



**MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 206 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan, subindikator dalam pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 166 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan perlu dilakukan penyesuaian;
- b. bahwa penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam huruf a dilakukan dalam rangka mendukung tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) di Indonesia;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU didukung dokumen Berita Acara dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Keputusan Menteri ini.
- KETIGA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan sebagai acuan bagi:
- a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pusat dan daerah dalam menyusun Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan; dan
 - b. Tim Penilai dalam menilai dan menetapkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan.
- KEEMPAT : Tim Penilai sebagaimana dimaksud dalam Diktum KETIGA huruf b dibentuk dan bertanggung jawab kepada Menteri.

- KELIMA : Hasil terbaik atas penilaian dan penetapan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan daerah oleh Tim Penilai sebagaimana dimaksud dalam Diktum KETIGA huruf b ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- KEENAM : Hasil penilaian dan penetapan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KELIMA diberikan kepada Gubernur sebagai penghargaan Pemerintah Pusat atas keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di daerah.
- KETUJUH : Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 166 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.
- KEDELAPAN : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 24 Juli 2017

MENTERI
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



M. HANIF DHAKIRI

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 206 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS PEMBANGUNAN
KETENAGAKERJAAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional memiliki 4 (empat) tujuan utama, yaitu:

1. pendayagunaan seluruh angkatan kerja nasional dalam proses pembangunan nasional atau perekonomian;
2. pemerataan kesempatan kerja di seluruh Indonesia;
3. perlindungan tenaga kerja di seluruh Indonesia; dan
4. kesejahteraan seluruh pekerja beserta keluarganya.

Keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dinilai dari tercapainya 4 (empat) tujuan tersebut. Pencapaian 4 (empat) tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut harus selalu dimonitor dan dievaluasi secara berkesinambungan. Untuk itu, diperlukan suatu alat ukur yang sistematis, komprehensif, obyektif, akurat, relevan, dan andal untuk dapat dinilai seberapa dekat posisi Indonesia dengan 4 (empat) tujuan pembangunan ketenagakerjaan dimaksud.

Angka indeks merupakan ukuran kuantitatif yang lazim digunakan di dunia untuk mengukur keberhasilan suatu pembangunan. Melalui angka indeks dapat diketahui area pembangunan mana saja yang sudah baik ataupun masih kurang baik. Untuk itu, angka indeks sangat akurat digunakan dalam mengukur keberhasilan pencapaian 4 (empat) tujuan pembangunan ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan menggunakan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) untuk mengukur keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan nasional maupun di setiap daerah provinsi. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 9 (sembilan) indikator utama yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan. Hasil indeks pada setiap indikator utama memberikan informasi mengenai kinerja mesin-mesin pembangunan ketenagakerjaan, termasuk informasi mengenai berbagai permasalahan dan tantangan ketenagakerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga dapat diformulasikan berbagai kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang tepat guna mendekatkan Indonesia pada 4 (empat) tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan.

Indikator utama dan subindikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) tetap fleksibel mengikuti dinamika konsep pembangunan dunia, maka Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) perlu terintegrasi dengan agenda pembangunan dunia yang disebut Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals (SDGs)*, khususnya pada agenda *SDGs* mengenai pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan yang layak. Dengan mengintegrasikan *SDGs* ke dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) maka hasil pengukuran dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) akan dapat digunakan untuk mendukung pencapaian *SDGs* tersebut. Untuk itu, perlu dilakukan penyesuaian metodologi dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dengan konsep *SDGs* dimaksud, dengan tidak mengganggu konsistensi keterbandingan dengan hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) di masa lalu, sehingga trend hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) tetap dapat diperbandingkan dari waktu ke waktu.

B. Tujuan

Penyusunan pedoman pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) bertujuan sebagai acuan:

1. instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Pusat dan Daerah dalam menyusun Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK); dan
2. Tim Penilai dalam menilai dan menetapkan hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK).

C. Ruang Lingkup

Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) mencakup 9 (sembilan) indikator utama yang merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan. Kesembilan indikator utama dimaksud, yaitu:

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

9 (sembilan) indikator utama dalam pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dirinci menjadi subindikator yang dapat mewakili dan menggambarkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan pada setiap indikator utama.

D. Data dan Sumber Data

Untuk penyusunan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) diperlukan data dan informasi sebagai komponen utama dan pendukung. Dalam rangka mempermudah pengumpulan data di daerah perlu disiapkan alat (*tools*) berupa daftar pertanyaan yang harus diisi. Instansi yang menjadi sumber data, yaitu:

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

- d. pelatihan kerja dan kompetensi kerja;
 - e. produktivitas tenaga kerja;
 - f. hubungan industrial;
 - g. kondisi lingkungan kerja;
 - h. pengupahan dan kesejahteraan pekerja; dan
 - i. jaminan sosial tenaga kerja.
2. Badan Pusat Statistik. Data yang dihimpun, yaitu:
- a. penduduk usia muda yang tidak sedang sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan;
 - b. penduduk yang bekerja;
 - c. pekerja anak;
 - d. penganggur terbuka;
 - e. setengah penganggur;
 - f. upah rata-rata tenaga kerja; dan
 - g. produk domestik regional bruto.
3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Data yang dihimpun, yaitu:
- a. jumlah perusahaan yang menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - b. jumlah pekerja penerima upah dan pekerja bukan penerima upah yang menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang aktif membayar dan menyetor iuran;
 - c. jumlah pekerja penerima upah dan pekerja bukan penerima upah yang menderita Kecelakaan Kerja dan mengajukan klaim.
4. Unit kerja di Kementerian Ketenagakerjaan.
- Data yang dihimpun meliputi seluruh data dan informasi yang bersifat ketenagakerjaan, baik yang bersifat umum maupun teknis.

