

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.15/MEN/X/2010

TENTANG

STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal, perlu menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor, 150 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
10. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014;
11. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
TENTANG STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut SPM Bidang Ketenagakerjaan, adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal.
2. Pelayanan dasar kepada masyarakat adalah jenis pelayanan publik yang mendasar dan mutlak untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan pemerintahan.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota dan DPRD provinsi/kabupaten/kota menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

4. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
5. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang selanjutnya disingkat APBN adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan negara yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan ditetapkan dengan Undang-Undang.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD dan ditetapkan dengan peraturan daerah.
7. Jenis pelayanan adalah pelayanan bidang ketenagakerjaan.
8. Indikator SPM Bidang Ketenagakerjaan adalah tolok ukur prestasi kuantitatif dan kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan besaran sasaran yang hendak dipenuhi dalam pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan bagi daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota, dapat berupa masukan, proses, keluaran, hasil, dan/atau manfaat pelayanan dasar.
9. Batas waktu pencapaian SPM adalah kurun waktu yang ditentukan untuk mencapai SPM secara nasional.
10. Kementerian adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
11. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

BAB II

STANDAR PELAYANAN MINIMAL

BIDANG KETENAGAKERJAAN

Pasal 2

- (1) Pemerintah daerah menyelenggarakan pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan berdasarkan SPM bidang ketenagakerjaan.
- (2) SPM bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan standar pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan yang meliputi jenis pelayanan dasar, indikator SPM, nilai SPM, batas waktu pencapaian, dan satuan kerja/lembaga penanggung jawab.
- (3) Pelayanan dasar SPM bidang ketenagakerjaan, Panduan Operasional SPM bidang ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota, dan Komponen Biaya SPM bidang ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

SPM bidang ketenagakerjaan menjadi salah satu acuan bagi pemerintah daerah untuk menyusun perencanaan dan penganggaran penyelenggaraan pemerintahan daerah.

BAB III

PELAKSANAAN

Pasal 4

- (1) Gubernur dan Bupati/Walikota bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan SPM bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Penyelenggaraan pelayanan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan SPM bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), secara operasional dikoordinasikan oleh dinas/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.
- (3) Penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh aparat yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PELAPORAN

Pasal 5

- (1) Gubernur menyusun dan menyampaikan laporan tahunan kinerja penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Bupati/Walikota menyusun dan menyampaikan laporan tahunan kinerja penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan kepada Menteri melalui Gubernur.
- (3) Format laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), tercantum dalam Lampiran IV yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB V

MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Menteri melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (2) Gubernur melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dipergunakan sebagai bahan:

1. pertimbangan dalam pembinaan dan pengawasan penerapan SPM bidang ketenagakerjaan, termasuk pemberian penghargaan bagi pemerintahan daerah yang berprestasi sangat baik;
2. pertimbangan dalam pemberian sanksi bagi pemerintahan daerah yang tidak menerapkan SPM bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kondisi khusus daerah dan batas waktu yang ditetapkan.

(4) Penerapan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, diberikan kepada daerah sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PENGEMBANGAN KAPASITAS

Pasal 7

(1) Hasil monitoring dan evaluasi terhadap penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan oleh provinsi dan kabupaten/kota dapat dipakai sebagai bahan pengembangan kapasitas.

(2) Pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), difasilitasi oleh Menteri melalui kegiatan peningkatan kemampuan sistem, kelembagaan, dan personil.

(3) Fasilitasi pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat berupa:

1. pemberian orientasi umum;
2. petunjuk teknis;
3. bimbingan teknis;
4. bantuan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(4) Pengembangan kapasitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mempertimbangkan kemampuan kelembagaan, personil, dan keuangan daerah.

BAB VII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 8

(1) Menteri melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan provinsi.

(2) Gubernur melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

(3) Menteri dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibantu oleh direktorat teknis terkait di lingkungan Kementerian.

(4) Gubernur dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan dan pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibantu oleh satuan kerja yang membidangi ketenagakerjaan provinsi.

BAB VIII

PEMBIAYAAN

Pasal 9

(1) Biaya yang diperlukan dalam penyelenggaraan monitoring dan evaluasi, pembinaan dan pengawasan, pembangunan sistem informasi serta pengembangan kapasitas lingkup nasional dibebankan pada anggaran Kementerian.

(2) Biaya yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan, pencapaian kinerja/pelaporan, monitoring dan evaluasi, pembinaan dan pengawasan, pembangunan sistem informasi manajemen, serta pengembangan kapasitas lingkup provinsi dan kabupaten/kota dibebankan pada anggaran provinsi dan kabupaten/kota.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal di tetapkan.

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

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 29 Oktober 2010

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA, ttd

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

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 5 Nopember 2010

MENTERI

HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA, ttd

PATRIALIS AKBAR, SH

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2010 NOMOR 541

LAMPIRAN I

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.15/MEN/X/2010

TENTANG

STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

PELAYANAN DASAR STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG
KETENAGAKERJAAN

KEMENTERIAN : TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

URUSAN WAJIB : PELAYANAN BIDANG KETENAGAKERJAAN

	STANDAR PELAYANAN	BATAS WAKTU	SATUAN	Keterangan
PELAYANAN MINIMAL		PENCAPAIAN		
No.DASAR		(TAHUN)	KERJA/LEMBAGA PENANGGUNG	

1	3	INDIKATOR		NILAI		7	JAWAB		
		4	5	6					
1.	Pelayanan Pelatihan	1. Besaran tenaga kerja yang	75%	2016	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	$\frac{\Sigma \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{100\%} \times$	$\Sigma \text{ pendaftar pelatihan berbasis kompetensi}$		
		mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi						$\frac{\Sigma \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{100\%} \times$	$\Sigma \text{ pendaftar pelatihan berbasis masyarakat}$
		2. Besaran tenaga kerja yang	60%	2016					
2.	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	3. Besaran tenaga kerja yang	60%	2016	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	$\frac{\Sigma \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{100\%} \times$	$\Sigma \text{ pendaftar pelatihan kewirausahaan}$		
		mendapatkan pelatihan kewirausahaan						$\frac{\Sigma \text{ pencari kerja yang ditempatkan}}{x} \times 100\%$	$\Sigma \text{ pencari kerja terdaftar}$
3.	Pelayanan Penyelesaian	Besaran Kasus yang	50 %	2016	Dinas/Unit	$\frac{\Sigma \text{ Kasus yang diselesaikan}}{x}$			

