Sosialisasi Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan (orang)	902.950.000	745.462.447	83%	100	100	100%
	002 Bimtek Tata Cara Perundingan PKB (Badan usaha)	2.900.660.000	1.555.745.629	54%	565	565	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	002 Perusahaan yang mendapatkan Pelatihan Penyusunan Struktur dan Skala Upah (Badan usaha) (PN1)	9.962.900.000	8.584.702.278	86%	1.560	1.560	100%
	<b>DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan (Ditjen Binwasnaker &amp; K3)</b>	<b>233.925.601.000</b>	<b>205.026.913.022</b>	<b>88%</b>			
	SP : Meningkatnya kualitas pelindungan tenaga kerja dan pengusaha yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja						
	IKP : Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi Norma Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)				451.580	560.773	124%
	IKP : Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya				11.289.510	12.569.072	111%
	<b>6588 Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan</b>	<b>27.769.720.000</b>	<b>24.404.348.302</b>	<b>88%</b>	<b>7.527</b>	<b>7.527</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya pemeriksaan penerapan norma ketenagakerjaan dan K3 dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan						
	IKK : Persentase perusahaan yang diperiksa dari jumlah perusahaan dalam WLKP Online				100,00	98,42	98%
	IKK : Persentase nota pemeriksaan yang ditindaklanjuti dari seluruh nota pemeriksaan				100,00	100,00	100%
	IKK : Persentase jumlah perusahaan yang disidik dari jumlah perusahaan yang melakukan tindak pidana ketenagakerjaan dan K3				100,00	100,00	100%
	001 Optimalisasi pembinaan dan/atau pemeriksaan ketenagakerjaan terhadap perusahaan (Badan Usaha) (PN1)	23.332.014.000	20.470.015.805	88%	7.500	7.500	100%
	002 Optimalisasi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan (Laporan)	4.437.706.000	3.934.332.497	89%	27	27	100%
	<b>6589 Peningkatan Kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3</b>	<b>17.664.941.000</b>	<b>15.168.413.846</b>	<b>86%</b>	<b>361</b>	<b>361</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya kompetensi SDM pengawasan ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja						
	IKK : Persentase pengawas ketenagakerjaan yang ditingkatkan kompetensinya				75,00	76,36	102%
	IKK : Persentase pengawas ketenagakerjaan yang berkinerja tinggi				75,00	78,39	105%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	IKK : Persentase penguji K3 yang ditingkatkan kompetensinya				50,00	55,75	112%
	IKK : Persentase penguji K3 yang berkinerja tinggi				75,00	83,51	111%
	001 Pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 yang ditingkatkan kompetensinya (Orang)	9.350.521.000	7.208.820.706	77%	331	331	100%
	002 Pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 yang berkinerja tinggi (Orang)	8.314.420.000	7.959.593.140	96%	30	30	100%
	<b>6590 Peningkatan Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	<b>15.830.618.000</b>	<b>13.821.262.285</b>	<b>87%</b>	<b>1.611</b>	<b>1.611</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya kualitas kelembagaan K3						
	IKK : Nilai rata-rata indeks kinerja kelembagaan K3				65	82	126%
	IKK : Jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3				1.500	2.026	135%
	IKK : Persentase Kader Norma Ketenagakerjaan dan ahli K3 yang ditingkatkan kompetensinya				50,00	45,00	90%
	IKK : Persentase Kader Norma Ketenagakerjaan, dan ahli K3 yang berkinerja tinggi				75,00	55,10	73%
	001 Kelembagaan K3 yang berkinerja tinggi (Badan usaha)	6.619.473.000	4.842.832.514	73%	10	10	100%
	002 Perusahaan yang menerapkan SMK3 (Badan usaha) (PN1)	5.351.257.000	5.351.247.271	100%	1.600	1.600	100%
	003 Personil K3 yang ditingkatkan kompetensinya (Badan usaha)	3.859.888.000	3.627.182.500	94%	1	1	100%
	<b>6591 Peningkatan Kualitas Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	<b>31.223.353.000</b>	<b>27.677.858.724</b>	<b>89%</b>	<b>448.169</b>	<b>448.169</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya Kualitas Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan						
	IKK : Nilai rata-rata indeks kinerja lembaga pengawasan ketenagakerjaan				65,00	64,39	99%
	IKK : Nilai Indeks Efektivitas Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan				75,00	68,16	91%
	IKK : Jumlah perusahaan besar yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online				8.962	5.253	59%
	IKK : Jumlah perusahaan menengah yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online				58.252	14.098	24%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA			
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%	
	IKK : Jumlah perusahaan kecil yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online				67.213	109.811	163%	
	IKK : Jumlah perusahaan mikro yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online				313.663	602.030	192%	
		001 Lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang berkinerja tinggi (Lembaga)	17.781.333.000	14.903.343.621	84%	44	44	100%
		001 Perusahaan Yang Melaporkan Keadaan Ketenagakerjaannya Pada WLKP Online (Badan Usaha)	12.203.000.000	11.573.690.858	95%	448.091	448.091	100%
		002 Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang efektif (Lembaga)	1.239.020.000	1.200.824.245	97%	34	34	100%
	<b>6592 Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	<b>141.436.969.000</b>	<b>123.955.029.865</b>	<b>88%</b>	<b>4.058</b>	<b>4.058</b>	<b>100%</b>	
	SK : Meningkatnya kepatuhan norma K3 terhadap perusahaan yang diperiksa							
	<b>IKK : Persentase obyek K3 yang diuji</b>				<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	
		001 Fasilitasi dan Perluasan Jangkauan Pengujian K3 (Badan Usaha)	29.420.387.000	25.381.688.197	86%	57	57	100%
		001 Perusahaan yang mendapatkan layanan pengujian K3 (Badan usaha) (PN1)	25.362.522.000	20.518.667.845	81%	3.995	3.995	100%
		002 UPTP K3 Yang Direvitalisasi (Lembaga)	86.654.060.000	78.054.673.823	90%	6	6	100%
	<b>DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan (Barenbang)</b>	<b>140.469.733.000</b>	<b>118.982.974.080</b>	<b>85%</b>				
	SP : Tersedianya Usulan Kebijakan dan Rencana Tenaga Kerja Nasional Berbasis Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Data dan Informasi							
	<b>IKP : Persentase Usulan Kebijakan tahun sebelumnya yang diimplementasikan</b>				<b>55,00</b>	<b>78,57</b>	<b>143%</b>	
	<b>IKP : Nilai Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)</b>				<b>4,00</b>	<b>3,42</b>	<b>86%</b>	
	<b>IKP : Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.</b>				<b>78,00</b>	<b>81,54</b>	<b>105%</b>	
	<b>IKP : Indeks Kepuasan Layanan Data dan Informasi Ketenagakerjaan</b>				<b>75,00</b>	<b>86,52</b>	<b>115%</b>	
	<b>6766 Pengelolaan Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan</b>	<b>112.342.822.000</b>	<b>99.676.974.738</b>	<b>89%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	SK : Tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini dan meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik.						
	IKK : Persentase Jenis Data dan Informasi Ketenagakerjaan yang terkini				100,00	93,44	93%
	IKK : Persentase Data dan Informasi yang dimanfaatkan oleh stakeholder				75,00	94,77	126%
	IKK : Jumlah Pengakses Data dan Informasi pada web satudata.kemnaker.go.id				2.750.000	1.277.663	46%
	IKK : Indeks Aspek Teknologi Informasi dan Komunikasi				3,25	0,00	0%
	IKK : Indeks Aspek Penerapan Manajemen SPBE				3,50	0,00	0%
	IKK : Indeks Aspek Audit TIK				3,25	0,00	0%
	001 Layanan Data dan Informasi Ketenagakerjaan (Layanan)	18.001.114.000	16.458.200.478	91%	1	1	100%
	001 Pembangunan dan Pengembangan Aplikasi SIAP Kerja (Layanan) (PN3)	18.989.396.000	16.716.622.260	88%	1	1	100%
	002 Layanan Sistem dan Infrastruktur Teknologi Informasi Ketenagakerjaan (Layanan)	75.352.312.000	66.502.152.000	88%	1	1	100%
	<b>6767 Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan</b>	<b>15.400.226.000</b>	<b>9.942.951.536</b>	<b>65%</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
	SK : Tersedianya Hasil Kajian Kebijakan Ketenagakerjaan						
	IKK : Persentase Rekomendasi Penyusunan dan Pengembangan Kebijakan yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan Kementerian				60,00	14,29	24%
	IKK : Persentase Rekomendasi Hasil Evaluasi Program Prioritas Kementerian/Nasional				75,00	50,00	67%
	001 Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan (Rekomendasi Kebijakan)	5.947.082.000	4.261.221.434	72%	12	12	100%
	002 Evaluasi Program Prioritas Ketenagakerjaan (Rekomendasi Kebijakan)	9.453.144.000	5.681.730.102	60%	34	34	100%
	<b>6769 Pengembangan Perencanaan Tenaga Kerja</b>	<b>12.726.685.000</b>	<b>9.363.047.806</b>	<b>74%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja						