E. Definisi

1. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) adalah suatu nilai yang menggambarkan kondisi keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan secara komposit yang mencakup 9 (sembilan) indikator utama pembangunan ketenagakerjaan yang sangat mendasar.
2. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

3. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah kesepakatan pembangunan baru yang mendorong perubahan yang bergeser ke arah pembangunan berkelanjutan yang didasarkan pada Hak Asasi Manusia (HAM) dan kesetaraan untuk mendorong pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan hidup, mencakup 17 (tujuh belas) tujuan transformatif yang disepakati dan berlaku bagi seluruh bangsa tanpa terkecuali.
4. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
5. Penduduk Usia Kerja adalah penduduk yang berusia 15 (lima belas) tahun dan lebih.
6. Penduduk Usia Muda adalah penduduk yang berusia antara 15 (lima belas) tahun sampai dengan 24 (dua puluh empat) tahun.
7. Angkatan Kerja adalah Penduduk Usia Kerja yang bekerja atau punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan pengangguran.
8. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 (satu) jam tidak terputus dalam seminggu yang lalu, termasuk pola kegiatan pekerja/karyawan tidak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
9. Penduduk yang Bekerja secara Formal adalah penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dengan dibantu pekerja tetap dan sebagai buruh/pekerja/karyawan.
10. Penduduk yang Bekerja secara Informal adalah penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha sendiri, berusaha dengan dibantu pekerja tidak tetap, pekerja bebas di pertanian, pekerja bebas di non-pertanian dan pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar.
11. Penganggur Terbuka adalah:
 - a. mereka yang tidak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan;
 - b. mereka yang tidak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha;

- c. mereka yang tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan;
 - d. mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.
12. Setengah Penganggur (konsep SDGs) adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu).
 13. Produk Domestik Regional Bruto adalah jumlah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu daerah dalam jangka waktu tertentu.
 14. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 15. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 16. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 17. Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
 18. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

19. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
20. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
21. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
22. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
23. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa Kecelakaan Kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

24. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
25. Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan adalah kegiatan wajib perusahaan dalam pelaporan mengenai identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja pada perusahaannya.

BAB II

INDIKATOR INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

A. Indikator Utama dan Sub Indikator

1. Indikator Utama

Indikator yang digunakan dalam penyusunan IPK, terdiri dari indikator utama dan subindikator. Indikator utama merupakan gambaran aktivitas utama dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu:

a. Perencanaan Tenaga Kerja

Indikator utama ini merupakan gambaran efektifitas peran Perencanaan Tenaga Kerja dan sebagai *guidance* dalam pemecahan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa mendatang sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketenagakerjaan kepada 4 (empat) tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan sesuai ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Penduduk dan Tenaga Kerja

Indikator utama ini merupakan gambaran kemampuan suatu perekonomian dalam memberdayakan dan mendayagunakan angkatan kerja secara optimal dan manusiawi.

c. Kesempatan Kerja

Indikator utama ini merupakan gambaran ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja.

d. Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja

Indikator utama ini merupakan gambaran kemampuan pemerintah untuk memberikan, meningkatkan, serta mengembangkan Kompetensi Kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan nasional dan daerah.

e. Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator utama ini merupakan gambaran kemampuan tenaga kerja nasional dan daerah dalam menghasilkan barang dan jasa, untuk mendorong pertumbuhan ekonomi ke level yang tinggi.

f. Hubungan Industrial

Indikator utama ini merupakan gambaran efektivitas hubungan industrial dalam mewujudkan ketenagakerjaan dan ketenangan berusaha (*industrial peace*), sehingga dapat mendorong produktivitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, dan penciptaan kesempatan kerja.

g. Kondisi Lingkungan Kerja

Indikator utama ini merupakan gambaran efektifitas perlindungan terhadap tenaga kerja melalui penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas buruh/pekerja/karyawan dan profitabilitas perusahaan.

h. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja

Indikator utama ini merupakan gambaran kemampuan suatu perekonomian dalam mewujudkan kesejahteraan bagi para buruh/pekerja/karyawan dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.

i. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Indikator utama ini merupakan gambaran ketersediaan perlindungan dasar bagi angkatan kerja terhadap risiko bekerja, dalam bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Subindikator

Subindikator merupakan kegiatan pokok dari indikator utama yang dianggap dapat mewakili indikator utama. Berikut dijelaskan seluruh sub indikator dimaksud.

a. Perencanaan Tenaga Kerja, terdiri dari 1 (satu) subindikator:

1) Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi

Subindikator ini merupakan gambaran efektifitas peran perencanaan tenaga kerja sebagai acuan dan pedoman untuk memecahkan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di setiap provinsi sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketenagakerjaan provinsi kepada 4 (empat) tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan sesuai ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Penduduk dan Tenaga Kerja, terdiri dari 4 (empat) subindikator:

1) Persentase Penduduk Usia Muda (15-24 tahun) yang Tidak Sedang Sekolah, Bekerja atau Mengikuti Pelatihan atau *Not in Education, Employment, or Training (NEET)*.

Subindikator ini sebagai gambaran efektifitas kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan untuk menurunkan jumlah Penduduk Usia Muda yang tidak produktif.

2) Persentase Anak (10-17 tahun) yang Bekerja

Subindikator ini sebagai gambaran efektifitas kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan untuk menghapus dan mengurangi anak yang bekerja maupun pekerja anak demi menghindarkan mereka dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak serta mengembangkan intelektualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu untuk pembangunan di masa depan.

3) Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)

Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan suatu perekonomian untuk menyediakan kesempatan kerja dalam jumlah yang memadai kepada angkatan kerja.

4) Persentase Setengah Penganggur

Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan suatu perekonomian untuk mengoptimalkan pendayagunaan angkatan kerja, yang menjamin angkatan kerja dapat bekerja secara penuh (minimum 35 jam per minggu).

c. Kesempatan kerja, terdiri dari 5 (lima) subindikator:

1) Persentase Tenaga Kerja Formal

Subindikator ini merupakan gambaran kemampuan suatu perekonomian untuk menyediakan kesempatan kerja berkualitas, yaitu memiliki hubungan kerja yang pasti, kondisi kerja terlindungi (*secure*), dan tingkat kesejahteraan lebih baik.

2) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP)

Subindikator ini merupakan gambaran efektifitas kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih baik, yaitu dengan mentransformasi lapangan pekerjaan informal di sektor non-pertanian menjadi usaha mikro, kecil dan menengah.

3) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP) Untuk Laki-Laki

Subindikator ini merupakan gambaran efektifitas kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih baik dan mendorong laki-laki untuk berinovasi sehingga terbentuk secara masif usaha mikro, kecil dan menengah.

4) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP) Untuk Perempuan

Subindikator ini merupakan gambaran efektifitas kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih baik dan mendorong perempuan untuk berinovasi sehingga terbentuk secara masif usaha mikro, kecil dan menengah.

