



**SALINAN**

**MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA**

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 12 TAHUN 2020  
TENTANG

RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN  
TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan Pasal 17 ayat (2) Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Peraturan Presiden serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 411);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 622) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 870);

9. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 adalah dokumen perencanaan strategis Kementerian Ketenagakerjaan untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.

Pasal 2

Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Data dan informasi kinerja Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 yang termuat dalam Sistem Informasi KRISNA-Renstra merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.

Pasal 4

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2016 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016

Nomor 1219), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 5

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 14 Juli 2020

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

IDA FAUZIYAH

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 15 Juli 2020

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA  
BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 773  
PL. KEPALA BIRO HUKUM,



RENI MURSIDAYANTI  
NIP. 19720603 199903 2 001



LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 12 TAHUN 2020  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN  
KETENAGAKERJAAN TAHUN 2020-2024

BAB I  
PENDAHULUAN

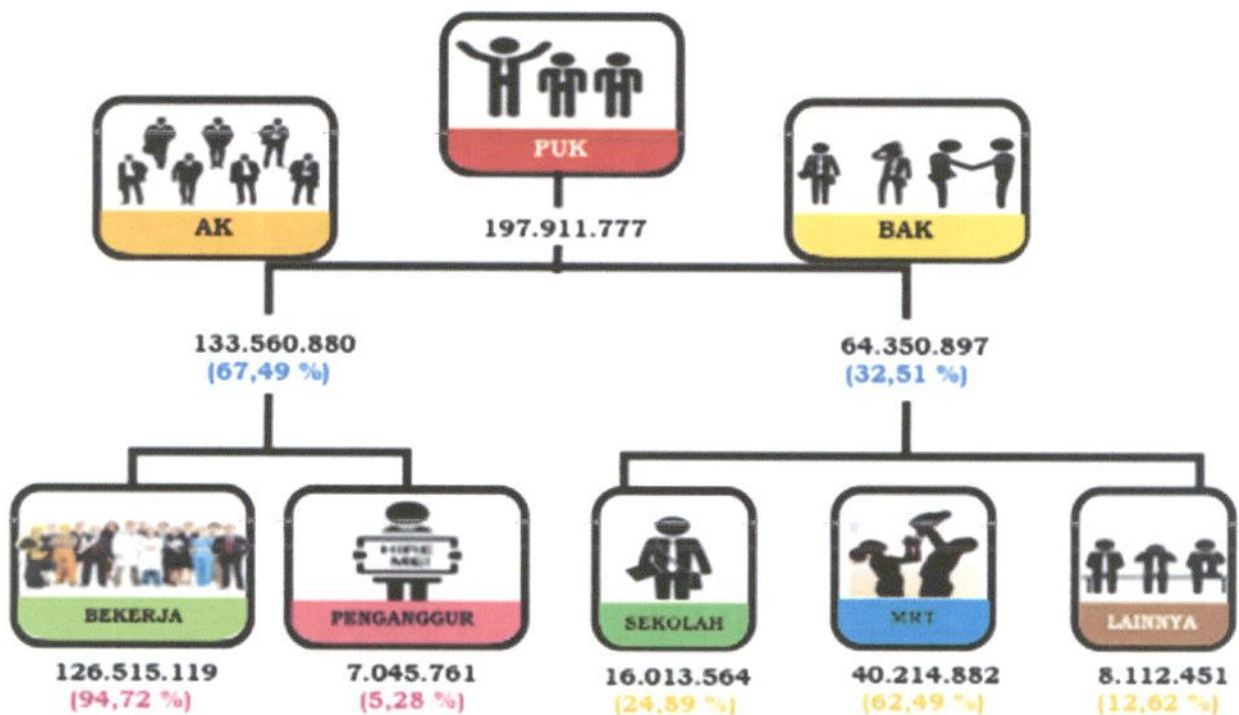
A. Kondisi Umum

Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran sentral dalam pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara-negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formulasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan investasi serta dukungan infrastruktur yang memadai. Semua aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang mengusung visi pembangunan nasional “Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur”. Memasuki periode keempat RPJPN tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial untuk diprioritaskan. Hal ini terlihat dari salah satu sasaran pokok yang bertujuan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing. RPJPN menempatkan SDM sebagai modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah Indonesia.

Gambaran umum atas kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlihat dari perkembangan peningkatan jumlah penduduk Indonesia usia produktif yang merupakan tantangan strategis bangsa. Jumlah angkatan kerja yang sudah mencapai 133,56 juta orang pada 2019 (Badan Pusat Statistik, Agustus 2019) merupakan potensi yang dapat mengoptimalkan kinerja perekonomian Indonesia.

Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini juga menjadi tantangan bagi Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang layak. Meskipun pasar tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan (ditandai dengan peningkatan pembukaan lapangan kerja dari 180 ribu per bulan pada tahun 2017 menjadi 215 ribu per bulan pada 2018), namun tantangan dalam menjawab perubahan struktur dan perilaku tenaga kerja merupakan hal yang cukup penting.

Dalam jangka pendek, jumlah pembukaan lapangan kerja saat ini cukup untuk menampung jumlah tenaga kerja yang baru masuk ke pasar kerja. Hal ini terlihat dari adanya pembukaan lapangan kerja yang relatif banyak tersebut berdampak terhadap berkurangnya angka pengangguran. Hingga Agustus 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada pada angka 5,28 persen. Tingkat Pengangguran Terbuka tersebut menurun jika dibandingkan dengan Agustus 2018 yang berada pada 5,34 persen. Penurunan TPT terjadi di Perkotaan dari 6,45 persen (Agustus 2018) ke 6,31 persen (Agustus 2019). Untuk TPT Perdesaan terjadi sedikit Penurunan dari 4,04 persen (Agustus 2018) ke 3,99 persen (Agustus 2019). Pada RPJMN 2020-2024 Pemerintah menargetkan TPT dapat berada di angka 3,6-4,3 persen.

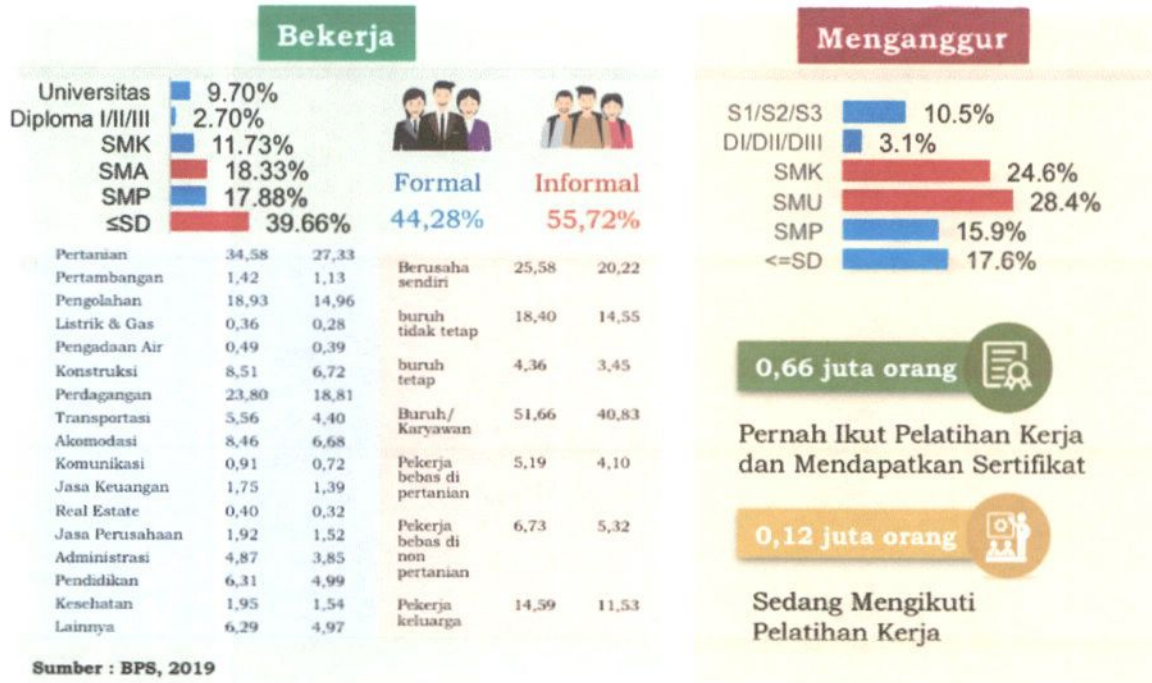


Keterangan:

PUK : Penduduk Usia Kerja, AK : Angkatan Kerja, BAK; Bukan Angkatan Kerja, MRT: Mengurus Rumah Tangga.

Gambar 1.1. Kondisi Ketenagakerjaan 2019





Gambar 1.2. Profil Ketenagakerjaan 2019

Dengan segala tantangan yang masih perlu diatasi ke depan, secara umum perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami kemajuan, hal ini terlihat dari semakin berkurangnya tingkat pengangguran dan semakin tingginya tingkat penduduk yang bekerja. Pada 2018, dari jumlah angkatan kerja yang mencapai 131,01 juta jiwa, terdapat sebanyak 124,01 juta jiwa (94,66 persen) yang telah bekerja. Titik persoalan terletak pada masih adanya 7 juta jiwa (5,34 persen) yang masih masuk kategori pengangguran terbuka. Di samping itu, meskipun tingkat penduduk yang bekerja relatif semakin banyak, namun ternyata mayoritas masih tamatan SMP ke bawah. Dari total penduduk yang bekerja, sebanyak 58,78 persen di antaranya merupakan pekerja yang masih berpendidikan rendah (SD dan SMP).

Sementara 29,04 persen merupakan tenaga kerja dengan tamatan pendidikan menengah (SMA dan SMK). Hanya sebesar 12,18 persen pekerja yang telah tamat pendidikan tinggi (diploma dan Universitas). Kondisi tersebut merupakan fakta yang perlu disikapi secara serius, mengingat mayoritas pekerja di Indonesia masih tergolong pendidikan rendah yang identik dengan keterbatasan keahlian (*low skilled*). Permasalahan ini yang diduga menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya penyerapan tenaga kerja pada sektor Industri. Penyerapan tenaga kerja di Sektor Industri tercatat masih sebesar 14,72 persen (terbesar kedua setelah sektor pertanian), padahal industri merupakan *leading sector* di Indonesia. Di sisi lain, penyerapan tenaga kerja di

sektor pertanian mencapai 28,79 persen, padahal sektor pertanian tidak lagi menjadi *leading sector*. Sulitnya transformasi penyerapan tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor industri disinyalir karena masih terbatasnya keahlian (*skill*) yang dimiliki pada mayoritas tenaga kerja di Indonesia.

Komparasi di tingkat global tentang kondisi ketenagakerjaan Indonesia juga dapat menjadi refleksi bagi perbaikan kebijakan ke depan. Terkait dengan aspek *skills* (keterampilan) dan *labour market* (pasar kerja) misalnya data *Global Competitiveness Report 2018* mewartakan komponen *skills* tenaga kerja Indonesia hanya memiliki nilai 64.

Di dalam komponen *Skills*, terdapat tiga sub komponen yang memiliki perkembangan menurun yakni, *skillset of graduates* yang memiliki nilai 61, *digital skills among population* yang memiliki nilai 62, dan *ease of finding skilled employees* yang memiliki nilai 61. Perkembangan data tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan/keahlian masih menjadi tantangan bagi daya saing Indonesia. Sedangkan komponen *labour market* memiliki nilai 57,8 dan memiliki tren yang menurun. Dari komponen *labour market*, terdapat lima sub komponen yang memiliki perkembangan menurun yakni, *cooperation in labour-employer relations*, *active labour policies*, *ease of hiring foreign labour*, *reliance on professional management*, *labour tax rate %*. Dari perkembangan tersebut, permasalahan hubungan industrial dan kemudahan merekrut tenaga kerja asing masih menjadi hambatan bagi indeks daya saing Indonesia.

Di masa mendatang, sektor ekonomi semakin membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian digital, mengingat mulai bermunculan gejala transformasi ekonomi ke arah *automation* (otomatisasi) atau digital ekonomi. Bagaimana tenaga kerja berpendidikan rendah tersebut mampu menghadapi proses transformasi ekonomi? Tentu diperlukan kebijakan untuk mempercepat peningkatan *skill* SDM agar dinamika sektor ekonomi mampu diimbangi dengan penyediaan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Dalam konteks kesejahteraan, transformasi ekonomi dan pasar tenaga kerja yang tidak pasti seiring hadirnya digitalisasi tentu membutuhkan penguatan perlindungan sosial.

Ketentuan tradisional perlindungan sosial yang umumnya dikenal di negara berkembang adalah berdasarkan pada pekerjaan berupah tetap, definisi yang jelas tentang pengusaha dan karyawan, dan titik pensiun yang tetap, cenderung tidak relevan lagi. Pengeluaran untuk bantuan sosial harus dilengkapi dengan asuransi yang tidak sepenuhnya hanya tertuju pada mereka yang memiliki pekerjaan berupah formal. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memperluas cakupan formal-informal dan memberikan prioritas kepada orang-orang termiskin yang tidak memiliki pekerjaan. Peraturan ketenagakerjaan harus ditinjau ulang untuk dapat melindungi tenaga kerja secara umum dan juga untuk memfasilitasi transisi kerja sebagai konsekuensi dari transformasi ekonomi yang sedang berlangsung. Perkembangan teknologi digital semakin memperlebar sektor informal khususnya di negara berkembang. Sektor informal tidak lagi hanya mencakup pekerjaan bergaji tidak tetap seperti yang dikenal sebelumnya yang didominasi oleh tenaga kerja berketerampilan rendah (*unskilled*), akan tetapi juga model kerja baru seperti kemitraan yang dijalankan oleh *startup* transportasi *online* (*ride-hailing*) Grab dan Gojek. Oleh karena itu pekerjaan sektor informal semakin menjadi tantangan besar bagi negara ekonomi berkembang.

Klasifikasi pembagian pekerja sektor formal-informal harus dievaluasi karena perubahan kondisi kerja. Secara tradisional, produktivitas maupun upah sektor informasi cenderung lebih rendah dibandingkan pekerja formal, akan tetapi hal ini bisa saja tidak relevan lagi. Akan tetapi pada umumnya, pekerja informal tidak memiliki jaminan kesehatan maupun perlindungan sosial. Kegiatan ekonomi yang semakin dinamis, kebutuhan edukasi, kesehatan, dan model bisnis yang berubah memerlukan bentuk perlindungan sosial yang lebih universal. Peningkatan perlindungan sosial tanpa peduli apapun jenis kontrak pekerja perlu untuk dipertimbangkan.