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	IKK : Persentase Akurasi Proyeksi Ketepatan Rencana Tenaga Kerja Terhadap kebutuhan pasar kerja				65,00	0,00	0%
	IKK : Persentase Akurasi daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing. penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahlian				65,00	63,03	97%
	001 Analisis Pasar Kerja dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja Dalam Negeri (dokumen) (PN3)	1.816.774.000	1.648.688.402	91%	1	1	100%
	001 Layanan Perencanaan Tenaga Kerja (layanan)	9.074.534.000	6.428.308.361	71%	1	1	100%
	002 Analisis Pasar Kerja dan Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja Luar Negeri (dokumen) (PN3)	1.835.377.000	1.286.051.043	70%	1	1	100%
	<b>DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan (Setjen)</b>	<b>40.592.496.000</b>	<b>38.230.171.553</b>	<b>94%</b>			
	<b>6618 Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja</b>	<b>40.592.496.000</b>	<b>38.230.171.553</b>	<b>94%</b>	<b>2.579.472</b>	<b>2.579.472</b>	<b>100%</b>
	001 Jejaring Kemitraan Pasar Kerja (Orang)	6.540.676.000	6.540.501.113	100%	555.560	555.560	100%
	001 Layanan Manajemen Data dan Informasi (layanan)	1.410.712.000	1.409.680.398	100%	1	1	100%
	001 Layanan Pengawasan dan Pengendalian Penyalahgunaan Data (Layanan)	294.337.000	294.320.300	100%	1	1	100%
	001 Layanan Perantaraan Kerja (Orang) (PN3)	12.800.000.000	12.309.848.217	96%	620.000	620.000	100%
	002 Layanan Talent Hub (Orang)	4.120.153.000	4.119.736.295	100%	292.600	292.600	100%
	002 Manajemen Kepuasan Pengguna Layanan Pasar Kerja (dokumen)	574.020.000	573.802.137	100%	1	1	100%
	003 Layanan Pasar Kerja (Orang)	6.747.745.000	4.926.817.891	73%	555.560	555.560	100%
	004 Layanan Kanal Promosi Pasar Kerja (Orang)	120.721.000	120.718.522	100%	555.560	555.560	100%
	005 Manajemen Bantuan Layanan (Orang)	5.997.000	5.997.000	100%	100	100	100%
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	474.422.000	474.421.579	100%	3	3	100%
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	2.512.771.000	2.510.975.011	100%	1	1	100%
	954 Layanan Manajemen SDM (Orang)	3.721.772.000	3.674.217.030	99%	82	82	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	208.395.000	208.361.060	100%	2	2	100%
	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	1.060.775.000	1.060.775.000	100%	1	1	100%
2	SS: Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik						
	IKSS : Indeks Reformasi Birokrasi				81,75	78,73	96%
	IKSS : Opini BPK				WTP	WTP	100%
	IKSS : Indeks SPBE				4	3,42	86%
	WA Program Dukungan Manajemen	1.519.566.783.000	1.374.986.265.507	90%	2.705	2.705	100%
	WA Program Dukungan Manajemen (Setjen)	390.975.199.000	401.817.163.278	103%			
	SP : Terwujudnya penatakelolaan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang baik, berintegritas, bersih, dan bebas KKN						
	IKP : Indeks Reformasi Birokrasi				81,75	78,73	96%
	IKP : Opini BPK				WTP	WTP	100%
	IKP : Tingkat maturitas Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik				4	5	125%
	2157 Pembentukan, Pembaruan dan Penyelesaian Masalah Hukum	8.240.213.000	7.733.333.650	94%	151	151	100%
	SK : Meningkatnya Kualitas Penataan Peraturan Perundang-undangan dan Penyelesaian Permasalahan Hukum Ketenagakerjaan						
	IKK : Nilai Penataan Peraturan perundang-undangan				2,50	2,50	100%
	957 Layanan Hukum (Layanan)	5.055.536.000	4.562.279.443	90%	1	1	100%
	969 Layanan Bantuan Hukum (Layanan)	3.184.677.000	3.171.054.207	100%	150	150	100%
	2158 Peningkatan Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan	175.976.399.000	172.368.081.864	98%	9	9	100%
	SK : Meningkatnya tata kelola keuangan kementerian						
	IKK : Persentase tindak lanjut kerugian negara atas temuan BPK				40,00	18,92	47%
	IKK : Indikator kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA)				97,00	93,13	96%
	954 Layanan Manajemen SDM (Layanan)	1.927.741.000	1.585.198.647	82%	1	1	100%
	955 Layanan Manajemen Keuangan (Layanan)	3.140.247.000	2.595.118.009	83%	1	1	100%
	956 Layanan BMN (Layanan)	761.860.000	632.134.158	83%	6	6	100%
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	170.146.551.000	167.555.631.050	98%	1	1	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	<b>2159 Peningkatan Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian</b>	<b>13.187.465.000</b>	<b>11.961.636.410</b>	<b>91%</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian						
	IKK : Nilai Manajemen Perubahan				<b>2,50</b>	<b>2,36</b>	<b>94%</b>
	IKK : Nilai Penataan dan Penguatan Organisasi				<b>3,50</b>	<b>3,53</b>	<b>101%</b>
	IKK : Nilai Penataan tata laksana				<b>3,00</b>	<b>2,98</b>	<b>99%</b>
	IKK : Indeks Penerapan Sistem Merit				<b>0,91</b>	<b>0,84</b>	<b>92%</b>
	954 Layanan Manajemen SDM (Orang)	8.173.718.000	7.709.636.264	<b>94%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
	960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (Layanan)	1.252.865.000	1.247.398.860	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
	961 Layanan Reformasi Kinerja (Dokumen)	3.760.882.000	3.004.601.286	<b>80%</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
	<b>2160 Peningkatan Perencanaan Program dan Anggaran</b>	<b>10.587.896.000</b>	<b>8.994.305.120</b>	<b>85%</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya kualitas pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja & akuntabilitas kementerian						
	IKK : Maturitas SPIP				<b>3,80</b>	<b>3,55</b>	<b>94%</b>
	IKK : Nilai AKIP				<b>73,00</b>	<b>68,43</b>	<b>94%</b>
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Layanan)	4.780.581.000	4.674.132.846	<b>98%</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>
	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Layanan)	2.830.212.000	2.155.272.040	<b>76%</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>
	961 Layanan Reformasi Kinerja (Layanan)	2.977.103.000	2.164.900.234	<b>73%</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
	<b>2161 Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Usaha dan Pelayanan Umum</b>	<b>74.010.334.000</b>	<b>66.505.638.761</b>	<b>90%</b>	<b>137</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya kualitas pengelolaan urusan tata usaha dan pelayanan umum						
	IKK : Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Umum				<b>77,50</b>	<b>85,38</b>	<b>110%</b>
	IKK : Nilai Pengawasan Kearsipan Kementerian Ketenagakerjaan				<b>96,88</b>	<b>95,51</b>	<b>99%</b>
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	27.217.469.000	24.652.823.884	<b>91%</b>	<b>119</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>
	956 Layanan BMN (Layanan)	1.452.054.000	1.452.013.500	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	959 Layanan Protokoler (Layanan)	6.175.604.000	6.110.034.479	99%	1	1	100%
	962 Layanan Umum (Layanan)	21.344.121.000	16.490.001.073	77%	1	1	100%
	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	16.250.674.000	16.230.820.774	100%	5	5	100%
	974 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan (Dokumen)	1.570.412.000	1.569.945.051	100%	1	1	100%
	<b>2162 Peningkatan Pengelolaan Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri</b>	<b>10.537.252.000</b>	<b>8.408.900.862</b>	<b>80%</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya tindak lanjut atas kerja sama						
	IKK : Jumlah rencana aksi tindak lanjut kerja sama				20	23	115%
	001 Kerjasama Dalam Dan Luar Negeri Bidang Ketenagakerjaan (Kesepakatan)	5.906.598.000	5.059.041.272	86%	17	17	100%
	002 Layanan Ketatausahaan (Kegiatan)	4.630.654.000	3.349.859.590	72%	3	3	100%
	<b>2163 Peningkatan dan Pengelolaan Hubungan Masyarakat</b>	<b>32.274.686.000</b>	<b>31.522.144.606</b>	<b>98%</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi publik						
	IKK : Hasil nilai keterbukaan informasi publik pada badan publik				96,00	96,38	100%
	958 Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi (Layanan)	32.274.686.000	31.522.144.606	98%	71	71	100%
	<b>2165 Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur</b>	<b>37.862.205.000</b>	<b>35.792.146.426</b>	<b>95%</b>	<b>610</b>	<b>610</b>	<b>100%</b>
	SK : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) ASN Ketenagakerjaan						
	IKK : Persentase SDM Kemnaker yang meningkat kompetensinya sesuai rencana pengembangan kompetensi				100	100	100%
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	1.533.160.000	1.532.723.920	100%	26	26	100%
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	331.139.000	274.623.570	83%	5	5	100%
	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	314.639.000	190.467.321	61%	2	2	100%
	954 Layanan Manajemen SDM (Orang)	1.424.517.000	1.417.596.498	100%	2	2	100%
	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	2.641.190.000	2.640.287.650	100%	4	4	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	21.775.187.000	21.564.950.672	99%	1	1	100%
	996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	9.842.373.000	8.171.496.795	83%	570	570	100%
	<b>6595 Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja</b>	<b>12.412.620.000</b>	<b>12.409.064.582</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	12.412.620.000	12.409.064.582	100%	1	1	100%
	<b>6625 Dukungan Manajemen Politeknik Ketenagakerjaan</b>	<b>15.886.129.000</b>	<b>14.599.766.391</b>	<b>92%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	15.886.129.000	14.599.766.391	92%	1	1	100%
	<b>WA Program Dukungan Manajemen (ITJEN)</b>	<b>68.470.374.000</b>	<b>60.182.026.721</b>	<b>88%</b>			
	SP : Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
	IKP : Opini BPK					<b>WTP</b>	<b>WTP</b> <b>100%</b>
	IKP : Nilai Evaluasi PMPRB Kementerian Ketenagakerjaan					<b>86,00</b>	<b>90,18</b> <b>105%</b>
	IKP : Nilai kinerja mitra kerja Pengawasan Internal					<b>83,00</b>	<b>80,77</b> <b>97%</b>
	IKP : Tingkat maturitas Layanan Whistle Blowing System (WBS)					<b>5</b>	<b>4</b> <b>80%</b>
	<b>2167 Pengawasan Inspektorat I</b>	<b>6.216.706.000</b>	<b>5.103.481.800</b>	<b>82%</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>
	SK : Terwujudnya pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
	IKK : Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat I					<b>87,00</b>	<b>92,39</b> <b>106%</b>
	IKK : Nilai evaluasi mandiri SAKIP mitra kerja Inspektorat I					<b>A</b>	<b>A</b> <b>100%</b>
	IKK : Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat I yang diusulkan ZI menuju WBK dan WBBM					<b>4</b>	<b>5</b> <b>125%</b>
	IKK : Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat I					<b>4,00</b>	<b>3,86</b> <b>97%</b>
	965 Layanan Audit Internal (Dokumen)	6.216.706.000	5.103.481.800	82%	87	87	100%
	<b>2168 Pengawasan Inspektorat II</b>	<b>6.241.570.000</b>	<b>5.038.415.837</b>	<b>81%</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>
	SK : Terwujudnya pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta						