- 5) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian (LPIP)
Subindikator ini merupakan gambaran efektifitas kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan untuk menurunkan proporsi penduduk yang memiliki pekerjaan pada kegiatan informal sektor pertanian sebagai proksi pekerja yang tidak memiliki kondisi kerja terlindungi.
- d. Pelatihan dan Kompetensi Kerja, terdiri dari 3 (tiga) subindikator:
- 1) Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja
Subindikator ini merupakan gambaran kemampuan pemerintah dalam menyediakan kapasitas terpasang yang memadai di seluruh lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan Kompetensi Kerja.
 - 2) Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja
Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan pemerintah menghasilkan lulusan pelatihan melalui lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) maupun swasta, untuk program pelatihan dengan durasi paling sedikit 50 (lima puluh) jam pelatihan kerja.
 - 3) Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi
Subindikator ini sebagai gambaran ketersediaan lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta yang berkualitas atau terstandardisasi dalam jumlah yang memadai.
- e. Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri dari 2 (dua) subindikator:
- 1) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan tenaga kerja nasional dan daerah dalam menghasilkan barang dan jasa, untuk mendorong pertumbuhan ekonomi ke level yang tinggi.
 - 2) Laju Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja
Subindikator ini sebagai gambaran perubahan (peningkatan/penurunan) kemampuan tenaga kerja nasional, provinsi, dan kabupaten/kota dalam menghasilkan barang dan jasa.

f. Hubungan Industrial, terdiri dari 4 (empat) subindikator:

1) Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan

Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan pemerintah untuk menjamin tersedianya pedoman tertulis bagi pengusaha dan buruh/pekerja/karyawan di seluruh perusahaan, yang mengatur hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak sehingga mendorong terwujudnya hubungan kerja yang harmonis.

2) Tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang Didaftarkan

Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan pemerintah untuk menjamin tersedianya sarana hubungan industrial yang mampu mengakomodir secara optimal seluruh keinginan unsur buruh/pekerja/karyawan dan pengusaha sehingga dapat meredam tuntutan pekerja yang berlebihan, menjamin kelangsungan usaha, mendorong peningkatan daya saing, meningkatkan produktifitas kerja serta kesejahteraan buruh/pekerja/karyawan dan keluarganya.

3) Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan

Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan pemerintah untuk membangun forum komunikasi dan konsultasi bidang Hubungan Industrial di perusahaan untuk mengkomunikasikan kebijakan pengusaha, menampung aspirasi buruh/pekerja/karyawan, melakukan deteksi dini, dan menyampaikan saran/pendapat sehingga terjamin kelangsungan usaha dan ketenangan kerja (*industrial peace*).

4) Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

Subindikator ini sebagai gambaran kualitas Hubungan Industrial di suatu wilayah.

g. Kondisi Lingkungan Kerja, terdiri dari 3 (tiga) subindikator:

1) Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan

Subindikator ini sebagai gambaran keberhasilan pemerintah untuk mendorong penerapan SMK3 yang terintegrasi di setiap perusahaan secara luas.

2) Tingkat Kecelakaan Kerja

Subindikator ini sebagai gambaran efektifitas program perlindungan tenaga kerja dalam mencegah dan menurunkan Kecelakaan Kerja secara luas.

3) Tingkat Kepatuhan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan

Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan dan keberhasilan pemerintah untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

h. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja, terdiri dari 1 (satu) subindikator, yaitu proporsi besaran upah rata-rata per jam kerja terhadap upah minimum provinsi per jam. Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan pemerintah untuk mendorong suatu perekonomian agar mampu memberikan tingkat kesejahteraan yang semakin baik kepada para pekerja dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.

i. Jaminan sosial Tenaga Kerja, terdiri dari 2 (dua) subindikator:

1) Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Subindikator ini sebagai gambaran kemampuan pemerintah untuk mendorong setiap perusahaan menyediakan perlindungan dasar bagi pekerja dalam bentuk jaminan sosial.

2) Tingkat pekerja yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif

Subindikator ini sebagai gambaran ketersediaan perlindungan dasar bagi pekerja terhadap risiko bekerja, dalam bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

B. Bobot dan Kriteria Pengukuran Indikator Utama dan Subindikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

1. Bobot Indikator Utama dan Subindikator

Setiap indikator utama dan subindikator diberikan bobot secara kuantitatif agar data-data pengukuran dapat diukur.

Tabel 1
Bobot Indikator Utama dan Subindikator IPK

INDIKATOR UTAMA (U) SUBINDIKATOR (s)	BOBOT	
	INDIKATOR UTAMA (Wu)	SUBINDIKATOR (Ws)
1. Perencanaan Tenaga Kerja Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	10	100
2. Penduduk dan Tenaga Kerja a. Persentase Usia Muda (15-24 th) Yang Sedang Tidak Sekolah, Bekerja, Atau Mengikuti Pelatihan (NEET) b. Persentase Anak (10-17 th) Yang Bekerja c. Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) d. Persentase Setengah Penganggur	10	20 20 30 30
3. Kesempatan Kerja a. Persentase Tenaga Kerja Formal b. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP) c. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP) Untuk Laki-laki d. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP) Untuk Perempuan e. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian (LPIP)	15	40 20 15 15 10
4. Pelatihan dan Kompetensi Kerja a. Tingkat Kapasitas Pelatihan b. Tingkat Lulusan Pelatihan c. Tingkat Lembaga Latihan Yang Terakreditasi	15	30 40 30
5. Produktivitas Tenaga Kerja a. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja b. Laju Pertumbuhan PDRB Per Tenaga Kerja	10	60 40

INDIKATOR UTAMA (U) SUBINDIKATOR (s)	BOBOT	
	INDIKATOR UTAMA (Wu)	SUBINDIKATOR (Ws)
6. Hubungan Industrial a. Tingkat Peraturan Perusahaan (PP) Yang Disahkan b. Tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Didaftarkan c. Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan d. Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	10	30 25 20 25
7. Kondisi Lingkungan Kerja a. Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan b. Tingkat Kecelakaan Kerja c. Tingkat Kepatuhan Wajib Laporkan Ketengakerjaan di Perusahaan	10	40 30 30
8. Pengupahan Dan Kesejahteraan Pekerja Proporsi Besaran Upah Rata-rata Per Jam Terhadap Upah Minimum Provinsi Per Jam	10	100
9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja a. Tingkat Perusahaan Yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan b. Tingkat Pekerja/Buruh/ Karyawan Yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	10	40 60

2. Kriteria Pengukuran

Kriteria pengukuran adalah batasan nilai terendah dan tertinggi setiap subindikator yang menunjukkan kondisi terbaik dan terburuk dari setiap subindikator. Kriteria pengukuran dinyatakan dalam bentuk nilai minimum-maksimum.