Besarnya sektor informal dan administrasi yang tidak efisien semakin memperberat beban fiskal yang ada untuk dapat menerapkan *Univeral Basic Income*. Sementara itu pekerjaan informal dan bahkan pekerjaan paruh waktu merupakan salah satu sasaran yang ingin dilindungi dalam skema ini. Saat ini semakin banyak orang yang bekerja secara independen sebagai pekerja lepas, *independent*



*contractor, self-employed* dan lainnya yang dikenal sebagai *gig economy*. Jumlahnya terus meningkat dan mereka jarang yang memenuhi kategori *full time worker* yang mendapatkan perlindungan.

Peninjauan kembali sistem jaminan sosial ketenagakerjaan juga ditujukan untuk mendukung angkatan kerja dalam menghadapi masa transisi pasar tenaga kerja. Jaminan sosial diperlukan untuk mendukung transisi angkatan kerja muda dari sekolah ke bekerja. Anak-anak muda memerlukan dukungan yang kuat untuk melalui masa transisi ini sehingga mereka bisa terintegrasi dengan pasar tenaga kerja dan menjadi anggota aktif masyarakat. Pemerintah perlu meningkatkan kesempatan pekerjaan yang layak bagi pemuda melalui program pelatihan dan dukungan bagi wirausahawan muda. Sektor privat memiliki peran penting untuk menawarkan pemagangan. Pemerintah perlu menggabungkan jaminan sosial dengan investasi pada layanan ketenagakerjaan (*public employment services*), menggabungkan pelayanan digital dengan konseling personal dan jasa penempatan, serta meningkatkan informasi tentang pasar tenaga kerja.

Tenaga kerja yang lebih senior juga tidak bisa dinafikan dan merupakan aset bagi ekonomi dan masyarakat. Bagi yang ingin tetap aktif secara ekonomi harus diberi akses untuk mendapatkan pelatihan. Contohnya adalah melalui skema jam kerja fleksibel dengan pengurangan jam kerja dan kerja jarak jauh (*telework*). Pemerintah bisa meningkatkan kesempatan untuk pensiun parsial (*partial retirement*) atau meningkatkan usia pensiun sebagai pilihan opsional namun tetap menjaga orang-orang tua bekerja tidak di luar batas. Teknologi menyediakan cara baru dan inovatif untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan tempat bekerja guna memfasilitasi keberlanjutan pekerja yang sudah menua atau yang sudah muncul keluhan disabilitas. Di banyak negara banyak orang tua yang tidak bisa berhenti bekerja karena tidak adanya jaminan hari tua.

## B. Potensi dan Permasalahan

Isu Sumber Daya Manusia (SDM) dan ketenagakerjaan menjadi isu utama di era automasi dan ekonomi digital yang saat ini tengah berkembang dengan cepat. Baik potensi dan permasalahan SDM dan ketenagakerjaan diulas oleh berbagai lembaga global di forum-forum internasional sebagai salah satu isu penting dalam laporan dan publikasi mereka. Isu-isu strategis ini perlu dikemukakan dalam Rencana Strategis untuk memberikan gambaran peluang yang ada dan tantangan yang harus dihadapi dengan memandang kondisi terkini ketenagakerjaan Indonesia di era automasi dan ekonomi digital saat ini.

### 1. Potensi

#### a. Booming Ekonomi Digital dan Automasi

Internet saat ini telah menjadi kebutuhan penduduk Indonesia. Data Statistik Indonesia-BPS pada 2017 menunjukkan rumah tangga yang pernah mengakses internet dalam 3 bulan terakhir sebesar 57,33 persen. Angka tersebut naik dari tahun sebelumnya sebesar 47,22 persen. Implikasinya transaksi bisnis melalui internet (ekonomi digital) semakin membesar. Dengan pengguna internet sebanyak lebih dari 100 juta, nilai perdagangan *e-commerce* diperkirakan sebesar 6 – 9 persen dari Produk Domestik Bruto (Kemenkeu, Februari 2018). Transaksi perdagangan melalui internet meningkat pesat dari US\$ 8 miliar pada 2013 menjadi US\$ 28 miliar pada 2016 atau naik 3,5 kali lipat hanya dalam 3 tahun (Kemenkominfo, 2017). Potensi ini jika didukung kebijakan yang tepat di bidang ketenagakerjaan maka akan membuat tumbuh-kembang ekonomi digital selaras dengan upaya penciptaan lapangan kerja.

Selanjutnya, dinamika ekonomi terkini juga direfleksikan dengan hadirnya era automasi. Era automasi yang diperkirakan akan melahirkan revolusi industri 4.0 ini berdiri di atas tren bergesernya perekonomian dari *resources-based* (berbasis sumber daya) menjadi *knowledge-based economy* (ekonomi berbasis ilmu pengetahuan). Pergeseran terjadi seiring dengan kesadaran bahwa sumber daya alam memiliki keterbatasan sementara itu disisi lain kekayaan intelektual

jika dikelola dengan optimal akan bisa menjadi pengungkit pertumbuhan ekonomi yang tidak ada batasnya.

Dalam *knowledge-based economy*, titik tumpu perekonomian terletak pada kecepatan dalam mengembangkan teknologi dan informasi yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualifikasi tinggi. Oleh karena itu isu ketenagakerjaan menjadi salah satu isu sentral dalam *knowledge-based economy* dan Revolusi Industri 4.0. Negara harus berpacu mengembangkan SDM khususnya dalam lingkup studi *science, technology, engineering, mathematics* (STEM). Pendidikan dan pelatihan ditujukan tidak hanya untuk mempersiapkan angkatan kerja yang mampu bersaing, tapi juga agar dapat mencipta dan reka teknologi informasi.

Di lain sisi, automasi tidak hanya menghadirkan perpacuan dalam memperkuat struktur angkatan kerja akan tetapi juga memunculkan kekhawatiran. Kekhawatiran didorong oleh adanya ancaman akan hilangnya berbagai pekerjaan padat karya yang tergantikan oleh teknologi robotik dan kecerdasan buatan. OECD (2018) memprediksi berbagai pekerjaan yang terancam risiko automasi diantaranya adalah pekerja kebersihan, moda transportasi, penjahit, pertanian, pertambangan, konstruksi dan banyak lainnya dengan probabilitas di atas 50 persen. Probabilitas yang sangat tinggi ini tentu saja memiliki implikasi besar dalam perencanaan ketenagakerjaan. Bagi negara berkembang seperti Indonesia, hal ini tentu saja menjadi kekhawatiran dikarenakan tren automasi terjadi umumnya pada industri padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja.

Akan tetapi kekhawatiran akan ancaman automasi dan revolusi Industri 4.0 terhadap kondisi ketenagakerjaan di negara berkembang agaknya berlebihan. Laporan McKinsey (2017) menekankan bahwa dampak yang dihasilkan oleh automasi industri terhadap ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatan, demografi, dan struktur industri suatu negara. Negara maju yang memiliki tingkat pendapatan tinggi, struktur industri yang kuat, dan kondisi demografi yang defisit (penduduk usia tua yang terus

membesar persentasenya dalam piramida kependudukan) cenderung terkena dampak yang besar dari automasi revolusi industri 4.0.

Lain halnya dengan negara berkembang, automasi belum memiliki dampak yang besar terhadap hilang dan tergantikannya pekerjaan oleh mesin dan robot. Hal ini bisa disebabkan karena struktur industri di negara berkembang masih belum kuat atau tingkat pendapatannya yang rendah, atau faktor demografi di mana angkatan kerjanya masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan rendah. Indonesia termasuk ke dalam negara yang belum akan terdampak besar oleh automasi industri. Dalam rentang 2016 sampai 2030, McKinsey memprediksi hanya sekitar 12 persen pekerjaan di Indonesia yang akan tergantikan oleh automasi mesin.