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
	IKK : Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat II				87,00	85,83	99%
	IKK : Nilai evaluasi mandiri SAKIP mitra kerja Inspektorat II				A	A	100%
	IKK : Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat II yang diusulkan ZI menuju WBK dan WBBM				4	5	125%
	IKK : Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat II				4,00	3,85	96%
	965 Layanan Audit Internal (Dokumen)	6.241.570.000	5.038.415.837	81%	87	87	100%
	<b>2169 Pengawasan Inspektorat III</b>	<b>6.356.101.000</b>	<b>5.289.819.072</b>	<b>83%</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>
	SK : Terwujudnya pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
	IKK : Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat III				87,00	97,96	113%
	IKK : Nilai evaluasi mandiri SAKIP mitra kerja Inspektorat III				A	A	100%
	IKK : Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat III yang diusulkan ZI menuju WBK dan WBBM				4	5	125%
	IKK : Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat III				4,00	3,85	96%
	965 Layanan Audit Internal (Dokumen)	6.356.101.000	5.289.819.072	83%	87	87	100%
	<b>2170 Pengawasan Inspektorat IV</b>	<b>6.403.151.000</b>	<b>5.372.672.627</b>	<b>84%</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>
	SK : Terwujudnya pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
	IKK : Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat IV				87,00	92,55	106%
	IKK : Nilai evaluasi mandiri SAKIP mitra kerja Inspektorat IV				A	A	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	IKK : Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat IV yang diusulkan ZI menuju WBK dan WBBM				10	8	80%
	IKK : Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat IV				4,00	3,86	97%
	965 Layanan Audit Internal (Dokumen)	6.403.151.000	5.372.672.627	84%	99	99	100%
	2171 Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal	43.252.846.000	39.377.637.385	91%	332	332	100%
	SK : Meningkatnya kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal						
	IKK : Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal				100,00	71,93	72%
	IKK : Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti				100,00	96,49	96%
	IKK : Nilai Evaluasi PMPRB Inspektorat Jenderal				35,95	0,00	0%
	IKK : Kapabilitas APIP				4,00	3,60	90%
	IKK : Nilai evaluasi mandiri SAKIP Inspektorat Jenderal				A	A	100%
	IKK : Tingkat maturitas Layanan Whistle Blowing System (WBS)				5,00	4,00	80%
	IKK : Indeks kepuasan pegawai				4,80	4,80	100%
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	2.106.337.000	2.103.985.000	100%	188	188	100%
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	1.908.732.000	1.741.039.600	91%	43	43	100%
	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	3.365.682.000	3.028.683.300	90%	27	27	100%
	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	452.515.000	387.356.100	86%	2	2	100%
	961 Layanan Reformasi Kinerja (Dokumen)	1.165.456.000	1.020.535.400	88%	68	68	100%
	962 Layanan Umum (Layanan)	8.837.951.000	7.161.908.700	81%	2	2	100%
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	25.416.173.000	23.934.129.285	94%	2	2	100%
	WA Program Dukungan Manajemen (Ditjen BINAPENTA & PKK)	181.308.498.000	160.118.921.859	88%			