Tabel 2
Nilai Minimum dan Maksimum Subindikator IPK

No	Subindikator	Nilai Minimum ($X_{\min}$)	Nilai Maksimum ($X_{\max}$)	Satuan
1.	Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	0	100	%
2.	Persentase Usia Muda (15-24 th) Yang Sedang Tidak Sekolah, Tidak Bekerja, Atau Tidak Mengikuti Pelatihan (<i>NEET</i>)	3	40	%
3.	Persentase Anak (10-17 th) Yang Bekerja	0	40	%
4.	Persentase Setengah Penganggur	0	15	%
5.	Tingkat Penganggur Terbuka	3	15	%
6.	Persentase Tenaga Kerja Formal	20	55	%
7.	Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian	30	85	%
8.	Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian Bagi Laki-Laki	30	85	%
9.	Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian Bagi Perempuan	30	85	%
10.	Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian	75	100	%
11.	Tingkat Kapasitas Pelatihan	0	10	%
12.	Tingkat Lulusan Pelatihan	0	10	%
13.	Tingkat Lembaga Pelatihan Yang Terakreditasi	0	100	%
14.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	25	100	Juta/TK
15.	Laju Pertumbuhan PDRB Per Tenaga Kerja	0,1	10	%
16.	Tingkat Peraturan Pemerintah (PP) Yang Disahkan	0	100	%
17.	Tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Didaftarkan	0	100	%

No	Subindikator	Nilai Minimum ($X_{\min}$)	Nilai Maksimum ($X_{\max}$)	Satuan
18.	Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan	0	100	%
19.	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	0	10	%
20.	Tingkat Penerapan SMK3 Di perusahaan	10	30	%
21.	Tingkat Kecelakaan Kerja	0	1	%
22.	Tingkat Kepatuhan Wajib Laporkan Ketengakerjaan di Perusahaan	0	75	%
23.	Proporsi Upah Rata-Rata Per Jam Terhadap UMP Per Jam	0	120	%
24.	Tingkat Perusahaan Yang Menjadi Anggota BPJS Ketenagakerjaan	0	15	%
25.	Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif	0	20	%

BAB III
METODE PENGHITUNGAN
INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

IPK merupakan suatu indeks komposit yang dihitung menggunakan bobot indikator utama, bobot subindikator dan nilai minimum-maksimum (kriteria pengukuran) tiap-tiap subindikator. Proses penghitungan IPK, terdiri dari 5 (lima) tahapan, yaitu:

1. menghitung nilai aktual tiap-tiap subindikator;
2. menghitung nilai indeks tiap-tiap subindikator menggunakan nilai aktual, bobot dan nilai minimum-maksimum (kriteria pengukuran);
3. menghitung nilai indeks tiap-tiap indikator utama dengan menjumlahkan nilai indeks seluruh subindikator pada tiap-tiap indikator utama;

4. menghitung nilai indeks pembangunan ketenagakerjaan nasional, provinsi atau kabupaten/kota (komposit) dengan menjumlahkan nilai indeks 9 (sembilan) indikator utama; dan
5. penetapan status pembangunan ketenagakerjaan.

1. Menghitung Nilai Aktual Masing-Masing Indikator Utama

Nilai aktual merupakan angka yang menggambarkan kondisi aktual/nyata setiap subindikator berdasarkan data dan informasi yang diperoleh pada saat pekerjaan lapangan pengukuran.

a. Perencanaan Tenaga Kerja

Indikator utama perencanaan tenaga kerja terdiri dari 1 (satu) subindikator. Nilai aktual subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota (PTKP dan PTKK)

Nilai aktual PTKP/PTKK merupakan hasil penilaian terhadap 3 (tiga) komponen utama, yaitu:

a) Unit Organisasi Penyusun PTKP/PTKK

Penilaian Unit Organisasi ditentukan oleh ada atau tidaknya unit kerja/tugas dan fungsi penyusunan PTKP/PTKK.

b) Tim Penyusun Buku PTKP/PTKK

Penilaian atas Tim Penyusun Buku PTKP/PTKK ditentukan oleh derajat kekuatan hukum dari dasar hukum pembentukan Tim PTKP/PTKK.

c) Buku Rencana Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota (RTKP dan RTKK)

Penilaian atas Buku RTKP/RTKK ditentukan oleh kualitas dan kelengkapan unsur substansi buku, meliputi:

- (1) proyeksi persediaan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya;
- (2) proyeksi kebutuhan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya;
- (3) proyeksi keseimbangan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya;

- (4) kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan yang mencakup kebijakan umum, kebijakan makro, kebijakan investasi, kebijakan sektoral, kebijakan pelatihan, kebijakan penempatan, kebijakan pengawasan, kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial, serta kebijakan lainnya; dan
- (5) tingkat akurasi Buku RTKP/RTKK yang dibandingkan dengan Sakernas, yaitu:
 - (a) hasil proyeksi persediaan tenaga kerja dibandingkan dengan hasil Sakernas;
 - (b) hasil proyeksi kebutuhan tenaga kerja dibandingkan dengan hasil Sakernas;
 - (c) hasil proyeksi keseimbangan tenaga kerja dibandingkan dengan hasil Sakernas; dan
 - (d) hasil proyeksi produktivitas kerja dibandingkan dengan hasil perhitungan data BPS.

Nilai aktual PTKP/PTKK diharapkan terus meningkat. Notasi penghitungan nilai aktual subindikator PTKP/PTKK, sebagai berikut:

$$PTKP = T_p + TPTK + BRTK$$

Dimana :

PTKP : Nilai aktual subindikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota

T_p : Nilai unit tugas pokok dan fungsi

TPTK : Nilai Tim Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota

BRTK : Nilai buku rencana tenaga kerja yang masih berlaku

b. Penduduk dan Tenaga Kerja

Indikator utama penduduk dan tenaga kerja terdiri dari 4 (empat) sub- indikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut dihitung dengan cara sebagai berikut:

- 1) Persentase Usia Muda (15-24 tahun) yang Sedang Tidak Sekolah, Bekerja, atau Mengikuti Pelatihan (*Not in Education, Employment or Training/NEET*).

