



NASKAH URGENSI

**Rancangan Peraturan Menteri
Ketenagakerjaan tentang Indikator
Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan
Tahun 2025-2029
(Penggantian atas Permenaker Nomor 9 Tahun
2022)**

BIRO PERENCANAAN DAN MANAJEMEN KINERJA
SEKRETARIAT JENDERAL

**NASKAH URGENSI
RAPERMENAKER
TENTANG INDIKATOR KINERJA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2025-2029
(PENGANTIAN ATAS PERMENAKER 9 TAHUN 2022)**

A. JUDUL

Indikator Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

B. LATAR BELAKANG

Kementerian Ketenagakerjaan telah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029 sebagai arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan untuk lima tahun ke depan. Dokumen Renstra tersebut memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, serta arah kebijakan dan program prioritas Kementerian Ketenagakerjaan.

Namun, agar sasaran strategis dalam Renstra tersebut dapat diukur, dipantau, dan dievaluasi secara objektif, diperlukan perangkat pengukuran kinerja berupa Indikator Kinerja Kementerian yang dilengkapi dengan definisi operasional dan cara perhitungan serta ditetapkan melalui peraturan menteri tersendiri. Penetapan indikator kinerja dalam bentuk regulasi wajib dilakukan untuk menjamin konsistensi, kepastian hukum, dan kesatuan pemahaman dalam penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Oleh karena itu, setelah ditetapkannya Renstra 2025–2029, penyusunan dan penerbitan Peraturan Menteri tentang Indikator Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan menjadi kebutuhan mendesak untuk menjamin keterukuran dan akuntabilitas capaian kinerja kementerian secara keseluruhan.

C. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Dengan telah ditetapkannya Permenaker Nomor 9 Tahun 2025 tentang Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, maka indikator kinerja yang tercantum di dalam dokumen Renstra tersebut perlu dijabarkan lebih lanjut dalam suatu regulasi khusus yang:

- a. Memastikan keselarasan antara sasaran strategis dan indikator pengukurannya;
- b. Menjadi acuan bagi seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian dalam menyusun perjanjian kinerja;

- c. Menjamin konsistensi pelaporan dan evaluasi kinerja secara nasional;
- d. Memenuhi ketentuan tata kelola akuntabilitas kinerja sesuai pedoman SAKIP.

Tanpa adanya peraturan khusus mengenai Indikator Kinerja, pelaksanaan pengukuran kinerja berpotensi tidak seragam antar-unit, sulit diverifikasi, dan berisiko menurunkan nilai akuntabilitas kinerja kementerian secara keseluruhan.

2. Tujuan

Penyusunan dan penerbitan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja bertujuan untuk:

- a. Menetapkan secara resmi indikator kinerja utama yang menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan Renstra 2025–2029;
- b. Menjamin keselarasan antara tujuan strategis, sasaran kinerja, dan pengukuran capaian;
- c. Meningkatkan efektivitas sistem monitoring dan evaluasi kinerja di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- d. Mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan peningkatan nilai SAKIP;
- e. Menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja dalam penyusunan perjanjian kinerja, laporan kinerja, serta penilaian kinerja pegawai.

D. URGENSI PENGATURAN

Urgensi penerbitan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

- a. menindaklanjuti amanat PermenPANRB Nomor 9 Tahun 2007 tentang Pedoman Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Permenaker Nomor 9 Tahun 2025 tentang Renstra.
- b. memberikan pedoman resmi bagi penyusunan perjanjian kinerja dan laporan kinerja (LKJ) di seluruh unit kerja.
- c. menjamin keterukuran capaian pembangunan ketenagakerjaan dan meningkatkan akuntabilitas publik terhadap hasil kerja Kementerian Ketenagakerjaan.
- d. memfasilitasi pengukuran kinerja yang terintegrasi dengan sistem SAKIP, e-Performance, dan sistem pelaporan Bappenas.

Dengan telah ditetapkannya Permenaker Nomor 9 Tahun 2025 tentang Renstra Kementerian Ketenagakerjaan 2025–2029, maka penyusunan dan penerbitan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja Kementerian merupakan langkah mendesak, strategis, dan wajib untuk:

- a. menjamin keterukuran sasaran strategis Renstra,
- b. meningkatkan akuntabilitas kinerja,
- c. memperkuat penerapan SAKIP, dan
- d. memastikan konsistensi perencanaan dan pelaporan kinerja di seluruh unit kerja.

Peraturan Menteri ini akan menjadi dasar hukum yang mengikat dan memberikan kepastian dalam pengukuran dan evaluasi kinerja kementerian selama periode 2025–2029.