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja						
	IKP : Indeks PMPRB				35,95	37,70	105%
	IKP : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				85	81	96%
	IKP : Nilai evaluasi SAKIP				87,00	89,81	103%
	IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah				4	5	125%
	6621 Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	181.308.498.000	160.118.921.859	88%	363	363	100%
	SK : Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis						
	IKK : Indeks PMPRB				35,95	37,70	105%
	IKK : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				85,00	91,36	107%
	IKK : Nilai evaluasi SAKIP				87,00	80,66	93%
	IKK : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah				4	5	125%
	001 Layanan Dukungan Manajemen Teknis Lainnya (Layanan)	6.730.000.000	5.260.644.265	78%	35	35	100%
	001 LAYANAN MANAJEMEN SDM INTERNAL (Layanan)	6.191.587.000	5.793.586.513	94%	3	3	100%
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	9.906.506.000	9.463.824.743	96%	10	10	100%
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Layanan)	8.616.954.000	8.862.615.374	103%	17	17	100%
	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Dokumen)	5.499.993.000	4.506.735.582	82%	31	31	100%
	955 Layanan Manajemen Keuangan (Layanan)	7.999.693.000	7.104.400.250	89%	17	17	100%
	956 Layanan BMN (Layanan)	71.160.000	49.640.940	70%	8	8	100%
	957 Layanan Hukum (Layanan)	6.109.808.000	5.015.793.329	82%	1	1	100%
	961 Layanan Reformasi Kinerja (Dokumen)	348.581.000	32.797.079	9%	2	2	100%
	962 Layanan Umum (Layanan)	3.799.716.000	3.518.955.435	93%	2	2	100%
	963 Layanan Data dan Informasi (Layanan)	6.429.718.000	4.171.563.455	65%	2	2	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	971 Layanan Prasarana Internal (m2)	13.401.771.000	6.943.909.132	52%	229	229	100%
	974 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan (Layanan)	979.116.000	914.621.808	93%	1	1	100%
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	105.223.895.000	98.479.833.954	94%	5	5	100%
	<b>WA Program Dukungan Manajemen (DITJEN BINWASNAKER &amp; K3)</b>	<b>125.454.467.000</b>	<b>120.643.759.220</b>	<b>96%</b>			
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
	IKP : Indeks PMPRB				35,95	0,00	0%
	IKP : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				85,00	81,83	96%
	IKP : Nilai evaluasi SAKIP				87,00	87,11	100%
	IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah				4	5	125%
	6622 Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	125.454.467.000	120.643.759.220	96%	204	204	100%
	SK : Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis						
	IKK : Indeks PMPRB				35,95	0	0%
	IKK : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				85,00	52,00	61%
	IKK : Nilai evaluasi SAKIP				87,00	87,11	100%
	IKK : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah				4	5	125%
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	901.744.000	230.194.686	26%	66	66	100%
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Dokumen)	1.838.050.000	1.790.084.264	97%	12	12	100%
	955 Layanan Manajemen Keuangan (Dokumen)	4.881.542.000	4.790.374.994	98%	12	12	100%
	956 Layanan BMN (Layanan)	3.684.689.000	2.945.483.527	80%	38	38	100%
	957 Layanan Hukum (Layanan)	5.547.390.000	5.367.492.555	97%	1	1	100%
	960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (Layanan)	3.978.560.000	3.905.488.598	98%	1	1	100%
	962 Layanan Umum (Layanan)	2.035.975.000	1.948.623.308	96%	7	7	100%
	974 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan (Layanan)	1.021.640.000	466.898.336	46%	1	1	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	101.563.537.000	99.199.118.952	98%	65	65	100%
	996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan (Layanan)	1.340.000	0	0%	1	1	100%
	WA Program Dukungan Manajemen (DITJEN PHI & JAMSOS)	96.528.680.000	75.208.829.282	78%			
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja						
	IKP : Indeks PMPRB				35,95	0	0%
	IKP : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				85,00	93,99	111%
	IKP : Nilai evaluasi SAKIP				87,00	87,65	101%
	IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah				4	5	125%
	6623 Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	96.528.680.000	75.208.829.282	78%	99	99	100%
	SK : Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis				35,95	0,00	0%
	IKK : Indeks PMPRB				85	94	111%
	IKK : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				87,00	87,65	101%
	IKK : Nilai evaluasi SAKIP				4	5	125%
	IKK : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah						
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	2.398.460.000	1.352.293.000	56%	62	62	100%
	960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (Layanan)	38.449.861.000	26.910.792.358	70%	1	1	100%
	963 Layanan Data dan Informasi (Layanan)	5.999.010.000	5.664.940.076	94%	34	34	100%
	971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	2.466.100.000	2.377.839.400	96%	1	1	100%
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	47.215.249.000	38.902.964.448	82%	1	1	100%
	WA Program Dukungan Manajemen (BARENBANG)	80.954.697.000	72.537.479.700	90%			
	SP : Meningkatnya Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan						
	IKP : Indeks PMPRB				35,95	0	0%
	IKP : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				85	100	118%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	<b>IKP : Nilai evaluasi SAKIP</b>				<b>87,00</b>	<b>87,01</b>	<b>100%</b>
	6624 Dukungan Manajemen Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	80.954.697.000	72.537.479.700	90%	111	111	100%
	SK : Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis						
	<b>IKK : Indeks PMPRB</b>				<b>35,95</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
	<b>IKK : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti</b>				<b>85</b>	<b>100</b>	<b>118%</b>
	<b>IKK : Nilai evaluasi SAKIP</b>				<b>87,00</b>	<b>87,01</b>	<b>100%</b>
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	2.078.292.000	1.674.467.200	81%	87	87	100%
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Layanan)	3.048.923.000	2.503.562.435	82%	1	1	100%
	953 Layanan Pemantauan dan Evaluasi (Layanan)	1.714.461.000	1.661.634.307	97%	8	8	100%
	955 Layanan Manajemen Keuangan (Layanan)	2.506.092.000	2.072.635.739	83%	3	3	100%
	956 Layanan BMN (Layanan)	654.444.000	542.437.469	83%	7	7	100%
	957 Layanan Hukum (Layanan)	1.434.320.000	743.398.549	52%	1	1	100%
	960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (Layanan)	5.087.276.000	4.272.277.957	84%	1	1	100%
	962 Layanan Umum (Layanan)	1.170.374.000	843.636.055	72%	1	1	100%
	974 Layanan Penyelenggaraan Kearsipan (Layanan)	978.794.000	794.222.546	81%	1	1	100%
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	62.281.721.000	57.429.207.443	92%	1	1	100%
	<b>WA Program Dukungan Manajemen (DITJEN BINALAVOTAS)</b>	<b>575.874.868.000</b>	<b>516.000.230.053</b>	<b>90%</b>			
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas						
	<b>IKP : Indeks PMPRB</b>				<b>35,95</b>	<b>0,00</b>	<b>0%</b>
	<b>IKP : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti</b>				<b>85,00</b>	<b>81,20</b>	<b>96%</b>
	<b>IKP : Nilai evaluasi SAKIP</b>				<b>87,00</b>	<b>89,81</b>	<b>103%</b>
	<b>IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah</b>				<b>4</b>	<b>5</b>	<b>125%</b>
	6988 Dukungan Manajemen Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	575.874.868.000	516.000.230.053	90%	169	169	100%