No	DASAR	PELAYANAN	STANDAR PELAYANAN	BATAS WAKTU		SATUAN	Keterangan
				PENCAPAIAN	(TAHUN)		
1	3	4	INDIKATOR	NILAI	6	7	
			MINIMAL			KERJA/LEMBAGA	
						PENANGGUNG JAWAB	
4.	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	50 %	2016		Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	$\frac{\sum \text{Pekerja/buruh peserta program jamsostek}}{\text{Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota}} \times 100\%$
5.	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Besaran Pemeriksaan Perusahaan	45 %	2016		Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	$\frac{\sum \text{Perusahaan yang telah diperiksa}}{\text{Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota}} \times 100\%$
		2. Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	50%	2016		Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov,	$\frac{\sum \text{Peralatan yang telah diuji}}{\text{Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov,}} \times 100\%$
							$\frac{\sum \text{Kasus yang dicatatkan}}{\text{Ketenagakerjaan Prov}} \times 100\%$

Kab/Kota

Ditetapkan di
Jakarta
pada tanggal 29
Oktober 2010
MENTERI
TENAGA
KERJA DAN
TRANSMIGRAS
I
REPUBLIK
INDONESIA,
ttd
Drs. H.A
MUHAIMIN
ISKANDAR,
M.Si

8

LAMPIRAN II

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.15/MEN/X/2010

TENTANG

STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

PANDUAN OPERASIONAL STANDAR PELAYANAN MINIMAL

BIDANG KETENAGAKERJAAN

1. PELAYANAN PELATIHAN KERJA.

1. Dasar.

1. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

1. Pengertian.

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

1. 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.

1. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

1. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

1. Pelatihan berbasis masyarakat adalah pelatihan yang didesain berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah baik yang mengacu pada standar kompetensi maupun non standar.

1. Pelatihan kewirausahaan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

9

1. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan adalah persentasi jumlah tenaga kerja yang dilatih dalam waktu satu sampai lima tahun secara kumulatif dibandingkan dengan jumlah orang yang mendaftar pelatihan.

1. Cara Perhitungan Indikator.

1. Rumus pelatihan berbasis kompetensi:

Persentasi pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dengan tenaga kerja yang dilatih:

$$= \frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan berbasis kompetensi}} \times 100\%$$

1. pembilang:

jumlah tenaga kerja yang dilatih

1. penyebut:

jumlah pendaftar pelatihan berbasis kompetensi

1. satuan indikator: persentasi (%)

1. contoh perhitungan:

misalkan suatu wilayah provinsi dan kabupaten/kota, tenaga kerja yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 6500 orang. Jumlah tenaga kerja yang dapat dilatih pada periode tersebut sebanyak 1250 orang, maka persentasi tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi di wilayah tersebut pada tahun berjalan adalah:

$$\frac{1250 \text{ orang}}{6500 \text{ orang}} \times 100\% = 19\%$$

6500 orang

artinya baru 19% dari jumlah tenaga kerja yang mendaftar pelatihan berbasis kompetensi di wilayah tersebut yang telah dilatih.

1. Rumus pelatihan berbasis masyarakat.

Persentasi pendaftar pelatihan berbasis masyarakat dengan tenaga kerja yang dilatih:

$$\frac{\sum \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{ pendaftar pelatihan berbasis masyarakat}} \times 100\%$$

$$= \frac{\sum \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{ pendaftar pelatihan berbasis masyarakat}} \times 100\%$$

1. pembilang:

jumlah tenaga kerja yang dilatih

1. penyebut:

jumlah pendaftar pelatihan berbasis masyarakat

1. satuan indikator: persentasi (%)

1. contoh perhitungan:

misalkan suatu wilayah provinsi dan kabupaten/kota, tenaga kerja yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan berbasis masyarakat sebanyak 5000 orang. Jumlah tenaga kerja yang dapat

dilatih pada periode tersebut sebanyak 1350 orang, maka persentasi tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat di wilayah tersebut pada tahun berjalan adalah :

$$\frac{1350 \text{ orang}}{5000 \text{ orang}} \times 100\% = 27\%$$

5000 orang

10

artinya baru 27% dari jumlah tenaga kerja yang mendaftar pelatihan berbasis masyarakat di wilayah tersebut yang telah dilatih.

1. Rumus pelatihan kewirausahaan.

Persentasi pendaftar pelatihan kewirausahaan dengan tenaga kerja yang dilatih:

$$\frac{\sum \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{ pendaftar pelatihan kewirausahaan}} \times 100\%$$

$$= \frac{\sum \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{ pendaftar pelatihan kewirausahaan}} \times 100\%$$

1. pembilang:

jumlah tenaga kerja yang dilatih

1. penyebut:

jumlah pendaftar pelatihan kewirausahaan

1. satuan indikator: persentasi (%)

1. contoh perhitungan:

misalkan suatu wilayah provinsi dan kabupaten/kota, tenaga kerja yang mendaftar untuk mengikuti pelatihan kewirausahaan sebanyak 7800 orang. Jumlah tenaga kerja yang dapat dilatih pada periode tersebut sebanyak 900 orang, maka persentasi tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan di wilayah tersebut pada tahun berjalan adalah :

$$\frac{900 \text{ orang}}{7800 \text{ orang}} \times 100\% = 11.5\%$$

7800 orang

artinya baru 11.5% dari jumlah tenaga kerja yang mendaftar pelatihan kewirausahaan di wilayah tersebut yang telah dilatih.

1. Sumber Data.

Sumber data pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat, dan pelatihan kewirausahaan berasal dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi, dan kabupaten/kota.

1. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan pelatihan kerja ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016 yaitu:

1. pelatihan berbasis kompetensi sebesar 75%;
 1. pelatihan berbasis masyarakat sebesar 60%;
 2. pelatihan kewirausahaan sebesar 60%.
1. Program Pelatihan Kerja.

Jenis pelatihan yang dilaksanakan bagi pencari kerja dan tenaga kerja meliputi:

1. pelatihan berbasis kompetensi, misal:
 1. pelatihan otomotif;
 2. pelatihan las;
 1. pelatihan *refrigeration*/mesin pendingin;
 2. pelatihan elektrik;
 1. pelatihan mekatronik.

11

1. pelatihan berbasis masyarakat, misal:
 1. pelatihan menjahit;
 2. pelatihan pengolahan hasil pertanian;
 1. pelatihan pengolahan hasil laut.
 1. pelatihan kewirausahaan, misal:
 1. pelatihan *start up your business*;
 1. pelatihan desa produktif.
 1. Langkah Kegiatan.
 1. Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Pelatihan Berbasis Masyarakat.