Perubahan pekerjaan di negara maju seperti cenderung hilangnya pekerjaan operator mesin, pegawai kantor, dan *customer service* malah diprediksikan akan meningkat kebutuhannya di negara berkembang (lihat Gambar). Tingkat pendapatan di negara berkembang yang relatif masih rendah, melimpahnya tenaga kerja usia produktif, dan struktur industri yang belum matang membuat biaya untuk automasi lebih tinggi dibandingkan dengan optimalisasi sumber daya tenaga kerja yang tersedia. Kondisi ini tentunya senantiasa mengalami perubahan, salah satunya karena biaya dari teknologi yang cenderung terus menurun.



Sumber : McKinsey, 2017

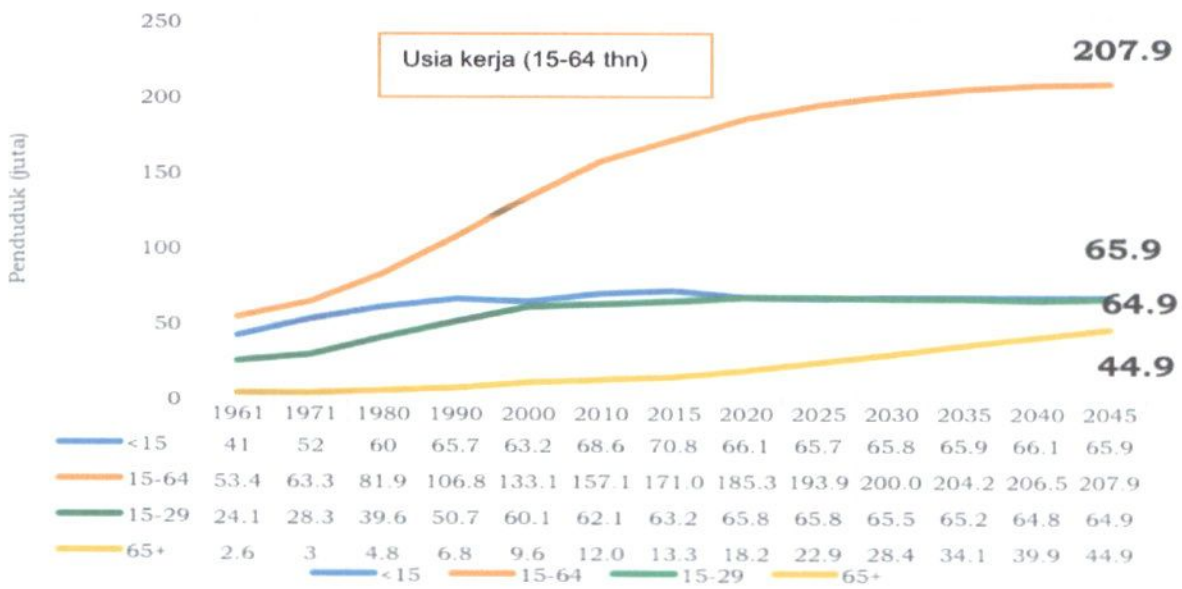
Gambar 1.3. Dampak Otomasi Terhadap Pekerjaan Di Negara Maju Dan Berkembang

Walaupun dampak otomatisasi terhadap perubahan pekerjaan di negara berkembang tidak sebesar dampak di negara maju bukan berarti menjadikan perhatian terhadap tren otomasi dan agenda revolusi industri 4.0 harus dikesampingkan. Kekhawatiran tentang masa depan tetap ada. Orang-orang di negara maju mencemaskan dampak teknologi terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang rutin memiliki kemungkinan tinggi untuk digantikan oleh mesin. Tetapi, teknologi di saat yang bersamaan juga menyediakan peluang terciptanya pekerjaan baru, meningkatnya produktivitas, dan mengantarkan pelayanan publik yang efektif.

b. Angkatan Kerja Muda (Bonus Demografi)

Potensi pembangunan Ketenagakerjaan berikutnya adalah peningkatan penduduk usia kerja yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi. Gambar 1.3. memperlihatkan struktur umur penduduk dari tahun 1961 hingga tahun 2015 dan proyeksinya hingga tahun 2045. Terlihat bahwa jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun) terus bertambah sebagai dampak meningkatnya angka harapan hidup. Pada tahun 2015 terdapat 171,0 juta penduduk usia kerja, dan akan terus bertambah pada tahun-tahun selanjutnya dan diperkirakan mencapai 207,9 juta penduduk usia kerja usia 15-64 di tahun 2045.





Sumber : Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan-Kemnaker (2019), dihitung dari berbagai Sensus Penduduk 1961-2010 dan Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045 (BPS, Bappenas, UNFPA, 2018)

Gambar 1.4. Perubahan Struktur Usia dan Ledakan Penduduk Usia Kerja, Indonesia, 1961-2045

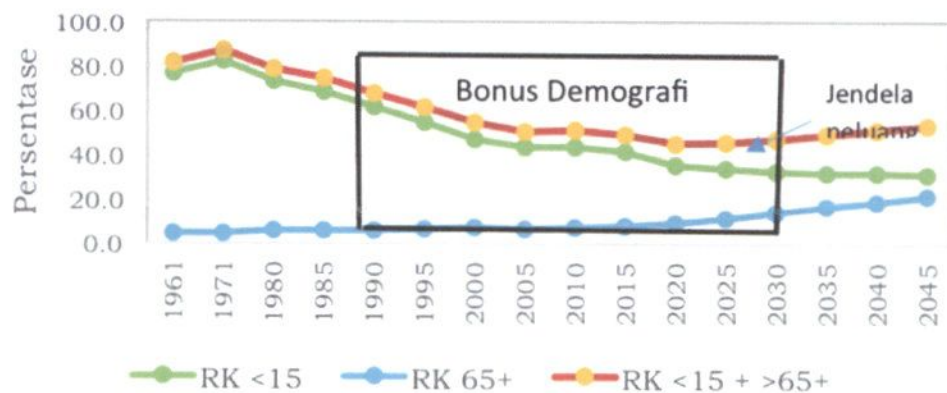
Penduduk usia kerja kelompok usia muda (15-29 tahun) jumlahnya meningkat pesat dari 24,1 juta pemuda di tahun 1961 menjadi 50,7 juta pada tahun 1990, 62,1 juta di tahun 2010, 63,2 juta tahun 2015 dan akan terus bertambah menjadi 64,9 juta pemuda di tahun 2045. Oleh karena itu, pemerintah perlu memberikan perhatian pada penduduk usia muda mengingat umumnya mereka adalah pencari kerja baru (*new entry*) di pasar kerja baik yang lulusan sekolah menengah ataupun lulusan perguruan tinggi.

Peran pemerintah agar dapat mendorong investasi untuk menciptakan pekerjaan bagi pekerja sangat diharapkan, sehingga hadirnya investasi akan membuat semakin banyak pilihan bagi pencari kerja.