NO	URAIAN	BELANJA			CAPAIAN KINERJA		
		ANGGARAN	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	SK : Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis						
	IKK : Indeks PMPRB				35,95	0,00	0%
	IKK : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti				85,00	81,20	96%
	IKK : Nilai evaluasi SAKIP				87,00	89,81	103%
	IKK : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah				4	5	125%
		952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (Layanan)	19.309.641.000	16.304.538.595	84%	41	41 100%
		955 Layanan Manajemen Keuangan (Layanan)	8.257.257.000	7.600.975.022	92%	24	24 100%
		957 Layanan Hukum (Layanan)	7.103.788.000	6.150.515.463	87%	1	1 100%
		961 Layanan Reformasi Kinerja (Layanan)	8.732.231.000	7.703.155.962	88%	32	32 100%
		962 Layanan Umum (Layanan)	20.543.517.000	17.215.204.290	84%	23	23 100%
		971 Layanan Prasarana Internal (Unit)	40.363.508.000	29.506.957.667	73%	23	23 100%
		994 Layanan Perkantoran (Layanan)	471.564.926.000	431.518.883.054	92%	25	25 100%

Sumber: Aplikasi Monev Kemenkeu per 28 Februari 2025

Lampiran 7. Laporan Hasil Evaluasi RB 2023



KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

JALAN JENDERAL SUDIRMAN KAV 69, JAKARTA 12190  
TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAKSIMILE (021) 7398323, SITUS <http://www.menpan.go.id>

Nomor : B/50/RB.06/2024

1 Februari 2024

Hal : Hasil Evaluasi Pelaksanaan  
Reformasi Birokrasi  
Tahun 2023

Yth. Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan

di

tempat

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, Evaluator Nasional telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian Ketenagakerjaan. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi dan Keputusan Menteri PANRB Nomor 739 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2023. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan pada reformasi birokrasi berdampak dan kolaboratif.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) dalam rangka mencapai sasaran terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif serta terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas RB di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, kesimpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

Indeks RB Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023 adalah 78.73 dengan kategori "BB". Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Penilaian	Bobot	Nilai
A	RB General	100	74.79
B	RB Tematik	10	3.94
C	Indeks RB	110	78.73
			(BB)

Hasil evaluasi tahun 2023 “tidak dibandingkan” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024* dan peraturan turunannya, terdapat perubahan kerangka logis, komponen, indikator, bobot dan kriteria penilaian yang signifikan. Secara lengkap rincian hasil evaluasi RB, baik nilai, catatan, dan rekomendasi pada setiap indikator dapat diakses melalui <https://portarb.menpan.go.id>.

Demikian laporan hasil evaluasi atas kemajuan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Selanjutnya kami harapkan agar upaya-upaya pelaksanaan reformasi birokrasi ini dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Menteri Ketenagakerjaan



## KATA PENGANTAR

Puji syukur dihaturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karuania-Nya sehingga seluruh agenda tahapan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dapat dilaksanakan pada Tahun 2024. Pelaksanaan kegiatan evaluasi SPBE merupakan amanat Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang dikoordinasikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan tujuan untuk mengukur kemajuan dan meningkatkan kualitas penerapan SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.

Besar harapan kami bahwa hasil evaluasi SPBE tahun 2024 dapat menggambarkan progres kemajuan penerapan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, sehingga memberikan panduan bagi Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah untuk peningkatan penerapan SPBE dalam rangka keterpaduan penerapan SPBE yang selaras dengan kebijakan nasional. Dengan semangat tersebut, maka dampak terciptanya layanan SPBE berkualitas, terintegrasi, dan berdaya guna yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi bagi Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, serta bermanfaat bagi masyarakat luas dapat diwujudkan secara konkret.

Kami mengucapkan terima kasih dan apresiasi sebesar-besarnya atas upaya yang telah dilakukan oleh seluruh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah untuk terus meningkatkan progres penerapan SPBE, serta sinergi yang baik antara Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan seluruh pemangku kepentingan, termasuk Kementerian/Lembaga anggota Tim Koordinasi SPBE Nasional dan Tim Asesor Eksternal Perguruan Tinggi, sehingga pelaksanaan Evaluasi SPBE tahun 2024 dapat dilaksanakan dengan baik dan berjalan lancar.

Jakarta, 1 Januari 2024



Ditandatangani secara elektronik oleh :

**NANIK MURWATI**

Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata  
Laksana

NIP. 197208081996032001

## EVALUASI SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK TAHUN 2024

### Ringkasan Eksekutif

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Untuk memastikan pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah selaras dengan prinsip terintegrasi dan terpadu, maka Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah diharapkan menerapkan unsur-unsur SPBE sesuai dengan kerangka kerja Tata Kelola SPBE dan Manajemen SPBE agar penerapan SPBE dapat berjalan efektif, efisien, dan berkesinambungan, serta dapat menghasilkan layanan SPBE yang berkualitas dan optimal. Untuk mengukur perkembangan penerapan SPBE di Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersama Tim Koordinasi SPBE Nasional melaksanakan Evaluasi SPBE. Pada tahun 2024, telah dilaksanakan Evaluasi SPBE dengan menggunakan instrumen sebagaimana telah diatur melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi SPBE.

Hasil pelaksanaan evaluasi SPBE yang dilakukan pada tahun 2024 sebagaimana terlampir dalam Laporan Hasil Evaluasi SPBE ini, diharapkan dapat dimanfaatkan dalam menentukan arah tindak lanjut yang harus dilakukan dalam mendorong peningkatan penerapan SPBE secara menyeluruh pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah di masa mendatang, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan SPBE kepada masyarakat dan terwujudnya Pemerintah Digital dalam kerangka Transformasi Digital Pemerintah.

### Dasar Hukum

- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Pedoman Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

### Metodologi Evaluasi SPBE

Penerapan SPBE diukur dengan model tingkat kematangan SPBE, di mana setiap tingkat kematangan akan dideskripsikan dengan suatu kriteria yang menggambarkan karakteristik kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE yang terdiri atas 5 (lima) tingkatan, di mana semakin tinggi tingkat kematangan yang dimiliki oleh Instansi Pusat/Pemerintah Daerah menunjukkan semakin tinggi kapabilitas Instansi Pusat/Pemerintah Daerah tersebut.

Penilaian evaluasi SPBE didasarkan pada data dan informasi yang diberikan oleh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah melalui beberapa tahapan kegiatan, yaitu Penilaian Mandiri, Penilaian Dokumen, Penilaian Interviu, serta Penilaian Visitasi (pada lokus tertentu).

### Tingkat Kematangan Penerapan SPBE

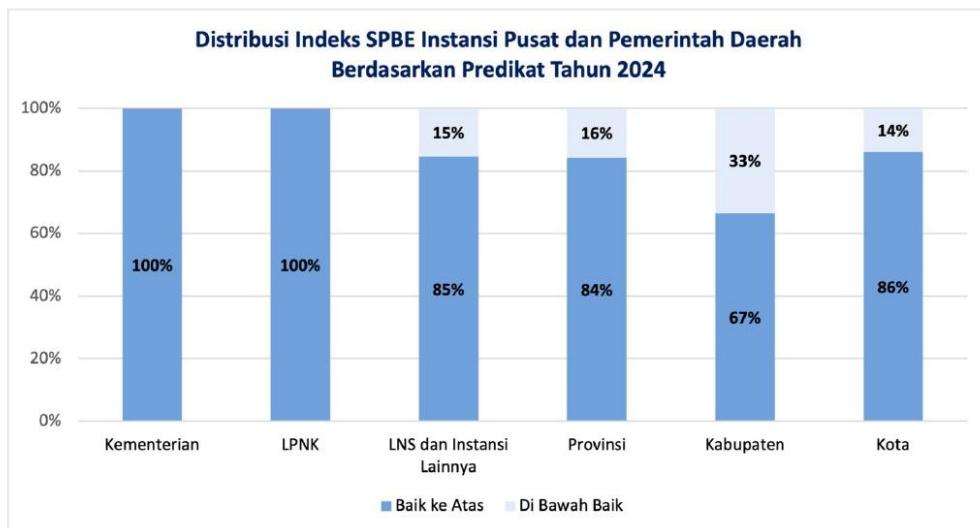


## EVALUASI SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK TAHUN 2024

Domain dan Aspek Penilaian	Bobot	Predikat Indeks SPBE	
NO	NILAI INDEKS	PREDIKAT	
<b>Domain 1 - Kebijakan SPBE</b>	<b>13%</b>	1	4,2 – 5,0 Memuaskan
Aspek 1 - Kebijakan Internal Tata Kelola SPBE	13%	2	3,5 – < 4,2 Sangat Baik
<b>Domain 2 - Tata Kelola SPBE</b>	<b>25%</b>	3	2,6 – < 3,5 Baik *)
Aspek 2 - Perencanaan Strategis	10%	4	1,8 – < 2,6 Cukup
Aspek 3 - Teknologi Informasi dan Komunikasi	10%	5	< 1,8 Kurang
Aspek 4 - Penyelenggaraan SPBE	5%		
<b>Domain 3 - Manajemen SPBE</b>	<b>16,5%</b>		
Aspek 5 - Penerapan Manajemen SPBE	12%		
Aspek 6 - Audit TIK	4,5%		
<b>Domain 4 - Layanan SPBE</b>	<b>45,5%</b>		
Aspek 7 - Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	27,5%		
Aspek 8 - Layanan Publik	18%		