1. Dinas yang membidangi ketenagakerjaan melakukan rekrutmen:

- 1) pendaftaran calon peserta pelatihan;
- 2) seleksi calon peserta pelatihan;
- 3) pengumuman hasil seleksi calon peserta pelatihan.
- 4) menetapkan peserta pelatihan dan diserahkan ke Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (BLK UPTD)

1. Verifikasi kompetensi dan keputusan verifikasi.

- 1) verifikasi dilaksanakan oleh instruktur;
- 2) pelaksanaan verifikasi pengumpulan dokumen-dokumen pendukung (dokumen pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman kerja dan pengalaman lain yang relevan dengan unit kompetensi yang akan dilatih);
- 3) keputusan verifikasi dilaksanakan oleh instruktur dan kepala BLK UPTD;
- 4) peserta pelatihan yang harus mengikuti pelatihan berbasis kompetensi seluruh unit kompetensi;
- 5) peserta pelatihan yang telah menguasai sebagian unit kompetensi masuk proses Proses Pengakuan Hasil Belajar/*Recognition of Prior Learning* (RPL).

1. Proses RPL oleh instruktur dan kepala BLK UPTD.

- 1) wawancara/*interview* peserta pelatihan tentang kompetensi yang telah dikuasai sesuai dokumen pendukung yang ada;
- 2) untuk memastikan kompetensi yang dikuasai peserta pelatihan, bila perlu dibuktikan melalui metode lain yang sesuai, antara lain tes tertulis, demonstrasi, dan sebagainya.

1. Keputusan RPL oleh instruktur dan assessor.

- 1) dari hasil RPL, unit kompetensi yang dinyatakan belum memenuhi persyaratan, harus mengikuti proses pelatihan berbasis kompetensi;
- 2) dari hasil RPL, unit kompetensi yang dinyatakan memenuhi persyaratan, langsung mengikuti *assessment* oleh assessor.

1. Pelaksanaan pelatihan oleh penyelenggara pelatihan di BLK UPTD. Proses pelaksanaan pelatihan dimulai dengan:

- 1) menyiapkan program pelatihan sesuai dengan unit kompetensi yang ditetapkan;
- 2) menetapkan instruktur dan mentor;
- 3) menyediakan sarana dan fasilitas pelatihan *off the job* dan *on the job*;
- 4) menetapkan metode pelatihan yang dianggap paling tepat untuk bidang kompetensi tertentu;
- 5) memonitor pelaksanaan kegiatan pelatihan *off* dan *on the job* yang sedang dilaksanakan.

12

1. *Assessment* oleh assessor.

- 1) melaksanakan *assessment* kepada peserta pelatihan sesuai dengan unit kompetensi yang ditentukan;
- 2) *assessment* dapat diikuti peserta pelatihan hasil dari keputusan RPL dan hasil dari proses pelatihan.

1. Keputusan Penilaian oleh BLK UPTD.

- 1) peserta pelatihan yang dinyatakan memenuhi seluruh unjuk kerja yang dipersyaratkan, dinyatakan lulus;
- 2) peserta pelatihan yang dinyatakan tidak memenuhi seluruh/sebagian unjuk kerja yang dipersyaratkan, diharuskan mengikuti proses pelatihan terhadap unjuk kerja yang dinyatakan belum lulus;
- 3) peserta pelatihan yang dinyatakan lulus akan diberikan sertifikat pelatihan;
- 4) Sertifikat pelatihan diterbitkan oleh lembaga penyelenggara pelatihan yang bersangkutan.

1. Dokumentasi oleh BLK UPTD

- 1) Dokumen peserta pelatihan diarsipkan;
- 2) Sertifikat peserta pelatihan teregistrasi di lembaga penyelenggara pelatihan.

1. Uji Kompetensi oleh BLK UPTD dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

- 1) Peserta pelatihan yang dinyatakan lulus, diwajibkan untuk mengikuti uji kompetensi;
- 2) Uji kompetensi dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi.

1. Pelatihan Kewirausahaan.

1. Seleksi;
2. Pelatihan teknis sesuai jenis usaha;

1. Pelatihan manajemen kewirausahaan:

- 1) Motivasi, pola pikir berusaha, semangat kewirausahaan;
- 2) Manajemen kewirausahaan:
 - a) Produksi;
 - b) Pemasaran;
 - c) Perhitungan biaya dan laba;
 - d) Pembukuan sederhana;
 - e) Kelayakan usaha;
- 3) Penyusunan rencana usaha.

1. Memulai usaha;

1. Bimbingan konsultasi produktivitas;
2. Pendampingan.

1. Sumber Daya Manusia.

1. Petugas informasi dan pendaftaran;

1. Petugas pelaksana administrasi;
2. Petugas operator komputer;

1. Pengelola pelatihan;

1. Instruktur.

1. Penanggung jawab Kegiatan.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menangani bidang ketenagakerjaan.

13

1. PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

1. Dasar.

1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan di Perusahaan.
1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2002 tentang Konvensi ILO Nomor 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.
1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.
1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

1. Pengertian.

1. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
1. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
1. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.
1. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat CTKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
1. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

1. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

1. Lowongan pekerjaan adalah lapangan kerja yang tersedia dalam pasar kerja yang belum terisi.

1. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga

kerja antar provinsi dan kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi .

9. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.

14

10. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.

11. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

12. Petugas antar kerja adalah petugas yang memiliki pengetahuan tentang antar kerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antar kerja.

13. Konsorsium Asuransi TKI adalah kumpulan sejumlah perusahaan asuransi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari ketua dan anggota untuk menyelenggarakan program asuransi TKI yang dibuat dalam perjanjian konsorsium.

14. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan adalah persentasi jumlah pencari kerja yang mendaftarkan dan tercatat pada dinas kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan dan jumlah pencari kerja yang diterima bekerja oleh pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang mendaftarkan lowongan pekerjaannya pada dinas kabupaten/kota.

1. Cara Perhitungan Indikator.

1. Rumus:

persentasi pencari kerja yang terdaftar dengan pencari kerja yang ditempatkan:

$$\frac{\sum \text{pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{pencari kerja yang terdaftar}} \times 100\%$$

1. Pembilang:

jumlah pencari kerja yang ditempatkan

1. Penyebut:

jumlah pencari kerja yang terdaftar

1. Satuan Indikator: persentasi (%)

1. Contoh Perhitungan:

misalkan pada wilayah kabupaten Bekasi, pencari kerja yang terdaftar sebanyak 15.000 orang. Jumlah pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 3000 orang, maka persentasi pencari kerja yang dapat ditempatkan di wilayah tersebut pada tahun berjalan adalah:

$$\frac{3000 \text{ orang}}{15000 \text{ orang}} \times 100\% = 20\%$$

15000 orang

artinya baru 20% dari jumlah pencari kerja yang terdaftar di wilayah tersebut yang telah ditempatkan.