Besarnya pertumbuhan penduduk usia kerja pada akhirnya akan membuat struktur kependudukan Indonesia dari sisi usia juga mengalami pergeseran. Di sinilah kemudian muncul istilah Bonus Demografi, yaitu suatu kondisi perubahan struktur umur penduduk sebagai akibat dari proses transisi

demografi, yakni semakin menurunnya angka kelahiran dan angka kematian. Penurunan angka kelahiran akan menyebabkan penurunan jumlah penduduk umur 0-14 tahun, yang diikuti dengan penambahan penduduk usia produktif 15-64 tahun sebagai akibat banyaknya kelahiran di masa lalu. Sementara karena perbaikan status kesehatan, umur harapan hidup semakin panjang, sehingga penduduk usia 65 tahun ke atas (lansia) akan semakin meningkat. Bonus demografi memberikan peluang bagi Indonesia untuk mendapatkan tenaga kerja produktif yang melimpah. Hal ini sejalan dengan kebutuhan pertumbuhan ekonomi yang memerlukan sumber daya manusia yang melimpah dan produktif.

Adioetomo (2005) menjelaskan bahwa bonus demografi hanya akan terjadi satu kali saja bagi semua penduduk suatu negara yaitu yang disebut sebagai *window of opportunity* (jendela kesempatan). Lebih lanjut dikatakan bahwa kesempatan yang diberikan oleh bonus demografi ini berupa tersedianya kondisi atau ukuran yang sangat ideal pada perbandingan jumlah penduduk yang produktif dengan penduduk yang tidak produktif.



Sumber:

Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan-Kemnaker (2019), berdasarkan Proyeksi Penduduk 2015-2045 (BPS, UNFPA, Bappenas, 2018)

Gambar 1.5. Penurunan Rasio Ketergantungan yang disebabkan oleh Bonus Demografi dan Jendela Peluang

Pada saat jendela peluang atau kesempatan terjadi, Rasio Ketergantungan (RK) berada di bawah 50 persen, artinya 100 penduduk usia produktif menanggung 50 usia tidak produktif yaitu penduduk usia kurang dari 15 tahun dan penduduk di atas 65 tahun. Dengan kata lain perbandingan penduduk usia produktif dengan penduduk non usia produktif sekitar dua kalinya. Gambar 1.4. menunjukkan, RK total akan terus turun hingga mencapai RK terendah pada tahun 2020 yang mencapai 45 per 100 penduduk usia produktif yang akan bertahan hingga tahun 2025. Setelah itu, pada tahun 2030 RK total meningkat lagi 47 per 100 penduduk usia produktif. Dengan demikian, Bonus Demografi akan berakhir pada tahun 2025, ketika penduduk usia produktif lebih banyak menanggung penduduk lansia.

Tahapan terendah dari RK total pada angka 45 per 100 antara tahun 2020-2025 disebut Jendela Peluang dan hanya akan terjadi sekali pada penduduk Indonesia. Karena itu, pemerintah harus memperhatikan kondisi kependudukan ini sebagai kesempatan untuk mempersiapkan para calon pekerja dan anak-anak yang akan masuk pasar kerja agar mereka menjadi sumber daya yang berkualitas tinggi, memiliki keterampilan dan kompetensi untuk menghadapi persaingan global tenaga kerja baik di tingkat ASEAN (MEA) atau di dunia.

- c. Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran  
Sebagai konsekuensi dari tren otomatisasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam. Di sisi lain, teknologi juga mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan yang sama kondisinya yaitu menuntut spesialisasi dan keahlian baru. Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan tersebut. Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum yang

mampu mengimbangi dinamika tersebut. Peningkatan keahlian digital mulai perlu diterapkan pada berbagai institusi pendidikan menengah.

Tingkat pendidikan yang diperlukan berhubungan dengan kecenderungan aktivitas yang berpotensi terautomasi. Berdasarkan US *Bureau of Labor Statistic* dan analisis *McKinsey Global Institute*, potensi automasi bagi pekerjaan yang memerlukan kualifikasi pendidikan SMA atau lebih rendah adalah sebesar 55 persen sedangkan profesi dengan pendidikan universitas ke atas kemungkinan automasinya adalah sebesar 22 persen. Pekerjaan yang didominasi oleh keterampilan teknis memiliki kecenderungan besar untuk di automasi, dan umumnya level pendidikan pada pekerjaan ini rendah. Sementara itu pekerjaan dengan kemampuan analisis kompleks dan hubungan interpersonal seperti manajerial cenderung tidak terlalu terdampak oleh automasi dan biasanya diisi oleh tenaga kerja berpendidikan tinggi.

Teknologi digital yang berkembang semenjak *dotcom boom* pada akhir abad 20 mendorong perusahaan untuk berkembang dengan pesat atau justru meredup dengan cepat (*disrupted*), mengaburkan batas-batas antar perusahaan, dan menantang pola produksi tradisional. Model bisnis baru seperti platform digital mengubah *startup* lokal menjadi raksasa global, sering kali dengan jumlah pekerja dan aset nyata yang sedikit. Model industri baru memunculkan pertanyaan terkait kebijakan di area sekitar privasi, kompetisi, dan perpajakan. Kemampuan pemerintah untuk meningkatkan pendapatan dibatasi oleh kondisi virtual aset-aset produksi. Platform membuat teknologi menjangkau orang dalam waktu yang sangat cepat. Individu dan perusahaan hanya perlu koneksi *broadband internet* untuk berdagang barang dan jasa pada *platform* daring. Hal ini berimplikasi pada tuntutan keterampilan (*skill*) di negara ekonomi maju dan berkembang. Kebutuhan keterampilan berubah menjadi keterampilan (*skill*) kognitif baik untuk mereka yang masuk ke dalam industri digital ataupun pekerjaan di pemerintahan yang butuh kemampuan menganalisa perubahan yang begitu



cepat.

Menurut *World Development Report* (2019), tiga jenis keterampilan yang akan semakin penting di pasar tenaga kerja adalah: keterampilan kognitif tingkat lanjut seperti pemecahan masalah yang kompleks; keterampilan sosial-perilaku (*socio behavioral*) seperti kerja tim; dan keterampilan beradaptasi yang didasari oleh kemampuan untuk bernalar (*reasoning skills*) dan motivasi diri (*self-efficacy*).

Membangun keterampilan ini membutuhkan fondasi sumber daya manusia yang kuat dan pembelajaran seumur hidup (*lifelong learning*).

Menerapkan ekosistem pembelajaran seumur hidup (*lifelong learning*) yang efektif merupakan tanggung jawab bersama yang memerlukan peran pemerintah, perusahaan, pekerja, serta institusi pendidikan. Agar pendidikan seumur hidup dapat berlangsung untuk semua orang (*entitlement*), pemerintah harus meninjau ulang sistem pendidikan, kebijakan pengembangan keterampilan, layanan ketenagakerjaan, dan sistem pelatihan untuk memberi pekerja waktu dan dukungan finansial agar mereka terus melakukan pembelajaran.