Nilai aktual *NEET* adalah rasio antara jumlah Penduduk Usia Muda yang sedang tidak sekolah, bekerja, atau mengikuti pelatihan dengan jumlah Penduduk Usia Muda. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$NEET = \frac{\sum PUK_{15-24} - (\sum PYB_{15-24} + PUKsch_{15-24} + PUKtrn_{15-24})}{\sum PUK_{15-24}} \times 100$$

Dimana :

NEET : Nilai aktual subindikator *NEET*

PUK₁₅₋₂₄ : Jumlah Penduduk Usia Kerja usia 15-24 tahun

PUKsch₁₅₋₂₄ : Jumlah Penduduk Usia Kerja yang sedang bersekolah usia 15-24 tahun

PUKtrn₁₅₋₂₄ : Jumlah Penduduk Usia Kerja yang sedang mengikuti pelatihan usia 15-24 tahun

PYB₁₅₋₂₄ : Jumlah Penduduk Yang Bekerja usia 15-24 tahun

2) Persentase Anak (10-17 tahun) Yang Bekerja

Nilai aktual persentase anak yang bekerja adalah rasio antara jumlah penduduk yang bekerja usia 10-17 tahun dengan jumlah populasi penduduk usia 10-17 tahun. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$PAYB_{10-17} = \frac{PYB_{10-17}}{P_{10-17}} \times 100$$

Dimana :

PAYB₁₀₋₁₇ : Nilai aktual subindikator persentase anak usia 10-17 tahun yang bekerja

PYB₁₀₋₁₇ : Jumlah Penduduk yang bekerja usia 10-17 tahun

P₁₀₋₁₇ : Jumlah Penduduk usia 10-17 tahun

3) Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)

Nilai aktual TPT merupakan rasio antara jumlah angkatan kerja yang menganggur dengan total angkatan kerja. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas

pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPT = \frac{(\Sigma AK - \Sigma PYB)}{\Sigma AK} \times 100$$

Dimana :

TPT : Nilai aktual subindikator TPT

ΣAK : Total Angkatan Kerja

ΣPYB : Total Penduduk Yang Bekerja

4) Persentase Setengah Penganggur (STP)

Nilai aktual persentase STP merupakan rasio antara jumlah pekerja tidak penuh (bekerja di bawah 35 jam per minggu) dengan total penduduk yang bekerja. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$STP = \frac{PYB_{<35jam}}{\Sigma PYB} \times 100$$

Dimana :

STP : Nilai aktual subindikator STP

$PYB_{<35jam}$: Jumlah penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu

ΣPYB : Total Penduduk Yang Bekerja

c. Kesempatan Kerja

Indikator utama kesempatan kerja, terdiri dari 5 (lima) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut dihitung dengan cara sebagai berikut:

1) Persentase Tenaga Kerja Formal

Nilai aktual persentase tenaga kerja formal adalah rasio antara jumlah penduduk yang bekerja secara formal dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$PYB_{FML} = \frac{PYB_{FOR}}{\Sigma PYB} \times 100$$

Dimana :

PYB_{FML} : Nilai aktual subindikator persentase tenaga kerja formal

PYB_{FOR} : Jumlah Penduduk yang Bekerja secara Formal
 ΔPYB : Total Penduduk Yang Bekerja

- 2) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP)
 Nilai aktual LPINP merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja secara informal di sektor non-pertanian dengan jumlah penduduk yang bekerja di sektor non-pertanian. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$LPINP = \frac{PYBNT_{INF}}{PYBNT} \times 100$$

Dimana :

$LPINP$: Nilai aktual subindikator LPINP

$PYBNT_{INF}$: Jumlah Penduduk yang Bekerja secara Informal di sektor Non-Pertanian

$PYBNT$: Jumlah penduduk yang bekerja di sektor Non-Pertanian

- 3) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP) bagi Laki-laki

Nilai aktual LPINP bagi laki-laki merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja di sektor non-pertanian secara informal dan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah penduduk yang bekerja laki-laki di sektor non-pertanian. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$LPINP_{LK} = \frac{PYBNT_{LK_INF}}{PYBNT_{LK}} \times 100$$

Dimana :

$LPINP_{LK}$: Nilai aktual subindikator LPINP bagi Laki-laki

$PYBNT_{LK_INF}$: Jumlah Penduduk yang bekerja berjenis kelamin laki-laki di sektor informal (non-pertanian dengan status berusaha sendiri, status berusaha dengan buruh tidak tetap, status pekerja bebas di pertanian, status pekerja bebas di non-pertanian, dan status pekerja keluarga)

$PYBNT_{LK}$: Jumlah penduduk yang bekerja di sektor Non- Pertanian dan berjenis kelamin laki-laki

4) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP) bagi Perempuan

Nilai aktual LPINP bagi perempuan yaitu rasio antara jumlah penduduk yang bekerja di sektor non-pertanian secara informal dan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah penduduk yang bekerja perempuan di sektor non-pertanian. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$LPINP_W = \frac{PYB_{W_INF}}{PYBNT_W} \times 100$$

Dimana :

$LPINP_W$: Nilai aktual subindikator LPINP bagi Perempuan

$PYBNT_{W_INF}$: Jumlah Penduduk yang bekerja berjenis kelamin perempuan di sektor informal (non-pertanian dengan status berusaha sendiri, status berusaha dengan buruh tidak tetap, status pekerja bebas di pertanian, status pekerja bebas di non-pertanian, dan status pekerja keluarga)

$PYBNT_W$: Jumlah penduduk yang bekerja di sektor informal (non-pertanian dan berjenis kelamin Perempuan)

5) Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian (LPIP)

Nilai aktual LPIP yaitu rasio antara jumlah penduduk yang bekerja secara informal di sektor pertanian dengan total penduduk yang bekerja di sektor pertanian). Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$LPIP = \frac{PYBT_{INF}}{PYBT} \times 100$$

Dimana :

$LPIP$: Nilai aktual subindikator LPIP

$PYBT_{INF}$: Jumlah Penduduk yang Bekerja di Sektor Informal (pertanian dengan status berusaha sendiri, status berusaha dengan buruh tidak tetap, status pekerja bebas di pertanian, status pekerja bebas di non-pertanian, dan status pekerja keluarga)