1. Sumber Data.

Data jumlah pencari kerja yang terdaftar dan data jumlah pencari kerja yang ditempatkan yang diperoleh dari :

1. dinas kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan;
1. kantor perwakilan penempatan tenaga kerja;
1. perusahaan pemberi kerja yang mendaftarkan lowongan kerja pada dinas kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan berdasarkan hasil *job canvassing*, telepon, faksimili, *email*, maupun secara langsung melalui bagian *human resources development*;

15

1. laporan dari perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja dan bursa kerja khusus mengenai penempatan tenaga kerja yang direkrut melalui dinas kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan.

1. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan penempatan tenaga kerja sebesar 70% ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016.

1. Program Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

1. Pelayanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKL;

1. Pelayanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD;

1. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri : pelayanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAN.

1. Langkah Kegiatan.

1. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan di luar negeri:

a. Pelayanan kepada pencari kerja yang dilakukan oleh dinas kabupaten/kota:

1) mengisi formulir AK/II melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat, dan kemampuan oleh pengantar kerja/petugas antar kerja;

2) pencari kerja diberikan kartu AK/I sebagai tanda bukti bahwa pencari kerja sudah terdaftar mencari pekerjaan di dinas kabupaten/kota dengan menyiapkan persyaratan berupa foto kopi ijazah, foto kopi KTP atau surat keterangan tempat tinggal/domisili, pas foto, sertifikat lainnya;

3) melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja;

4) melakukan seleksi kepada pencari kerja;

5) melakukan pencocokan (*job matching*) antara pencari kerja terdaftar dengan lowongan;

6) pemanggilan pencari kerja yang terdaftar untuk mengisi lowongan pekerjaan dengan menggunakan form AK/IV;

7) melakukan pengiriman calon tenaga kerja berdasarkan hasil pencocokkan (*job matching*) dengan menggunakan form AK/V;

8) melaksanakan kegiatan pembekalan (*orientasi*) pra penempatan.

9) melaksanakan penempatan tenaga kerja;

10) melakukan tindak lanjut (*follow up*) penempatan tenaga kerja;

11) melakukan monitoring dan evaluasi kepada pemberi kerja.

b. Pelayanan kepada pemberi kerja yang dilakukan oleh dinas kabupaten/kota:

1) melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan calon tenaga kerja;

2) melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan (*job canvassing*);

- 3) menerima dan mencatat informasi lowongan kerja dan dituangkan pada kartu AK/III kemudian menyerahkan kepada pengantar kerja atau petugas antar kerja;
- 4) membuat komitmen dengan pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja dalam hal pemenuhan lowongan yang menyangkut batas waktu untuk pengisian lowongan yang dibutuhkan;
- 5) mengirimkan calon tenaga kerja kepada pemberi kerja sesuai kualifikasi calon tenaga kerja yang dibutuhkan.

16

c. Prosedur penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh dinas kabupaten/kota:

- 1) pencocokan AK/II dengan AK/III.

Sebelum dilakukan penunjukkan sebagai calon untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan, terlebih dahulu diperiksa kartu pencari kerja (AK/II) secara obyektif dengan tidak memihak.

- 2) penunjukkan sebagai calon untuk pengisian lowongan pekerjaan.

Pencari kerja yang telah terpilih untuk memenuhi lowongan pekerjaan tersebut dilakukan pemanggilan dengan menggunakan formulir surat panggilan (AK/IV).

Pencari kerja yang datang memenuhi panggilan ditawarkan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut dan diberitahu tentang syarat-syarat kerja serta jaminan sosialnya. Apabila telah terdapat kesesuaian, pencari kerja akan diberi surat pengantar (AK/V) setelah terlebih dahulu ada kepastian bahwa lowongan pekerjaan tersebut

belum diisi.

Untuk setiap lowongan pekerjaan, ditunjuk sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang sebagai calon pencari kerja dengan maksud agar pemberi kerja dapat melakukan pemilihan yang terbaik.

- 3) tindak lanjut penunjukkan calon pencari kerja.

Setiap penunjukkan sebagai calon untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan, sebaiknya dilakukan tindak lanjut untuk mengetahui berhasil atau tidaknya penunjukkan calon tersebut dalam mengisi lowongan pekerjaan dan sebagai umpan balik untuk mengetahui apakah pemberi kerja merasa puas dengan penunjukkan calon yang dilakukan oleh dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan apakah calon yang diterima tersebut puas dengan pekerjaan yang diterimanya.

2. khusus untuk pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terdapat beberapa langkah kegiatan tambahan yang dilakukan oleh dinas provinsi dan kabupaten/kota yaitu:

1. penerbitan rekomendasi rekrut yang dilakukan oleh dinas provinsi:

- 1) meneliti dokumen Surat Izin Pengerahan (SIP) yang diterbitkan oleh Menteri;
- 2) meneliti keabsahan PPTKIS;
- 3) menerbitkan Surat Pengantar Rekrut (SPR);

Pelayanan penyelesaian penerbitan SPR maksimal 1 (satu) hari setelah dokumen dinyatakan lengkap.

1. pendataan pencari kerja (pencaker) yang dilaksanakan oleh dinas provinsi dan kabupaten/kota dilakukan oleh pengantar kerja/petugas antar kerja dengan mendata pencaker yang terdaftar di dinas kabupaten/kota setempat;
1. pendaftaran CTKI dilakukan oleh dinas kabupaten/kota;
1. seleksi CTKI dilakukan oleh dinas kabupaten/kota bersama-sama dengan PPTKIS;
1. penandatanganan Perjanjian Penempatan CTKI oleh PPTKIS dan CTKI yang diketahui dan disahkan oleh dinas kabupaten/kota;
1. pemberian Rekomendasi paspor TKI oleh dinas kabupaten/kota yang ditujukan kepada kantor imigrasi setempat;

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta rekomendasi kelayakan lokasi

sarana kesehatan yang dilakukan oleh dinas provinsi .

g. rekomendasi izin penampungan CTKI yang dilakukan oleh dinas provinsi;

17

1. pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi CTKI yang dilaksanakan oleh dinas provinsi :
 - 1) dinas provinsi memberikan rekomendasi izin Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP);
 - 2) dinas provinsi diikutsertakan sebagai asesor.
 1. penyelesaian asuransi perlindungan TKI yang dilakukan oleh dinas provinsi dan kabupaten/kota:
 - 1) dinas provinsi memfasilitasi penyelesaian kasus Calon TKI dan TKI serta dapat mengusulkan kepada Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Kementerian Nakertrans dalam hal penjatuhan sanksi administratif kepada konsorsium asuransi TKI;

2) dinas kabupaten/kota meneliti keabsahan bukti pembayaran asuransi pra penempatan dan memfasilitasi (memberikan rekomendasi) pengajuan klaim asuransi TKI kepada konsorsium asuransi.

1. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) yang dilakukan oleh dinas provinsi dan kabupaten/kota:

tugas dinas provinsi dalam penyelenggaraan PAP melakukan:

- 1) penelitian persyaratan administrasi;
- 2) penelitian kelengkapan dokumen yaitu sertifikat kompetensi, perjanjian kerja, paspor, dan visa kerja;
- 3) koordinasi dengan instansi terkait dan dinas kabupaten/kota;
- 4) melaksanakan PAP selama 20 (dua puluh) jam pelajaran dengan materi PAP meliputi pembinaan mental kerohanian, pembinaan kesehatan fisik, pembinaan mental dan kepribadian, bahaya perdagangan perempuan dan anak, bahaya perdagangan narkoba, obat terlarang dan kriminal lainnya, sosialisasi budaya, adat istiadat dan kondisi negara penempatan, peraturan perundang-undangan negara penempatan, tata cara keberangkatan dan kedatangan di bandara negara penempatan, tata cara kepulangan di tanah air, peran perwakilan Republik Indonesia dalam pembinaan dan perlindungan WNI/TKI di luar negeri, program *remittance* tabungan dan asuransi perlindungan TKI dan perjanjian penempatan TKI dan perjanjian kerja;
- 5) menerbitkan surat keterangan telah mengikuti PAP.
 1. penandatanganan Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh dinas provinsi. Penandatanganan perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna dilakukan dihadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 1. pembinaan TKI Purna Penempatan di daerah asal yang dilakukan oleh dinas provinsi dan kabupaten/kota.

dinas kabupaten/kota memfasilitasi pelaksanaan bimbingan wirausaha, pengembangan usaha dan pendampingan terhadap TKI purna dalam pembinaan usaha serta melakukan rehabilitasi mental bekerjasama dengan instansi terkait.

1. Sumber Daya Manusia.
 1. Pengantar kerja/petugas antar kerja;
 2. Petugas operator komputer.
1. Penanggung jawab Kegiatan.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menangani bidang ketenagakerjaan.

III. PELAYANAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. A. Dasar.

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial;
1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;
1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit;
1. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 06 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya.
1. Pengertian.
 1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 1. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
 1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 1. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat

kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

1. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
1. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

19

1. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
10. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
11. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan. Mediator Hubungan Industrial berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pada unit organisasi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat dan daerah.
12. Konsiliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
13. Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
14. Perjanjian Bersama adalah persetujuan yang dibuat oleh 2 (dua) pihak atau lebih yang masing-masing berjanji akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.
15. Besaran Kasus Perselisihan Hubungan Industrial adalah jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan oleh Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan kabupaten/kota yang penyelesaiannya sampai pada tingkat perjanjian bersama (PB).

1. Cara Perhitungan Indikator.

1. Rumus:

persentasi kasus yang diselesaikan di luar pengadilan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama (PB) dengan jumlah kasus yang dicatatkan.

$$= \frac{\sum \text{kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)}}{\sum \text{kasus yang dicatatkan}} \times 100\%$$

\sum kasus yang dicatatkan

3. Pembilang:

jumlah kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) baik perjanjian bersama yang dibuat secara perseorangan/individual atau perjanjian bersama massal.

4. Penyebut:

jumlah kasus yang dicatatkan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

5. Satuan Indikator: persentasi (%)

20

5. Contoh Perhitungan:

misalkan: berdasarkan data jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang dicatat pada tahun 2008 di Kabupaten Tangerang sebanyak 30 kasus, Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama sebanyak 13 kasus, maka persentasi penyelesaian kasus

perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama di wilayah tersebut pada tahun berjalan adalah :

$$\frac{13}{38} \times 100\% = 34 \%$$

artinya, baru 34 % dari jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama di wilayah tersebut.

D. Sumber Data.

Data jumlah kasus yang diselesaikan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui Perjanjian Bersama (PB) dan data jumlah kasus yang dicatatkan diperoleh dari dinas provinsi, kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan.

1. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebesar 50% dapat dicapai pada tahun 2016.

1. Program Kegiatan.

Program Pembinaan dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Sosialisasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

2. Bimbingan Teknis tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Langkah Kegiatan.

1. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dinas tenaga kerja di provinsi dan kabupaten/kota melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu antara lain:

1. narasumber yang mempunyai kompetensi substansi di bidang hubungan industrial berasal dari akademisi, praktisi hubungan industrial, pakar dan instansi pemerintah;

1. peserta dari kalangan masyarakat industrial, pekerja/buruh, SP/SB, pengusaha/organisasi pengusaha dan pemerintah.

1. Bimbingan Teknis Tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam melaksanakan Bimbingan Teknis, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota, sekurang-kurangnya memperhatikan:

1. narasumber yang mempunyai kompetensi substansi di bidang ketenagakerjaan, menguasai peraturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hukum acara perdata, teknik komunikasi dan negosiasi;

21

1. peserta dari instansi pemerintah;

1. tujuannya untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
1. Sumber Daya Manusia.
1. Mediator Hubungan Industrial.
1. Pegawai Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota khususnya yang membidangi hubungan industrial.
1. Penanggung jawab Kegiatan.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menangani bidang ketenagakerjaan.

IV. PELAYANAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA/BURUH

1. Dasar.
 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 1. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
1. Pengertian.
 1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 1. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat JAMSOSTEK adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santuan berupa uang 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.
 1. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
 1. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.

1. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan.
1. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

22

8. Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

9. Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK adalah jumlah pekerja/buruh di perusahaan yang menjadi peserta JAMSOSTEK.

C. Cara Perhitungan Indikator:

1. Rumus:

persentasi pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK dengan jumlah pekerja/buruh dalam hubungan kerja:

$$= \frac{\sum \text{pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK}}{\sum \text{pekerja/buruh}} \times 100\%$$

1. Pembilang:

jumlah pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK.

1. Penyebut:

jumlah pekerja/buruh

1. Satuan Indikator: persentasi (%)

1. Contoh Perhitungan:

misalkan: berdasarkan data jumlah pekerja/buruh tahun 2008 di Kabupaten Pasuruan sebanyak 211.586 orang. Jumlah pekerja/buruh yang telah menjadi

peserta JAMSOSTEK sebanyak 94.305 orang, maka persentasi pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK di wilayah tersebut pada tahun berjalan adalah :

$$\frac{94.305 \text{ orang}}{211.586} \times 100\% = 44.57 \%$$

211.586 orang

artinya, baru 44.57 % dari jumlah seluruh pekerja/buruh yang telah menjadi peserta JAMSOSTEK di wilayah tersebut.

1. Sumber Data.

Data jumlah pekerja/buruh dan jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK yang diperoleh dari :

1. dinas provinsi dan kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan;

1. Badan Pusat Statistik (BPS);
2. PT JAMSOSTEK (Persero).

1. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan jaminan sosial bagi pekerja/buruh sebesar 50% ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016.