Pemerintah harus memikirkan mekanisme pembiayaan yang layak. Pekerja lebih cenderung terlibat dalam pembelajaran orang dewasa (*adult learning*) ketika ada jaminan akan kelangsungan pendapatan dan penerimaan kembali di pasar tenaga kerja. Mengingat pentingnya training yang dilakukan di tempat kerja, perusahaan perlu berkontribusi terhadap pembiayaannya. Dalam kasus dimana perusahaan menjalankan sendiri program training-nya, mereka bisa bekerja bersama dengan organisasi pekerja untuk mendesain kerangka yang relevan. Organisasi pekerja / buruh memiliki peran utama dalam ekosistem ini.

d. Potensi Pariwisata

Di tengah kelesuan ekonomi global yang diperkirakan masih akan berlangsung dalam beberapa tahun mendatang, sebenarnya masih terbuka peluang bagi Indonesia untuk dapat meningkatkan kualitas perekonomiannya. Optimisme



ini salah satunya muncul dari perkembangan positif yang terjadi di sektor pariwisata Indonesia. Terlepas dari berbagai kendala yang masih mengimpit, sektor pariwisata menjadi sektor yang semakin dapat diandalkan dalam upaya menciptakan lapangan kerja, meningkatkan nilai tambah produk, serta menjadi salah satu sumber penerimaan devisa. Dukungan dan strategi kebijakan yang tepat dari pemerintah dalam mengembangkan sektor ini ke depan akan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan memperbaiki kualitas pertumbuhan ekonomi, terutama terhadap penciptaan lapangan kerja dan peningkatan nilai tambah.

Perkembangan sektor perjalanan dan pariwisata semakin mengembirakan sejalan pemulihan ekonomi global dari krisis. Pertumbuhan sektor ini pun diperkirakan akan mengikuti bahkan akan menyamai sektor-sektor utama perekonomian dunia seperti sektor jasa keuangan maupun transportasi dan manufaktur. Peranan sektor perjalanan dan pariwisata terhadap perekonomian dapat ditelusuri dari pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh langsung yang diukur dari dua hal yaitu (i) komoditi dan (ii) industri. Keberadaan sektor pariwisata secara langsung dapat menggerakkan bisnis akomodasi, transportasi, hiburan, dan pertunjukan. Pariwisata juga membantu perkembangan industri jasa penginapan, jasa makanan dan minuman, perdagangan eceran, jasa transportasi, industri budaya, olahraga, dan jasa rekreasi. Perkembangan sektor berbasis konsumen ini tidak terlepas dari besarnya pengeluaran wisatawan baik dari dalam maupun luar negeri untuk kepentingan liburan maupun bisnis.

Pengaruh tidak langsung sektor perjalanan dan pariwisata dimaknai dari peranannya dalam mendorong investasi langsung (*Foreign Direct Investment*, FDI) baik pada sektor pariwisata sendiri maupun lintas sektor seperti konstruksi (misalnya infrastruktur), pendidikan (peningkatan Sumber Daya Manusia), maupun sektor telekomunikasi (teknologi informasi). Selain melalui investasi swasta, peranan langsung

belanja pemerintah pada sektor pariwisata menjadi salah satu ukuran besar kecilnya peranan sektor ini terhadap perekonomian. Dengan investasi swasta maupun pemerintah maka akan dapat menggerakkan sektor lain sehingga secara keseluruhan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Secara lebih spesifik juga terdapat peran pariwisata sebagai pendorong sektor lain, terutama terkait besarnya kontribusi sektor pariwisata terhadap pengeluaran langsung maupun tidak langsung yang bergelut pada sektor ini. Beberapa hal yang mencakup hal itu adalah pengeluaran untuk makanan dan minuman, rekreasi, pakaian, perumahan, dan barang-barang perumahan.

e. Potensi Ekonomi Kreatif

Ekonomi kreatif merupakan salah satu sektor yang berpotensi dikembangkan secara lebih optimal di masa depan. Di Indonesia gaung ekonomi kreatif mencuat satu dasawarsa lalu (tepatnya pada 2007) seiring meningkatnya nilai ekspor dan kontribusi sektor ini terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Margin keuntungan yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi kreatif relatif cukup tinggi dibandingkan sektor lain. Namun sebagai sebuah kegiatan ekonomi yang dicirikan dengan siklus hidup yang singkat, risiko usaha yang cukup tinggi, persaingan ketat, dan mudahnya pelaku pasar lain untuk melakukan imitasi produk menjadikan sektor ini juga sarat dengan tantangan.

Mengingat fakta bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia khususnya sektor industri masih didominasi oleh industri padat modal yang mempunyai daya absorpsi rendah terhadap *supply* tenaga kerja maka diperlukan upaya pengembangan pada industri yang lebih bersifat padat karya. Salah satu sektor yang sedang banyak dikaji guna mengatasi berbagai masalah sektor riil seperti masalah penyerapan tenaga kerja tersebut adalah sektor ekonomi kreatif.

Penggunaan istilah ekonomi kreatif muncul pertama kali di Inggris, yakni merupakan industri yang unsur utamanya adalah kreativitas, keahlian, dan talenta (Kompas, 26 September 2008). Howkins 2001, (dalam Simatupang 2008)

mendefinisikan ekonomi kreatif sebagai penggabungan dari empat sektor yaitu; hak cipta (*the copyright*), hak paten (*the patent*), merk dagang (*trademark*), dan *design industries*. Selanjutnya Howkins mengategorikan 15 sektor yang menjadi bagian dari ekonomi kreatif, yaitu; periklanan, arsitektur, seni rupa, kerajinan, desain, desain *fashion*, film, musik, seni pertunjukan, penerbitan, riset dan pengembangan, piranti lunak, mainan dan permainan, TV dan Radio, dan permainan video.

Kedepan, peran ekonomi kreatif sebagai bagian dari motor penggerak pertumbuhan ekonomi menjadi signifikan untuk dikembangkan. Setidaknya ada beberapa alasan yang mendasarinya; pertama, kontribusi ekonomi. ekonomi kreatif membuka kesempatan untuk meningkatkan pendapatan karena sektor ini dicirikan dengan margin keuntungan yang lebih tinggi dibanding sektor lain pada umumnya.

Selain itu keberadaan ekonomi kreatif juga lebih peka terhadap penyerapan tenaga kerja dibandingkan sektor-sektor padat modal sehingga ini bisa dijadikan alternatif solusi bagi persoalan pengangguran saat ini. Kedua, dari sisi inovasi dan kreativitas. Ekonomi kreatif menunjang bagi penciptaan nilai serta berbagai pemecahan persoalan kreativitas dalam bisnis. Ketiga, dari sisi identitas dan citra. Karena ekonomi kreatif memiliki keanekaragaman tinggi maka keberadaannya sebenarnya juga mewakili keragaman warisan budaya termasuk budaya ekonomi dari masyarakat Indonesia. Sedangkan citra ekonomi kreatif terbangun melalui pemasaran, turisme, dan ikon nasional yang muncul di pasar internasional.

Ekonomi kreatif hidup dan berkembang dari kreasi manusia sehingga dalam perkembangannya selain perlu dukungan dari pembuat kebijakan juga akan sangat tergantung dari kreativitas yang dihasilkan oleh para pelakunya/pengusahanya. Selain itu terdapat fakta bahwa untuk beberapa jenis produk ekonomi kreatif memiliki karakteristik konsumen yang unik, sehingga mereka tidak akan mudah menghentikan permintaan terhadap produk

yang diminati pasar meskipun ada kecenderungan harga naik.

f. Potensi Agribisnis

Agribisnis merupakan subsektor pertanian yang diharapkan dapat berperan penting dalam kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi, penerimaan ekspor, penyediaan lapangan kerja, pengurangan kemiskinan, dan pembangunan wilayah. Urgensi ini mengingat jika ditinjau dari cakupan komoditasnya, terdapat ratusan jenis tanaman tahunan dan tanaman musiman dapat tumbuh subur di Indonesia, sehingga pengembangannya akan dapat menjangkau berbagai tipe sumber daya. Dilihat dari hasil produksinya, komoditas agro/perkebunan merupakan bahan baku industri atau ekspor, sehingga pada dasarnya telah melekat adanya kebutuhan keterkaitan kegiatan usaha dengan berbagai sektor dan sub-sektor lainnya. Disamping itu, jika diamati dari sisi pengusahaannya, sekitar 85 persen merupakan usaha perkebunan rakyat yang tersebar di berbagai daerah. Berbagai alasan tersebut menjadi dasar bagi pentingnya pengembangan agribisnis ke depan.