$PYBT$: Jumlah Penduduk yang Bekerja di Sektor Pertanian

d. Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja

Indikator utama Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja terdiri dari 3 (tiga) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut dihitung dengan cara sebagai berikut:

1) Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja

Nilai aktual tingkat kapasitas pelatihan yaitu hasil perkalian dari rasio jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) yang ada di kabupaten/kota dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA dan rasio jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) dengan jumlah kabupaten/kota. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TKP = \left(\frac{DT_{BLK}}{PT_{SMTP-SMTA}} \right) \times \left(\frac{Kab.Kota_{BLK}}{\sum Kab.Kota} \right) \times 100$$

Dimana :

TKP : Nilai aktual subindikator tingkat kapasitas Pelatihan Kerja

DT_{BLK} : Jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) UPT Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota

$PT_{SMTP-SMTA}$: Jumlah penganggur dengan tingkat pendidikan SMTP-SMTA

$Kab.Kota_{BLK}$: Jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK)

$\Sigma Kab.Kota$: Total kabupaten/kota

2) Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja

Nilai aktual tingkat lulusan pelatihan kerja yaitu rasio antara jumlah lulusan pelatihan kerja dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA. Semakin tinggi nilai aktual sub-indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TLP = \frac{LP}{PT_{SMTP-SMTA}} \times 100$$

Dimana :

TLP : Nilai aktual subindikator tingkat lulusan Pelatihan Kerja

LP : Jumlah lulusan Pelatihan Kerja

$PT_{SMTP-SMTA}$: Jumlah penganggur dengan tingkat pendidikan SMTP-SMTA

3) Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi

Nilai aktual Tingkat lembaga latihan yang terakreditasi yaitu rasio antara jumlah lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan swasta yang terakreditasi dengan total lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut :

$$TBLK_{Akreditasi} = \frac{BLK_{Akreditasi}}{\Sigma BLK} \times 100$$

Dimana :

$TBLK_{Akreditasi}$: Nilai aktual subindikator tingkat lembaga pelatihan terakreditasi

$BLK_{Akreditasi}$: Jumlah lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta terakreditasi

ΣBLK : Total lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta

e. Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator utama produktivitas tenaga kerja, terdiri dari 2 (dua) subindikator. Nilai aktual subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai aktual tingkat produktivitas tenaga kerja yaitu rasio antara jumlah produk domestik regional bruto dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$T.Prod = \frac{PDRB}{\Sigma PYB} \times 100$$

Dimana :

$T.Prod$: Nilai aktual subindikator tingkat produktivitas tenaga kerja

$PDRB$: Nilai produk domestik regional bruto

ΣPYB : Total penduduk yang bekerja

2) Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja

Nilai aktual laju pertumbuhan PDRB per tenaga kerja diperoleh dengan mencari seberapa besar pertumbuhan PDRB per tenaga kerja tahun ke- t dibandingkan PDRB per tenaga kerja tahun $t-1$. PDRB yang digunakan yaitu PDRB dengan harga konstan tahun 2010. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$r_{\frac{PDRB}{TK}} = \frac{\left[\frac{PDRB_t}{\Sigma PYB_t} \right] - \left[\frac{PDRB_{t-1}}{\Sigma PYB_{t-1}} \right]}{\left[\frac{PDRB_{t-1}}{\Sigma PYB_{t-1}} \right]} \times 100$$

Dimana :

$r_{PDRB/TK}$: Nilai aktual subindikator laju pertumbuhan PDRB per tenaga kerja

$PDRB_t$: Nilai produk domestik regional bruto tahun penilaian

$PDRB_{t-1}$: Nilai produk domestik regional bruto tahun sebelum tahun penilaian

ΣPYB_t : Total penduduk yang bekerja tahun penilaian

ΣPYB_{t-1} : Total penduduk yang bekerja sebelum tahun penilaian

f. Hubungan Industrial

Indikator utama Hubungan Industrial terdiri dari 4 (empat) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan

Nilai aktual tingkat Peraturan Perusahaan yang disahkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki peraturan perusahaan dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPW_{PP} = \frac{PW_{PP}}{\Sigma PW} \times 100$$

Dimana :

TPW_{PP} : Nilai aktual subindikator tingkat Peraturan Perusahaan yang disahkan

PW_{PP} : Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki Peraturan Perusahaan

ΣPW : Total perusahaan wajib lapor

2) Tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang Didaftarkan

Nilai aktual tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama dengan jumlah perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPW_{PKB} = \frac{PW_{PKB}}{\Sigma PW} \times 100$$

Dimana :

TPW_{PKB} : Nilai aktual subindikator tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan

PW_{PKB} : Jumlah Perusahaan Wajib Lapor yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama

ΣPW : Total perusahaan wajib lapor

3) Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan

Nilai aktual LKS Bipartit di perusahaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki LKS Bipartit dengan jumlah perusahaan berskala menengah-besar yang wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPW_{LKSBP} = \frac{PW_{LKSBP}}{PW_{MB}} \times 100$$

Dimana :

TPW_{LKSBP} : Nilai aktual subindikator tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan

PW_{LKSBP} : Jumlah Perusahaan Wajib Lapor yang memiliki LKS Bipartit

PW_{MB} : Jumlah perusahaan dengan skala menengah dan besar yang wajib lapor

4) Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

Nilai aktual Perselisihan Hubungan Industrial yaitu rasio antara jumlah Perselisihan Hubungan Industrial dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPHI = \frac{PHI}{\Sigma PW} \times 100$$

Dimana :

$TPHI$: Nilai aktual subindikator tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

PHI : Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial

ΣPW : Total Perusahaan Wajib Lapor

g. Kondisi Lingkungan Kerja

Indikator utama kondisi lingkungan kerja, terdiri dari 3 (tiga) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan

Nilai aktual tingkat penerapan SMK3 di perusahaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3 dengan jumlah perusahaan besar menurut sensus ekonomi. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$SMK3 = \frac{P_{SMK3}}{PB_{SE2016}} \times 100$$

Dimana :

$SMK3$: Nilai aktual subindikator tingkat Penerapan SMK3

P_{SMK3} : Jumlah perusahaan wajib lapor yang menerapkan SMK3

PB_{SE2016} : Jumlah perusahaan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