1. Program Kegiatan.

Program Pembinaan Dalam Rangka Peningkatan Kepesertaan JAMSOSTEK bagi Pekerja/Buruh.

1. Sosialisasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
1. Bimbingan Teknis tentang Tata Cara Peningkatan dan Pembinaan Kepesertaan JAMSOSTEK bagi Pekerja/Buruh;
2. Penegakkan Hukum terkait dengan kepesertaan JAMSOSTEK.

23

1. Langkah Kegiatan.

1. Sosialisasi Peraturan tentang JAMSOSTEK

Dinas tenaga kerja di provinsi dan kabupaten/kota melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang jaminan sosial tenaga kerja, yaitu antara lain:

1. narasumber yang mempunyai kompetensi substansi di bidang ketenagakerjaan dan memahami Peraturan Perundang-undangan JAMSOSTEK;
1. narasumber berasal dari akademisi, praktisi, pakar, pemerintah dan PT JAMSOSTEK;

1. peserta dari kalangan masyarakat industri, pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah;

1. tujuannya memberikan pemahaman tentang perlindungan bagi tenaga kerja;

2. Bimbingan Teknis dalam rangka Peningkatan dan Pembinaan Kepesertaan JAMSOSTEK bagi pekerja/buruh.

Dinas tenaga kerja di provinsi dan kabupaten/kota melaksanakan kegiatan bimbingan teknis dalam rangka peningkatan dan pembinaan kepesertaan JAMSOSTEK bagi pekerja/buruh, yaitu antara lain:

1. narasumber yang mempunyai kompetensi di bidang ketenagakerjaan dan memahami perundang-undangan JAMSOSTEK;
1. narasumber berasal dari pakar, akademisi, praktisi hubungan industrial, pemerintah, dan PT JAMSOSTEK;
1. peserta dari Pekerja/Buruh, SP/SB, Pengusaha dan Organisasi Pengusaha, Pemerintah;
1. tujuannya untuk meningkatkan kepesertaan dan perluasan cakupan kepesertaan JAMSOSTEK;
1. Penegakan hukum terkait dengan kepesertaan JAMSOSTEK.

Dinas tenaga kerja di kabupaten/kota di provinsi melaksanakan kegiatan penegakan hukum terkait dengan kepesertaan JAMSOSTEK, yaitu antara lain:

- a. melaksanakan kegiatan koordinasi fungsional tingkat kabupaten/kota di provinsi dan melaksanakan pengawasan terpadu di wilayah kabupaten/kota di provinsi;
- b. tim Koordinasi Fungsional terdiri dari dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di provinsi dengan cabang PT. JAMSOSTEK setempat.

1. Sumber Daya Manusia.

1. Pegawai teknis dinas provinsi dan kabupaten/kota;
2. Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS).

1. Penanggung jawab Kegiatan.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menangani bidang ketenagakerjaan.

1. PELAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN A. Dasar.

1. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (Stoom Ordonnantie) dan Peraturan Uap Tahun 1930 (Stoom Verordening);
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan;
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
1. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 *Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce*

(Konvensi) ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan;

1. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER. 03/MEN/1984 tentang Pengawasan Terpadu;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Pelaporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

1. Pengertian.

1. Perusahaan adalah:

1. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
1. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
1. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

1. Laporan Pelaksanaan Pengawasan adalah laporan yang memuat hasil kegiatan dan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan baik laporan individu pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.
1. Pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
1. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, dan pemeriksaan ulang.
1. Pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu obyek pengawasan ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisa dan pengetesan sesuai dengan ketentuan atau standar yang berlaku.

25

1. Besaran pemeriksaan perusahaan adalah persentase jumlah perusahaan yang terdaftar pada dinas provinsi dan kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan yang telah dilakukan pemeriksaan.
1. Besaran pengujian peralatan di perusahaan adalah persentase jumlah peralatan yang terdaftar pada dinas provinsi dan kabupaten/kota dan jumlah peralatan yang telah dilakukan pengujian.

C. Cara Perhitungan Indikator.

1. Pemeriksaan Perusahaan.

a. Rumus:

persentase jumlah perusahaan yang telah diperiksa dibanding dengan jumlah perusahaan yang terdaftar

$$= \frac{\sum \text{perusahaan yang telah diperiksa}}{\sum \text{perusahaan yang terdaftar}} \times 100\%$$

b. Pembilang:

jumlah perusahaan yang telah diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan.

c. Penyebut:

jumlah perusahaan yang terdaftar sesuai Wajib Lapo Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan yang berada di provinsi dan kabupaten/kota.

d. Satuan Indikator: persentasi (%)

1. Contoh Perhitungan:

misalkan : di provinsi dan kabupaten/kota perusahaan yang terdaftar sebanyak 1200 perusahaan, yang diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan sebanyak 180 perusahaan dengan catatan jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 3 orang.

Jumlah perusahaan yang telah diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan cara perhitungannya adalah: 3 orang pengawas ketenagakerjaan x 5 perusahaan/bulan x 12 bulan = 180 perusahaan (satu tahun), maka

persentase pemeriksaan perusahaan di provinsi dan kabupaten/kota pada tahun berjalan adalah :

$$\frac{180 \text{ perusahaan}}{1200 \text{ perusahaan}} \times 100\% = 15\%$$

arti angka 15 % adalah kinerja pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan perusahaan di provinsi dan kabupaten/kota dalam tahun berjalan.

2. Pengujian Perusahaan.

1. Rumus:

persentase jumlah peralatan yang telah diuji dibanding dengan jumlah peralatan yang terdaftar

$$= \frac{\sum \text{peralatan yang telah diuji}}{\sum \text{peralatan yang terdaftar}} \times 100\%$$

1. Pembilang:

jumlah peralatan yang telah diuji oleh pengawas ketenagakerjaan

26

1. Penyebut:

jumlah peralatan yang terdaftar sesuai Wajib Lapo Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan yang berada di provinsi dan kabupaten/kota.

1. Satuan Indikator:

persentasi (%)

1. Contoh Perhitungan:

misalkan : provinsi dan kabupaten/kota jumlah peralatan yang terdaftar sebanyak 1759 unit, yang diuji oleh pengawas ketenagakerjaan sebanyak

180 unit dengan catatan jumlah pengawas ketenagakerjaan spesialis sebanyak 3 orang.

Jumlah peralatan yang telah diuji oleh pengawas ketenagakerjaan cara perhitungannya adalah 3 orang pengawas ketenagakerjaan spesialis x 8 unit/bulan x 12 bulan = 288 unit (satu tahun), maka persentase pengujian peralatan di provinsi dan kabupaten/kota pada tahun berjalan adalah:

$$288 \text{ unit} \times 100\% = 24\% \text{ 1759 unit}$$

arti angka 24 % adalah kinerja pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengujian peralatan di perusahaan pada provinsi dan kabupaten/kota dalam tahun berjalan.