Pengembangan agribisnis/agroidustri di Indonesia terbukti mampu membentuk pertumbuhan ekonomi nasional. Di tengah krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998, agroindustri ternyata menjadi sebuah aktivitas ekonomi yang mampu berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Selama masa krisis, walaupun sektor lain mengalami kemunduran atau pertumbuhan negatif, agroindustri mampu bertahan dalam jumlah unit usaha yang beroperasi.

Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian, terdapat kelompok agroindustri yang tetap mengalami pertumbuhan selama krisis antara lain yang berbasis kelapa sawit, pengolahan ubi kayu dan industri pengolahan ikan. Sementara itu kelompok agroindustri ini dapat berkembang dalam keadaan krisis karena tidak bergantung pada bahan baku dan bahan tambahan impor serta peluang pasar ekspor yang besar. Sementara kelompok agroindustri yang tetap

dapat bertahan pada masa krisis adalah industri mie, pengolahan susu dan industri tembakau yang disebabkan oleh peningkatan permintaan di dalam negeri dan sifat industri yang padat karya.

Dalam konteks tenaga kerja, kontribusi agribisnis mampu menghasilkan nilai tambah yang besar, sehingga mendorong lahirnya industri hilir dan peningkatan kesempatan kerja yang luas. Bahkan, jika melihat perkembangan peranannya terhadap PDB maka akan terlihat bahwa *output* sektor agribisnis (agroindustri) memberikan kontribusi yang selalu lebih besar dari pada sektor pengolahan non agroindustri.

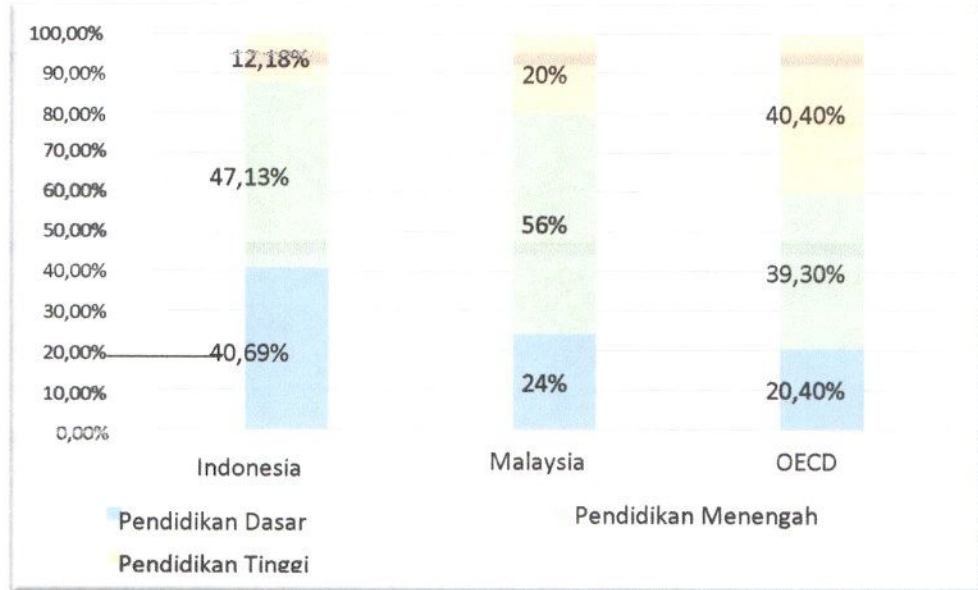
Tidak salah jika agribisnis atau agroindustri ini merupakan penyangga ekonomi nasional, baik melalui kontribusinya dalam penciptaan lapangan kerja, PDB, maupun berbagai indikator ekonomi lainnya. Oleh sebab itu, penguatan strategi pemanfaatan agribisnis ini merupakan hal yang mutlak harus dilakukan. Salah satunya adalah bagaimana mengaitkan potensi ini dengan besarnya jumlah Pekerja Migran Indonesia, sehingga saat mereka kembali ke tanah air dapat mengelola usaha yang berbasis keunggulan komparatif Indonesia ini. Dalam cakupan yang lebih makro, maka keterkaitan yang tinggi mulai dari hulu hingga hilir merupakan salah satu cara untuk memperkuat agroindustri/agribisnis. Sehingga percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi yang berkesinambungan dengan penyerapan tenaga kerja dapat tercapai secara bersama-sama.



## 2. Permasalahan

### a. Kualitas Angkatan Kerja

Struktur atau kualitas tenaga kerja Indonesia saat ini masih



jauh tertinggal dari negara lain di ASEAN dan juga OECD.

Sumber : OECD dan BPS 2018

Gambar 1.6. Perbandingan Struktur Pendidikan Angkatan Kerja Indonesia, Malaysia, dan OECD

Dari sebanyak 131,01 juta orang angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2018, 40,69 persennya menamatkan pendidikan tertinggi setingkat Sekolah Dasar. Angka ini terpaut jauh dari Malaysia yang hanya 24 persen angkatan kerjanya dengan pendidikan tertinggi di Sekolah Dasar. Tidak sampai 10 persen angkatan kerja Indonesia yang merupakan lulusan universitas.

Kualifikasi tenaga kerja secara agregat yang masih rendah tentu menjadi tantangan utama bagi Indonesia dalam mengejar produktivitas industri dan juga untuk menghadapi era automasi dan revolusi industri 4.0.

Transformasi ke arah automasi, ekonomi digital, dan revolusi industri 4.0 membutuhkan keseriusan dalam peningkatan kualitas SDM. Indonesia masih jauh tertinggal dari Malaysia dan OECD. Tidak hanya struktur tenaga kerja, secara kualitas Indonesia masih kalah jauh dari negara-negara berkembang lainnya. Untuk memacu inovasi, diperlukan

lulusan jurusan *Science, Technology, Engineering, Mathematics* (STEM).

Menurut data Statista (2016), China telah memiliki 4,7 juta lulusan STEM dan India sebanyak 2,6 juta orang. Sementara itu Indonesia hanya memiliki 206.000 orang lulusan STEM atau hanya 0,16 persen dari jumlah angkatan kerja. Di tengah transformasi ekonomi ke *knowlegde based* saat ini, kebijakan pendidikan harus semakin mendorong STEM. Inisiasi pendidikan yang memprioritaskan STEM dilakukan agar siswa mampu berpikir kritis sehingga mampu memecahkan masalah dengan cara kreatif dan lebih menjual di pasar kerja. STEM mendapatkan posisi yang sangat strategis di pasar kerja mengingat era di mana data, teknologi, dan informasi memainkan peran sangat penting.

Selain STEM, indikator yang penting untuk dilihat dalam meninjau kualitas angkatan kerja Indonesia adalah indikator PISA (*The Programme for International Student Assessment*). Survey PISA yang melingkupi pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) dalam sains, teknologi, dan membaca juga menempatkan Indonesia pada posisi yang jauh di bawah, bahkan dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN seperti Vietnam, Malaysia, dan Thailand. Data survei PISA termutakhir pada tahun 2015 ini mengambil responden siswa berusia 15 tahun yang artinya merupakan usia masuk angkatan kerja.