2) Tingkat Kecelakaan Kerja

Nilai aktual tingkat kecelakaan kerja yaitu rasio antara jumlah kecelakaan kerja dengan jumlah penduduk yang bekerja dengan status pekerja/karyawan. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TKc = \frac{Kc}{PYB_{Terdaftar}} \times 100$$

Dimana :

TKc : Nilai aktual subindikator tingkat Kecelakaan Kerja

Kc : Jumlah Kecelakaan Kerja

$PYB_{Terdaftar}$: Jumlah pekerja formal dan informal yang terdaftar sebagai peserta Jaminan Sosial

3) Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan

Nilai aktual tingkat kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan adalah rasio antara jumlah perusahaan yang telah melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 dengan total perusahaan berskala kecil,

menengah, dan besar hasil sensus ekonomi 2016. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$PWjb = \frac{\Sigma PW}{\Sigma PKMB} \times 100$$

Dimana :

$PWjb$: Nilai aktual tingkat kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan

ΣPW : Total perusahaan wajib lapor

$\Sigma PKMB$: Total perusahaan berskala kecil, menengah dan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

h. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja

Indikator utama Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja, terdiri dari 1 (satu) subindikator. Nilai aktual subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam

Nilai aktual Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam yaitu hasil dari rasio upah rata-rata pekerja dengan rata-rata jam kerja dibagi rasio upah minimum provinsi dengan rata-rata jam kerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$PROPORSI_{\frac{U}{J}} = \frac{\left[\frac{\overline{U PYB}_{STATUS\ 4,5,6}}{(\overline{J PYB}_{STATUS\ 4,5,6} \times 4\ minggu)} \right]}{\left[\frac{UMP}{(\overline{J PYB}_{STATUS\ 4,5,6} \times 4\ minggu)} \right]} \times 100$$

Dimana :

$PROPORSI_{U/J}$: Nilai aktual Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam

$\overline{U PYB}_{STATUS\ 4,5,6}$: Rata-rata upah penduduk yang bekerja dengan status pekerja/buruh/karyawan, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non pertanian, selama sebulan

$\overline{JPYB}_{STATUS\ 4,5,6}$: Rata-rata jam kerja penduduk yang bekerja dengan status pekerja/karyawan, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non-pertanian) selama seminggu

i. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Indikator utama Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari 2 (dua) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Nilai aktual tingkat perusahaan yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif dengan jumlah perusahaan yang wajib ikut BPJS Ketenagakerjaan. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPBPJS = \frac{PBPJS}{\sum PKMB} \times 100$$

Dimana :

$TPBPJS$: Nilai aktual tingkat perusahaan yang menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan

$PBPJS$: Jumlah perusahaan yang menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan aktif

$\sum PKMB$: Total perusahaan berskala kecil, menengah dan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

2) Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif

Nilai aktual tingkat penduduk yang bekerja terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan aktif yaitu rasio antara jumlah Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang aktif membayar dan menyetor iuran dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini,

semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPYBBPJS = \frac{PYB_{BPJS}}{\Sigma PYB} \times 100$$

Dimana :

$TPYBBPJS$: Nilai aktual tingkat penduduk yang bekerja terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan aktif

PYB_{BPJS} : Jumlah Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan aktif

ΣPYB : Total penduduk yang bekerja

2. Menghitung Nilai Indeks Tiap-Tiap Subindikator Menggunakan Nilai Aktual, Bobot dan Nilai Minimum-Maksimum (Kriteria Pengukuran)

Indeks subindikator yaitu nilai yang mencerminkan kualitas tiap-tiap subindikator yang dihitung menggunakan nilai aktual, bobot dan kriteria pengukuran tiap-tiap subindikator. Terdapat 2 (dua) cara yang digunakan untuk menghitung nilai indeks subindikator, yaitu:

a. Cara Penghitungan Nilai Indeks Subindikator Dengan Nilai Aktual Diharapkan Semakin Tinggi, yaitu:

Cara ini digunakan pada subindikator dengan nilai aktual diharapkan semakin tinggi sehingga semakin tinggi nilai aktualnya semakin tinggi indeks subindikatornya. Notasinya adalah sebagai berikut:

$$I_{SI} = \left(\frac{NA_{SI} - N_{min}}{N_{max} - N_{min}} \right) \times \left(\frac{B_{SI}}{100} \right) \times (BIU)$$

Dimana :

I_{SI} : Indeks subindikator

NA_{SI} : Nilai aktual subindikator

N_{min} : Nilai minimum subindikator

N_{max} : Nilai maksimum subindikator

B_{SI} : Bobot subindikator

BIU : Bobot indikator utama

- b. Cara Penghitungan Nilai Indeks Subindikator Dengan Nilai Aktual Diharapkan Semakin Rendah.

Cara ini digunakan pada subindikator dengan nilai aktual diharapkan semakin rendah sehingga semakin rendah nilai aktualnya semakin tinggi indeks subindikatornya. Notasinya adalah sebagai berikut:

$$I_{SI} = \left(\frac{B_{SI}}{BIU} \right) - \left\{ \left(\frac{NA_{SI} - N_{min}}{N_{max} - N_{min}} \right) \times \left(\frac{B_{SI}}{100} \right) \times (BIU) \right\}$$

Dimana :

- I_{SI} : Indeks subindikator
 NA_{SI} : Nilai aktual subindikator
 N_{min} : Nilai minimum subindikator
 N_{max} : Nilai maksimum subindikator
 B_{SI} : Bobot subindikator
 BIU : Bobot indikator utama

3. Menghitung Nilai Indeks Tiap-Tiap Indikator Utama dengan Menjumlahkan Nilai Indeks Seluruh Subindikator pada Tiap-Tiap Indikator Utama

Indeks indikator utama yaitu nilai yang mencerminkan kualitas pembangunan ketenagakerjaan pada tiap-tiap indikator utama yang dihitung dengan menjumlahkan nilai indeks seluruh subindikator pada tiap-tiap indikator utama dimaksud. Notasinya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan Tenaga Kerja

$$I.PTK = I_{PTKP}$$

Dimana :

- $I.PTK$: Indeks Indikator Utama Perencanaan Tenaga Kerja
 I_{PTKP} : Indeks subindikator PTKP/PTKK

- b. Penduduk dan Tenaga Kerja

$$I.PdTK = I_{NEET} + I_{PAYB} + I_{TPT} + I_{STP}$$

Dimana :