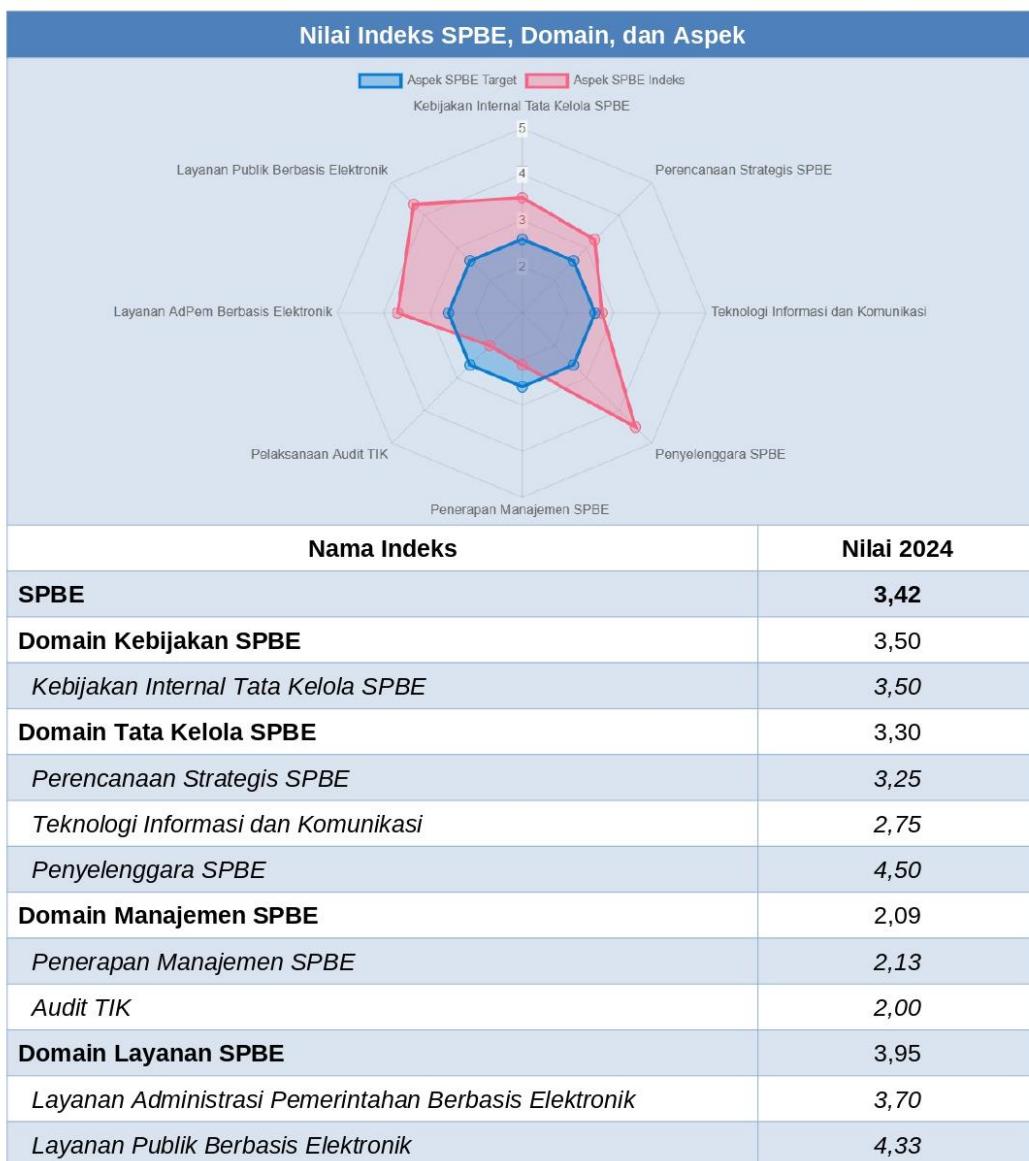
\*) Target penilaian: Predikat Baik (indeks minimal 2,6)

Indeks	Rata-Rata Nilai						
	Nasional	Kementerian	LPNK	LNS dan Instansi Lainnya	Provinsi	Kabupaten	Kota
<b>SPBE</b>	3,12	4,03	3,82	3,37	3,42	2,45	3,39
<b>Domain Kebijakan</b>	<b>3,36</b>	<b>4,28</b>	<b>4,01</b>	<b>3,61</b>	<b>3,61</b>	<b>2,51</b>	<b>3,64</b>
Kebijakan Internal Tata Kelola SPBE	3,36	4,28	4,01	3,61	3,61	3,23	3,64
<b>Domain Tata Kelola</b>	<b>2,62</b>	<b>3,92</b>	<b>3,65</b>	<b>3,11</b>	<b>3,07</b>	<b>1,69</b>	<b>2,94</b>
Perencanaan Strategis	2,41	3,74	3,68	3,01	2,84	1,54	2,60
Teknologi Informasi dan Komunikasi	2,75	4,06	3,75	3,11	3,26	1,76	3,10
Penyelenggaraan SPBE	2,80	4,00	3,40	3,32	3,14	1,85	3,31
<b>Domain Manajemen</b>	<b>1,86</b>	<b>2,87</b>	<b>2,61</b>	<b>2,31</b>	<b>2,17</b>	<b>1,13</b>	<b>2,03</b>
Penerapan Manajemen SPBE	1,91	2,96	2,68	2,38	2,19	1,16	2,09
Audit TIK	1,73	2,64	2,44	2,13	2,12	1,07	1,88
<b>Domain Layanan SPBE</b>	<b>3,78</b>	<b>4,44</b>	<b>4,26</b>	<b>3,81</b>	<b>3,98</b>	<b>3,32</b>	<b>4,05</b>
Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	3,77	4,35	4,20	3,90	3,95	3,40	3,99
Layanan Publik Berbasis Elektronik	3,80	4,58	4,36	3,67	4,04	3,21	4,15



## INDEKS SPBE – KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

**3,42**  
(Baik)



## KEKUATAN DAN KELEMAHAN

### A. Kebijakan Internal Tata Kelola SPBE

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Kebijakan Internal terkait Tata Kelola SPBE yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Kebijakan Internal pada indikator Kebijakan Internal Arsitektur SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, Kebijakan Internal Peta Rencana SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, Kebijakan Internal Manajemen Data, Kebijakan Internal Pembangunan Aplikasi SPBE, Kebijakan Internal Layanan Pusat Data, Kebijakan Internal Layanan Jaringan Intra Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, Kebijakan Internal Penggunaan Sistem Penghubung Layanan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, Kebijakan Internal Manajemen Keamanan Informasi, Kebijakan Internal Audit TIK dan Kebijakan Internal Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah

- Kekuatan

Pada Aspek Kebijakan Internal terkait Tata Kelola SPBE ini dapat terlihat adanya Kebijakan Internal terkait Tata Kelola SPBE yang mencakup Kebijakan Internal Kebijakan Internal Layanan Pusat Data, Kebijakan Internal Audit TIK, dan Kebijakan Internal Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah yang menjadi kekuatan dalam penerapan SPBE pada Kementerian Ketenagakerjaan. Kebijakan Internal terkait Tata Kelola SPBE dibuktikan dengan adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 192 Tahun 2024 sebagai dasar hukum pengaturan penerapan Layanan Pusat Data dan di dalam kebijakan tersebut juga sudah mengatur interkoneksi layanan pusat data yang sudah dioptimalkan, pengaturan penerapan internal Audit TIK dan di dalam kebijakan tersebut juga sudah mengatur seluruh cakupan Audit TIK secara lengkap yang sudah dioptimalkan, serta pengaturan Tim Koordinasi SPBE dan di dalam kebijakan tersebut juga sudah mengatur arah koordinasi beserta integrasinya yang sudah dioptimalkan.