1. Sumber Data.

Dinas provinsi dan kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan.

1. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan pengawasan ketenagakerjaan ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016 yaitu:

1. pemeriksaan perusahaan sebesar 45%;

1. pengujian peralatan sebesar 50%.

1. Program.

1. Program yang dilakukan dalam pelaksanaan pemeriksaan perusahaan yaitu:

1. pembinaan penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan;

1. pembinaan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan;

2. peningkatan kuantitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan;

1. peningkatan sarana dan prasarana pengawasan ketenagakerjaan.

1. Program yang dilakukan dalam pelaksanaan pengujian peralatan di perusahaan yaitu:

1. pendataan obyek pengujian K3;
1. peningkatan kuantitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan spesialis;
1. peningkatan sarana dan prasarana pengujian;
2. pemberdayaan Ahli K3 Spesialis.

27

1. Langkah Kegiatan.
 1. Pemeriksaan perusahaan yang meliputi pemeriksaan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja.
 1. Dinas provinsi dan kabupaten/kota membuat rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 1. Pengawas ketenagakerjaan:
 - 1) membuat rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - 2) melakukan pemeriksaan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan;
 - 3) menganalisa kondisi ketenagakerjaan di perusahaan;
 - 4) membuat nota pemeriksaan atas hasil pemeriksaan di perusahaan;
 - 5) menyampaikan nota pemeriksaan atas hasil pemeriksaan kepada perusahaan;
 - 6) membuat laporan atas hasil pemeriksaan di perusahaan kepada pimpinan;
 - 7) melakukan monitoring, evaluasi dan tindak lanjut atas nota pemeriksaan;
 - 8) mengadministrasikan hasil pemeriksaan perusahaan.
 1. Pengujian perusahaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis:
 - a. membuat rencana kerja pengujian peralatan;
 - b. menyiapkan pelaksanaan pengujian peralatan;
 - c. melakukan pengujian peralatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar teknis;
 - d. menganalisa hasil pengujian peralatan;

e. membuat laporan pengujian peralatan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan untuk dilakukan tindak lanjut;

1. mengadministrasikan hasil pengujian peralatan.

1. Sumber Daya Manusia.

1. Pengawas Ketenagakerjaan;

1. Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis;

2. Penyelenggara Administrasi Pengawasan Ketenagakerjaan;

1. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

1. Penanggung jawab Kegiatan.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menangani bidang ketenagakerjaan

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 29 Oktober 2010

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

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

28

LAMPIRAN III

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.15/MEN/X/2010

TENTANG
STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN
KOMPONEN BIAYA
A.PELAYANAN PELATIHAN KERJA

ANGGARAN BIAYA
PROGRAM PELATIHAN UNTUK 1 (SATU) ORANG PESERTA
DINAS KETENAGAKERJAAN :
PROVINSI/KABUPATEN/KOTA
TAHUN ANGGARAN :

No	Kegiatan	Volume
a.	PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI	
1.	<u>Belanja Bahan</u>	
	- Pembuatan sertifikat	1.00 LBR
	- Dokumentasi, pelaporan, pengiriman	1.00 PKT
	- Penggandaan	1.00 OK
	- Bahan praktek pelatihan dan uji kompetensi	1.00 OK
	- Alat tulis kantor	1.00 PKT
	- Komputer supplies	1.00 PKT
	- Rapat persiapan	1.00 PKT
	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>	
2.	- Rekrutmen peserta	1.00 PKT
b.	PELATIHAN BERBASIS MASYARAKAT	
1.	<u>Belanja Bahan</u>	
	- Pembuatan sertifikat	1.00 LBR
	- Dokumentasi, pelaporan, pengiriman	1.00 PKT
	- Penggandaan	1.00 OK
	- Bahan praktek pelatihan dan uji kompetensi	1.00 OK
	- Alat tulis kantor	1.00 PKT
	- Komputer supplies	1.00 PKT
	- Rapat persiapan	1.00 PKT
	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>	
2.	- Rekrutmen peserta	1.00 PKT
29		
c.	PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN	
1.	<u>Belanja Bahan</u>	
	- Pembuatan sertifikat	1.00 LBR
	- Dokumentasi, pelaporan, pengiriman	1.00 PKT
	- Penggandaan	1.00 OK
	- Bahan praktek pelatihan	1.00 OK
	- Alat tulis kantor	1.00 PKT
	- Komputer supplies	1.00 PKT
	- Rapat persiapan	1.00 PKT
	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>	
2.	- Rekrutmen peserta	1.00. PKT

B. PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

ANGGARAN BIAYA

PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA UNTUK 1 ORANG PESERTA

DINAS KETENAGAKERJAAN: PROVINSI/KABUPATEN/KOTA

TAHUN ANGGARAN :

No	Kegiatan		Volume
	PENEMPATAN TENAGA KERJA ANTAR KERJA LOKAL		
a.	(AKL)		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan rekrutmen dan seleksi	1.00	PKT
	- Pencetakan Kartu AK I s/d IV	1.00	LBR
	- Pencetakan buku pedoman dan Juknis AKL	1.00	BK
	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
2.	- Konsumsi seleksi	1.00	PKT
b.	PENEMPATAN TENAGA KERJA ANTAR KERJA ANTAR DAERAH (AKAD)		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan Bahan Orientasi	1.00	PKT
	- Pencetakan Formulir AKAD	1.00	LBR
	- Penggandaan buku Pedoman dan Juknis AKAD	1.00	BK
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi seleksi	1.00	PKT
30			
c.	PENEMPATAN TENAGA KERJA ANTAR KERJA ANTAR NEGARA		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan Bahan Orientasi	1.00	PKT
	- Pencetakan Formulir	1.00	LBR
	- Penggandaan buku Pedoman dan Juknis AKAN	1.00	BK
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		

- Konsumsi seleksi 1.00 PKT

C. PELAYANAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

ANGGARAN BIAYA

PROGRAM PEMBINAAN DALAM RANGKA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DINAS KETENAGAKERJAAN : PROVINSI/KABUPATEN/KOTA

TAHUN ANGGARAN :

No	Kegiatan	Volume	
1. SOSIALISASI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL			
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Pengandaan bahan	1.00	PKT
	- Perlengkapan peserta	1.00	OK
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT
1. BIMBINGAN TEKNIS TENTANG TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL			
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Pengandaan bahan	1.00	PKT
	- Perlengkapan peserta	1.00	OK
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT

31

D. PELAYANAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA/BURUH

ANGGARAN BIAYA

PROGRAM PEMBINAAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KEPESERTAAN
JAMINAN

SOSIAL BAGI PEKERJA/BURUH

DINAS KETENAGAKERJAAN: PROVINSI/KABUPATEN/KOTA

TAHUN ANGGARAN :

No	Kegiatan		Volume
a.	SOSIALISASI PERATURAN TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan	1.00	PKT
	- Perlengkapan peserta	1.00	OK
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT
1.	BIMBINGAN TEKNIS DALAM RANGKA PEMBINAAN KEPESERTAAN KEPESERTAAN JAMSOSTEK BAGI PEKERJA/BURUH		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan	1.00	PKT
	- Perlengkapan peserta	1.00	OK
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT
c.	PENEGAKAN HUKUM TERKAIT DENGAN KEPESERTAAN JAMSOSTEK		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan	1.00	PKT
	- Perlengkapan peserta	1.00	OK
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT

E. PELAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

ANGGARAN BIAYA

PEMERIKSAAN PERUSAHAAN

DINAS KETENAGAKERJAAN : PROVINSI/KABUPATEN/KOTA

TAHUN ANGGARAN :

No	Kegiatan		Volume
a.	PEMBINAAN PENERAPAN NORMA KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan	1.00	PKT
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT
b.	PEMBINAAN PENERAPAN NORMA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan	1.00	PKT
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT
c.	PENINGKATAN KUANTITAS DAN KUALITAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan	1.00	PKT
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT
33			
d.	PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN		
1.	<u>Belanja Bahan</u>		

- Alat tulis kantor	1.00	PKT
- Komputer supplies	1.00	PKT
- Pengiriman laporan	1.00	PKT
Belanja Barang Operasional Lainnya		
2. - Konsumsi	1.00	PKT

ANGGARAN BIAYA
PENGUJIAN PERALATAN DI PERUSAHAAN
DINAS KETENAGAKERJAAN :
PROVINSI/KABUPATEN/KOTA
TAHUN ANGGARAN :

No	Kegiatan	Volume
----	----------	--------

a.

PENDATAAN OBYEK PENGUJIAN K3

1. <u>Belanja Bahan</u>		
- Alat tulis kantor	1.00	PKT
- Komputer supplies	1.00	PKT
- Penggandaan bahan	1.00	PKT
- Pengiriman laporan	1.00	PKT
2. <u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
- Konsumsi	1.00	PKT

1. PENINGKATAN KUANTITAS DAN KUALITAS PENGAWAS
KETENAGAKERJAAN SPESIALIS

1. <u>Belanja Bahan</u>		
- Alat tulis kantor	1.00	PKT
- Komputer supplies	1.00	PKT
- Penggandaan bahan	1.00	PKT

	- Pengiriman laporan	1.00	PKT
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT
c.PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA PENGUJIAN			
1.	<u>Belanja Bahan</u>		
	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
	- Penggandaan bahan	1.00	PKT
	- Pengiriman laporan	1.00	PKT
	Belanja Barang Operasional Lainnya		
2.	- Konsumsi	1.00	PKT
34			
d. PEMBERDAYAAN AHLI K3 SPESIALIS			
	<u>Belanja Bahan</u>		
1.	- Alat tulis kantor	1.00	PKT
	- Komputer supplies	1.00	PKT
2.	<u>Belanja Barang Operasional Lainnya</u>		
	- Konsumsi	1.00	PKT

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 29 Oktober 2010

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

Drs. H.A MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si

35

LAMPIRAN IV

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.15/MEN/X/2010

TENTANG

STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

SISTEMATIKA PENYUSUNAN

LAPORAN TEKNIS TAHUNAN PENERAPAN DAN PENCAPAIAN SPM
PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI/KABUPATEN/KOTA

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

1. DASAR HUKUM

BAB II PENERAPAN DAN PENCAPAIAN SPM

1. Uraian Kegiatan:

adalah langkah-langkah kegiatan yang dilaksanakan dalam upaya mewujudkan pelayanan dasar.

1. Target Pencapaian SPM oleh Daerah:

adalah target yang ditetapkan oleh pemerintahan daerah dalam mencapai SPM selama kurun waktu satu tahun.

1. Realisasi:

adalah target yang dapat dicapai atau direalisasikan oleh pemerintahan daerah selama satu tahun anggaran.

REALISASI PENCAPAIAN SPM BIDANG KETENAGAKERJAAN

PROVINSI/KABUPATEN/KOTA.....

TAHUN.....

No.	Uraian Kegiatan	Target	Realisasi	Alokasi Anggaran	Dukungan Personil
A.	Pelayanan Pelatihan Kerja			- APBD - Lain-lain	PNS : Non PNS :
	1.				
	2.				
	dst...				
B.	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja				
	1.				
	2.				
	dst..				
C.	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial				
	1.				
	2.				
	dst...				
D.	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek				
	1.				
	2.				
	dst...				
E.	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan				
	1.				
	2.				
	dst				

1. Alokasi Anggaran:

adalah jumlah belanja langsung dan tidak langsung yang ditetapkan dalam APBD dalam rangka penerapan dan pencapaian SPM yang bersumber dari:

1. APBD;
2. Sumber dana lain yang sah.

1. Dukungan Personil:

Jumlah personil atau pegawai yang terlibat dalam proses penerapan dan pencapaian SPM:

1. PNS;
1. Non-PNS

1. Permasalahan dan Solusi:

Permasalahan dan solusi yang dihadapi dalam penerapan dan pencapaian SPM, baik permasalahan eksternal maupun internal dan langkah-langkah penyelesaian permasalahan yang ditempuh.

1. Pelayanan Pelatihan Kerja

- 1) Uraian Masalah :
- 2) Upaya Tindak Lanjut :
- 3) Usulan Tindak Lanjut dari Pusat :

1. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

- 1) Uraian Masalah :
- 2) Upaya Tindak Lanjut :
- 3) Usulan Tindak Lanjut dari Pusat :

1. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- 1) Uraian Masalah :
- 2) Upaya Tindak Lanjut :
- 3) Usulan Tindak Lanjut dari Pusat :

1. Pelayanan Kepesertaan Jamsostek

- 1) Uraian Masalah :
- 2) Upaya Tindak Lanjut :
- 3) Usulan Tindak Lanjut dari Pusat :
 1. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan

- 1) Uraian Masalah :
- 2) Upaya Tindak Lanjut :
- 3) Usulan Tindak Lanjut dari Pusat :

BAB III PENUTUP

KEPALA SKPD

YANG MENANGANI BIDANG

KETENAGAKERJAAN

.....

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 29 Oktober 2010

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

Drs. H.A MUHAIMIN ISKANDAR, M.SI