- $I.PdTK$: Indeks indikator utama Penduduk dan Tenaga Kerja
 I_{NEET} : Indeks subindikator NEET
 I_{PAYB} : Indeks subindikator persentase anak usia 10-17 tahun yang bekerja

I_{TPT} : Indeks subindikator TPT

I_{STP} : Indeks subindikator STP

c. Kesempatan Kerja

$$I.KK = I_{PYB_FML} + I_{LPINP} + I_{LPINP_LK} + I_{LPINP_W} + I_{LPIP}$$

Dimana :

$I.KK$: Indeks indikator utama kesempatan kerja

I_{PYB_FML} : Indeks subindikator persentase Tenaga Kerja Formal

I_{LPINP} : Indeks subindikator LPINP

I_{LPINP_LK} : Indeks subindikator LPINP bagi Laki-laki

I_{LPINP_W} : Indeks subindikator LPINP bagi Perempuan

I_{LPIP} : Indeks subindikator LPIP

d. Pelatihan dan Kompetensi Kerja

$$I.PKK = I_{TKP} + I_{TLP} + I_{TBLK}$$

Dimana :

$I.PKK$: Indeks indikator utama Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja

I_{TKP} : Indeks subindikator tingkat kapasitas Pelatihan Kerja

I_{TLP} : Indeks subindikator tingkat lulusan Pelatihan Kerja

I_{TBLK} : Indeks subindikator tingkat lembaga pelatihan yang terakreditasi

e. Produktivitas Tenaga Kerja

$$I.Prod = I_{T_Prod} + I_{r_Prod}$$

Dimana :

$I.Prod$: Indeks indikator utama produktivitas Tenaga Kerja

I_{T_Prod} : Indeks subindikator tingkat produktivitas Tenaga Kerja

I_{r_Prod} : Indeks subindikator tingkat laju pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja

f. Hubungan Industrial

$$I.HI = I_{PW_PP} + I_{PW_PKB} + I_{PW_LKSBP}$$

Dimana :

$I.HI$: Indeks indikator utama Hubungan Industrial

I_{PW_PP} : Indeks subindikator tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan

I_{PW_PKB} : Indeks subindikator tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang Didaftarkan

I_{PW_LKSBP} : Indeks subindikator tingkat LKS Bipartit di Perusahaan

g. Kondisi Lingkungan Kerja

$$I.KLK = I_{SMK3} + I_{TKc} + I_{PWjb}$$

Dimana :

$I.KLK$: Indeks Indikator Utama Kondisi Lingkungan Kerja

I_{SMK3} : Indeks subindikator tingkat penerapan SMK3 di perusahaan

I_{TKc} : Indeks subindikator tingkat Kecelakaan Kerja

I_{PWjb} : Indeks subindikator tingkat kepatuhan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan

h. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja

$$I.UPAH = I_{Prop_UJ}$$

Dimana :

$I.UPAH$: Indeks Indikator Utama Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja

I_{Prop_UJ} : Indeks subindikator Tingkat Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP per Jam

i. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

$$I.JSTK = I_{P_BPJS} + I_{PYB_BPJS}$$

Dimana :

$I.JSTK$: Indeks Indikator Utama Jaminan Sosial Tenaga Kerja

I_{P_BPJS} : Indeks Subindikator Tingkat Perusahaan Yang Menjadi Anggota BPJS Ketenagakerjaan

I_{PYB_BPJS} : Indeks Subindikator Tingkat Penduduk Yang Bekerja Terdaftar Sebagai Anggota BPJS Ketenagakerjaan Aktif

4. Menghitung Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Nasional, Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota (komposit) dengan Menjumlahkan Nilai Indeks 9 (Sembilan) Indikator Utama

Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan mencerminkan kualitas pembangunan ketenagakerjaan nasional maupun suatu provinsi atau kabupaten/kota secara keseluruhan. Notasinya adalah sebagai berikut:

$$IPK = I.PTK + I.PdTK + I.KK + I.PKK + I.Prod + I.HI + I.KLK + I.UPAH + I.JSTK$$

Dimana :

- IPK* : Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Nasional/Provinsi/Kabupaten/Kota
- I.PTK* : Indeks indikator utama Perencanaan Tenaga Kerja
- I.PdTK* : Indeks indikator utama Penduduk dan Tenaga Kerja
- I.KK* : Indeks indikator utama kesempatan kerja
- I.PKK* : Indeks indikator utama Pelatihan dan Kompetensi Kerja
- I.Prod* : Indeks indikator utama produktivitas Tenaga Kerja
- I.HI* : Indeks indikator utama Hubungan Industrial
- I.KLK* : Indeks indikator utama kondisi lingkungan kerja
- I.UPAH* : Indeks indikator utama pengupahan dan kesejahteraan pekerja
- I.JSTK* : Indeks indikator utama Jaminan Sosial Tenaga Kerja

5. Penetapan Status Pembangunan Ketenagakerjaan

Status pembangunan ketenagakerjaan yaitu tingkatan kualitas pembangunan ketenagakerjaan nasional, provinsi dan kabupaten/kota yang didasarkan pada nilai IPK nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Ada 4 (empat) tingkatan status pembangunan ketenagakerjaan dalam pengukuran IPK. Status pembangunan ketenagakerjaan dimaksud juga dapat digunakan untuk keperluan perbandingan antardaerah.

Tabel 3
Tingkatan Status

Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

Tingkatan Status	Nilai IPK
Rendah	< 50,00
Menengah Bawah	50,00 – 65,99
Menengah Atas	66,00 – 79,99
Tinggi	≥ 80,00

BAB IV PENUTUP

Pedoman Pengukuran IPK digunakan sebagai acuan bagi instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan nasional, provinsi dan kabupaten/kota dalam menyusun IPK, serta acuan kerja bagi Tim Pengukur dan Tim Penilai IPK.

MENTERI
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



M. HANIF DHAKIRI

BERITA ACARA PENGUKURAN
INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN
DI PROVINSI TAHUN
NOMOR

Demikian Berita Acara Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun ini dibuat dan ditandatangani untuk digunakan sebagaimana mestinya.

[illegible]

*) Keterangan :

Pelaksana Kegiatan terdiri atas Penyelia Pusat, Pengukur Pusat, dan Pengukur Daerah.

Mengetahui,
Kepala Dinas
Provinsi
Materai Rp 6.000
.....
NIP.

MENTERI
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



M. HANIF DHAKIRI