- Kelemahan

Namun disisi lain, Kementerian Ketenagakerjaan masih belum memiliki Kebijakan Internal terkait Tata Kelola pada indikator Manajemen Keamanan Informasi, dimana tidak ditemukan adanya kebijakan internal yang mengatur secara komprehensif cakupan Manajemen Keamanan Informasi.

### B. Perencanaan Strategis SPBE

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Perencanaan Strategis SPBE yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Perencanaan Strategis SPBE pada indikator Arsitektur SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, Peta Rencana SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, Rencana dan Anggaran SPBE dan Inovasi Proses Bisnis SPBE

- Kekuatan

Pada Aspek Perencanaan Strategis SPBE ini dapat terlihat adanya Perencanaan Strategis SPBE Peta Rencana SPBE serta Rencana dan Anggaran SPBE yang menjadi kekuatan dalam penerapan SPBE pada Kementerian Ketenagakerjaan. Perencanaan Strategis SPBE dibuktikan dengan adanya Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan No. 194 Tahun 2024 sebagai dasar hukum pengaturan Peta Rencana SPBE dan di dalam kebijakan tersebut juga sudah mengatur keseluruhan muatan Peta Rencana SPBE serta telah dilakukan tindak lanjut dan Nota Dinas Pengajuan Clearance Tahun 2023 sebagai dasar pengaturan Rencana dan Anggaran SPBE dan di dalam dokumen tersebut juga sudah mengatur keterpaduan pada unit kerja serta telah dilakukan evaluasi secara periodik.

- Kelemahan

Namun disisi lain, Kementerian Ketenagakerjaan masih belum memiliki Perencanaan Strategis SPBE pada indikator Inovasi Proses Bisnis SPBE, dimana tidak ditemukan adanya dokumen yang mengatur secara komprehensif inovasi proses bisnis.

### C. Teknologi Informasi dan Komunikasi

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Teknologi Informasi dan Komunikasi yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Teknologi Informasi dan Komunikasi pada indikator Pembangunan Aplikasi SPBE, Layanan Pusat Data, Layanan Jaringan Intra Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, dan Penggunaan Sistem Penghubung Layanan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah.

- Kekuatan

Pada Aspek Teknologi Informasi dan Komunikasi ini belum terlihat adanya indikator yang menjadi kekuatan dalam hal Teknologi Informasi dan Komunikasi pada Kementerian Ketenagakerjaan.

- **Kelemahan**  
Namun disisi lain, Kementerian Ketenagakerjaan masih belum memiliki Teknologi Informasi dan Komunikasi pada indikator Layanan Jaringan Intra Instansi Pusat/Pemerintah Daerah, dimana tidak ditemukan adanya dokumen yang mengatur secara komprehensif pemanfaatan oleh seluruh unit kerja.

#### D. Penyelenggara SPBE

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Penyelenggara SPBE yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Penyelenggara SPBE pada indikator Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah dan Kolaborasi Penerapan SPBE

- **Kekuatan**  
Pada Aspek Penyelenggara SPBE ini dapat terlihat adanya Penyelenggara SPBE Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah dan Kolaborasi Penerapan SPBE yang menjadi kekuatan dalam penerapan SPBE pada Kementerian Ketenagakerjaan. Penyelenggara SPBE dibuktikan dengan adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 193 Tahun 2024 sebagai dasar hukum Tim Koordinasi SPBE dan di dalam kebijakan tersebut juga sudah mengatur program kerja Tim Koordinasi SPBE yang telah dioptimalkan serta dengan adanya Dokumen Reviu Kolaborasi SPBE sebagai bukti pelaksanaan Kolaborasi Penerapan SPBE yang diselenggarakan secara berkesinambungan meski belum dilakukan optimalisasi.
- **Kelemahan**  
Pada aspek Penyelenggara SPBE, Kementerian Ketenagakerjaan tidak memiliki kelemahan.

#### E. Penerapan Manajemen SPBE

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Penerapan Manajemen SPBE yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Penerapan Manajemen SPBE pada indikator Penerapan Manajemen Risiko SPBE, Penerapan Manajemen Data, Penerapan Manajemen Aset TIK, Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Manajemen Layanan SPBE.

- **Kekuatan**  
Pada Aspek Penerapan Manajemen SPBE dapat terlihat adanya Penerapan Manajemen SPBE berupa Penerapan Manajemen Data pada Kementerian Ketenagakerjaan. Penerapan Manajemen SPBE dibuktikan dengan adanya Dokumen Grand Design Satu Data Ketenagakerjaan sebagai dasar Penerapan Manajemen Data dan di dalam kebijakan tersebut juga telah mengatur strategi pengelolaan data yang telah dioptimalkan
- **Kelemahan**  
Namun disisi lain, Kementerian Ketenagakerjaan masih belum memiliki pengaturan mengenai Penerapan Manajemen SPBE pada indikator Penerapan Manajemen Keamanan Informasi, Penerapan Manajemen Pengetahuan, dan Penerapan Manajemen Perubahan karena tidak ditemukan adanya bukti pelaksanaannya telah mengacu pada pedoman yang berlaku serta pada indikator Penerapan Manajemen Risiko, Penerapan Manajemen Aset TIK, dan Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia dimana tidak ditemukan adanya konteks penerapan yang menguraikan kesesuaian proses dilakukan pada seluruh unit kerja dan sesuai dengan pedoman yang berlaku.

#### F. Pelaksanaan Audit TIK

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Audit TIK yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Audit TIK pada indikator Pelaksanaan Audit Infrastruktur SPBE, Pelaksanaan Audit Aplikasi SPBE dan Pelaksanaan Audit Keamanan SPBE

- **Kekuatan**  
Pada Aspek Audit TIK ini belum terlihat adanya indikator yang menjadi kekuatan dalam pelaksanaan Audit TIK pada Kementerian Ketenagakerjaan.
- **Kelemahan**  
Namun disisi lain, Kementerian Ketenagakerjaan masih belum memiliki pengaturan mengenai Audit TIK pada indikator Pelaksanaan Audit Infrastruktur SPBE, Pelaksanaan Audit Aplikasi SPBE dan Pelaksanaan Audit Keamanan SPBE karena pelaksanaannya hanya meliputi sebagian hal pokok teknis yang disyaratkan atau belum memenuhi kesesuaian dengan pedoman yang berlaku.

#### G. Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik pada indikator Layanan Perencanaan, Layanan Penganggaran, Layanan Keuangan, Layanan Pengadaan Barang dan Jasa, Layanan Kepegawaian, Layanan Kearsipan Dinamis, Layanan Pengelolaan Barang Milik Negara / Daerah, Layanan

Pengawasan Internal Pemerintah, Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dan Layanan Kinerja Pegawai.

- Kekuatan

Pada Aspek Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik ini dapat terlihat adanya Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik Layanan Kinerja Pegawai, Layanan Perencanaan, Layanan Penganggaran, Layanan Keuangan, Layanan Kearsipan Dinamis, Layanan Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, dan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi yang menjadi kekuatan dalam penerapan SPBE pada Kementerian Ketenagakerjaan. Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik berupa Layanan Kinerja Pegawai yang menjadi kekuatan dalam Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik sudah memiliki kapabilitas kolaborasi dan integrasi serta telah dioptimalisasi, sedangkan Layanan Perencanaan, Layanan Penganggaran, Layanan Keuangan, Layanan Kearsipan Dinamis, Layanan Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, dan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi yang disajikan sudah memiliki kapabilitas kolaborasi dan integrasi meskipun belum dioptimalisasi.

- Kelemahan

Namun disisi lain, Kementerian Ketenagakerjaan masih belum memiliki pengaturan mengenai Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik pada indikator Layanan Pengawasan Internal Pemerintah karena sistem belum dapat merespon kepada pengguna, seperti mekanisme persetujuan atau validasi pengawasan internal.

#### H. Layanan Publik Berbasis Elektronik

Secara keseluruhan penerapan pada Aspek Layanan Publik Berbasis Elektronik yang sudah dipenuhi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah dengan adanya Layanan Publik Berbasis Elektronik pada indikator Layanan Pengaduan Pelayanan Publik, Layanan Data Terbuka, Layanan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH), Layanan Publik Sektor 1, Layanan Publik Sektor 2 dan Layanan Publik Sektor 3

- Kekuatan

Pada Aspek Layanan Publik Berbasis Elektronik ini dapat terlihat adanya Layanan Publik Berbasis Elektronik dapat terlihat bahwa Layanan Publik Sektor 1 dan Layanan Publik Sektor 2 yang menjadi kekuatan dalam Layanan Publik Berbasis Elektronik pada Kementerian Ketenagakerjaan sudah memiliki kapabilitas kolaborasi dan integrasi serta telah dioptimalisasi, sedangkan Layanan Pengaduan Pelayanan Publik, Layanan Data Terbuka, Layanan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH), dan Layanan Publik Sektor 3 sudah memiliki kapabilitas kolaborasi dan integrasi meskipun belum dioptimalisasi.

- Kelemahan

Pada Aspek Layanan Publik Berbasis Elektronik, Kementerian Ketenagakerjaan tidak memiliki kelemahan.

## REKOMENDASI

### Ringkasan

Secara prinsip, dengan adanya implementasi kebijakan internal, tata Kelola, dan layanan SPBE akan mendorong peningkatan penerapan SPBE Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun dari hasil evaluasi SPBE yang telah dilakukan terhadap Kementerian Ketenagakerjaan, sudah dapat menggambarkan predikat Baik (3.4225) dalam penerapan SPBE, sebagaimana terdapat beberapa keunggulan dan kelemahan.

### Keunggulan

Keunggulan penerapan SPBE yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah pada penerapan Aspek Penyelenggara SPBE. Keunggulan ini terlihat dari pelaksanaan keseluruhan tugas/proker Tim Koordinasi SPBE dengan melibatkan para satker dalam rapat-rapatnya dan melakukan reviu terhadap tugas/program kerjanya serta telah dilakukannya Kolaborasi Penerapan SPBE secara terpadu dan dilakukannya reviu meskipun belum ditindaklanjuti. Seluruh keunggulan tersebut saling terkait, sehingga dapat memberikan gambaran pelaksanaan SPBE di internal Kementerian Ketenagakerjaan menjadi efektif dan efisien, baik dari sisi anggaran maupun kinerja menjadi optimal.

### Kelemahan

Namun disisi lain, Kementerian Ketenagakerjaan masih terdapat beberapa kelemahan, khususnya pada aspek Audit TIK. Meskipun telah dilakukan Audit Infrastruktur SPBE, Audit Aplikasi SPBE, dan Audit Keamanan, pelaksanaannya hanya meliputi sebagian hal pokok teknis yang diamanatkan regulasi yang berlaku sehingga belum dapat memenuhi kriteria tingkat kematangan level 3.

### Apresiasi/Saran Perbaikan

Aspek Audit TIK dapat ditingkatkan dengan memastikan bahwa Pelaksanaan Audit Infrastruktur SPBE dan Aplikasi SPBE telah sepenuhnya sesuai dengan Peraturan BRIN No. 1 Tahun 2024 dan Pelaksanaan Audit Keamanan telah sepenuhnya sesuai dengan Rancangan Pedoman Audit Keamanan SPBE (BSSN) guna meningkatkan tingkat kematangan SPBE Kementerian Ketenagakerjaan. Selain itu, perlu diperhatikan pula peningkatan pada aspek SPBE lainnya, terutama pada aspek Penerapan Manajemen SPBE guna mencapai nilai indeks (rerata) aspek SPBE standar.

### Perolehan Nilai Tingkat Kematangan Indikator

*Target nilai tingkat kematangan untuk setiap indikator adalah minimal 3 (tiga)*

No	Indikator	Nilai Tingkat Kematangan 2024
1	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Arsitektur SPBE Instansi	3
2	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Peta Rencana SPBE Instansi	3
3	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Manajemen Data	3
4	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Pembangunan Aplikasi SPBE	3
5	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Layanan Pusat Data	5
6	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Layanan Jaringan Intra Instansi	3
7	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Penggunaan Sistem Penghubung	3
8	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Manajemen Keamanan Informasi	2
9	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Audit TIK	5
10	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Tim Koordinasi SPBE Instansi	5
11	Tingkat Kematangan Arsitektur SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	3
12	Tingkat Kematangan Peta Rencana SPBE Instansi Pusat/Pemerintah	4
13	Tingkat Kematangan Keterpaduan Rencana dan Anggaran SPBE	4
14	Tingkat Kematangan Inovasi Proses Bisnis SPBE	2
15	Tingkat Kematangan Pembangunan Aplikasi SPBE	3
16	Tingkat Kematangan Layanan Pusat Data	3
17	Tingkat Kematangan Layanan Jaringan Intra Instansi Pusat/Pemerintah	2
18	Tingkat Kematangan Penggunaan Sistem Penghubung Layanan Instansi	3
19	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Tim Koordinasi SPBE Instansi	5
20	Tingkat Kematangan Kolaborasi Penerapan SPBE	4
21	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Risiko SPBE	2
22	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Keamanan Informasi	1
23	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Data	5
24	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Aset TIK	2
25	Tingkat Kematangan Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia	2
26	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Pengetahuan	1
27	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Perubahan	1
28	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Layanan SPBE	3
29	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Audit Infrastruktur SPBE	2
30	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Audit Aplikasi SPBE	2
31	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Audit Keamanan SPBE	2
32	Tingkat Kematangan Layanan Perencanaan	4
33	Tingkat Kematangan Layanan Penganggaran	4
34	Tingkat Kematangan Layanan Keuangan	4
35	Tingkat Kematangan Layanan Pengadaan Barang dan Jasa	3
36	Tingkat Kematangan Layanan Kepegawaian	3
37	Tingkat Kematangan Layanan Kearsipan Dinamis	4
38	Tingkat Kematangan Layanan Pengelolaan Barang Milik Negara / Daerah	4
39	Tingkat Kematangan Layanan Pengawasan Internal Pemerintah	2
40	Tingkat Kematangan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	4
41	Tingkat Kematangan Layanan Kinerja Pegawai	5

42	Tingkat Kematangan Layanan Pengaduan Pelayanan Publik	4
43	Tingkat Kematangan Layanan Data Terbuka	4
44	Tingkat Kematangan Layanan Jaringan Dokumentasi dan Informasi	4
45	Tingkat Kematangan Layanan Publik Sektor 1	5
46	Tingkat Kematangan Layanan Publik Sektor 2	5
47	Tingkat Kematangan Layanan Publik Sektor 3	4



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENGETAHUAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI



Sinergi untuk Indonesia Masa Depan

Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana  
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi  
2024