Indikator PISA tidak lagi menggambarkan struktur angkatan kerja secara agregat akan tetapi secara spesifik mencerminkan kesiapan tenaga kerja berpendidikan menengah ke atas (SMA, umur 15 tahun) dalam menghadapi dunia kerja dan perkembangan dinamika perekonomian. Ketertinggalan Indonesia dalam indikator PISA memberikan arti bahwa pekerjaan rumah bukan hanya meningkatkan lulusan SMA/SMK akan tetapi juga secara serius meningkatkan kualitas pendidikan.

Kemampuan membaca juga menjadi salah satu keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja dalam transformasi ekonomi saat ini. Adopsi teknologi yang begitu cepat

menyebabkan model bisnis cepat berubah, ikatan kerja yang cenderung lebih longgar (*engagement*), dan berpindahnya pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (*turnover rate*) cenderung tinggi. Menurut Survey Gallup 2014-2016, hanya 15 persen tenaga kerja di Indonesia yang memiliki ikatan yang kuat terhadap pekerjaannya dan memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.

Menurut *World Bank* dalam *World Development Report 2019*, kemampuan literasi yang tergambar dari indikator *reading* dalam PISA menjadi salah satu modal utama bagi SDM untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang berganti-ganti.

Selain indikator PISA, terdapat indikator lain yang mengukur bakat Sumber Daya Manusia yang dikaitkan dengan daya saing yakni *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI). *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) yang dirilis pada 2019 menunjukkan bahwa Indonesia kini menempati ranking 77 untuk seluruh dunia dan ranking ke empat di kawasan Asia Tenggara, di bawah Singapura (2), Malaysia (27) dan Thailand (70).

Tantangan untuk meningkatkan kualitas SDM khususnya angkatan kerja sangat berhubungan dengan bagaimana negara berinvestasi pada sumber daya manusianya. Tahun 2025-2035 merupakan puncak bonus demografi. Seiring dengan program *World Bank Group* dalam *Invest in People*, untuk mengangkat potensi SDM urusan tidak hanya terbatas pada ketenagakerjaan tapi juga terhubung pada kesehatan dan pendidikan. Tantangan untuk meningkatkan kualitas SDM harus menjadi agenda nasional karena dalam konteks *knowledge-based economy*, SDM menjadi kunci untuk dapat bersaing dalam masa depan perekonomian.

b. Tantangan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Indonesia tengah menghadapi tantangan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik. Pada tahun 1998 porsi pengangguran lulusan universitas terhadap total pengangguran terbuka hanya 5,03 persen. Proporsi ini meningkat dua kali lipatnya mencapai angka 10,42 persen di tahun 2018. Lulusan SMK yang diharapkan dapat menjadi

tenaga kerja siap pakai ternyata juga mengalami persoalan yang sama. Pada tahun 1998 hanya 16,89 persen proporsi pengangguran terbuka berasal dari lulusan SMK. Proporsi ini meningkat menjadi 25 persen pada tahun 2018.

Angka di atas setidaknya bisa diinterpretasikan dalam dua hal. Pertama, telah terjadi *mismatch* antara sistem pendidikan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Luaran dari pendidikan khususnya SMK dan Universitas ternyata tidak menemukan lapangan pekerjaan tersedia yang cocok sehingga menyebabkan pengangguran. Kondisi lainnya, pendidikan yang mereka miliki *overqualified* untuk pekerjaan yang tersedia. Kedua, ekspektasi. Lulusan Universitas dan SMK sebagai angkatan kerja terdidik dan terlatih memiliki ekspektasi yang lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA, SMP, dan SD melihat lapangan kerja yang tersedia. Ketidakcocokan antara bidang pendidikan dengan jenis pekerjaan membuat lulusan SMK dan Universitas cenderung untuk menjadi pengangguran. Lain halnya dengan lulusan berpendidikan lebih rendah yang ekspektasinya tidak setinggi lulusan SMK dan Universitas dan mau mengisi lapangan pekerjaan yang tersedia terlepas dari pendidikannya.

Permasalahan pengangguran terdidik dan terlatih juga terlihat dalam *mismatch* pendidikan dan pekerjaan di Indonesia yang ditampilkan dalam Gambar 3.18. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2015, sebanyak 53,33 persen tenaga kerja Indonesia berada pada kondisi *vertical mismatch* dan 60,62 persen mengalami *horizontal mismatch*. *Vertical mismatch* berarti terjadi *over* atau *undereducation* (pendidikan) dan *skill* (keterampilan). Tingkat pendidikan dan/atau keterampilan tenaga kerja tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditangani. *Horizontal mismatch* artinya bidang studi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja berbeda dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan pekerja.

Implikasi dari *vertical* dan *horizontal mismatch* adalah terjadinya *surplus* dan *deficit human capital*. Artinya saat terjadi *overqualified* baik secara pendidikan ataupun



keterampilan, kapasitas seorang pekerja yang tinggi terbuang dengan pekerjaan yang di bawah kapasitasnya. Hal ini berdampak pada upah yang diterima di bawah standar, kepuasan kerja menurun, tingginya kecenderungan meninggalkan pekerjaan (*turnover rate*) dan pencarian kerja baru, serta risiko untuk tidak bekerja meningkat. Bagi perusahaan, ketika mendapatkan kondisi *underqualified* baik secara pendidikan ataupun keterampilan, akan berdampak pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Tantangan *mismatch* juga terlihat dari fenomena *brain drain* di mana banyak angkatan kerja yang menetap di luar negeri dikarenakan alasan mencari kerja. Sebanyak 94,30 persen diaspora Indonesia berpindah dengan alasan mencari pekerjaan. Kecenderungan penduduk berpindah menetap keluar negeri adalah karena kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang ia miliki tidak cocok dengan kesempatan kerja yang ada di Indonesia atau karena upah yang tidak sesuai dengan ekspektasi.

Perluasan kesempatan kerja dengan mendorong sektor formal juga menghadapi kendala. Masih terdapat 70,48 juta pekerja yang bekerja di sektor informal atau sebesar 56,84 persen. Tantangan ke depan adalah bukan hanya mendorong sektor formal, akan tetapi perlu ditinjau ulang klasifikasi sektor formal dan informal itu sendiri mengingat adanya perubahan pola industri digital yang tidak cocok dengan klasifikasi yang ada. Sebagai contoh pola kemitraan di ojek online yang terkategori sebagai pekerjaan informal, menurut riset yang dilakukan oleh Lembaga Demografi UI pada Desember 2017, ternyata rata-rata penghasilan Mitra Pengemudi adalah 3,31 juta rupiah per bulan, jauh di atas upah minimum regional di 9 wilayah yang di survei.

Perluasan kesempatan kerja dengan mendorong industri manufaktur tampak mengalami perbaikan. Industri manufaktur sebagai sektor yang berpotensi besar dalam menciptakan kesempatan kerja yang baik (*decent job*) harus diakselerasi. Terutama meningkatkan *high-skilled labour* yang menurut data Sakernas tahun 2015, hanya 4,3 persen



pekerja di industri manufaktur yang dikategorikan sebagai *skilled labour*, 10,5 persennya *semi-skilled*, dan 85,2 persennya adalah *unskilled labour*. Untuk meningkatkan nilai tambah produksi yang berdampak pada diperluasnya kesempatan kerja, industri akselerasi kompetensi pekerja di sektor industri perlu dilakukan.

c. Tantangan Hubungan Industrial

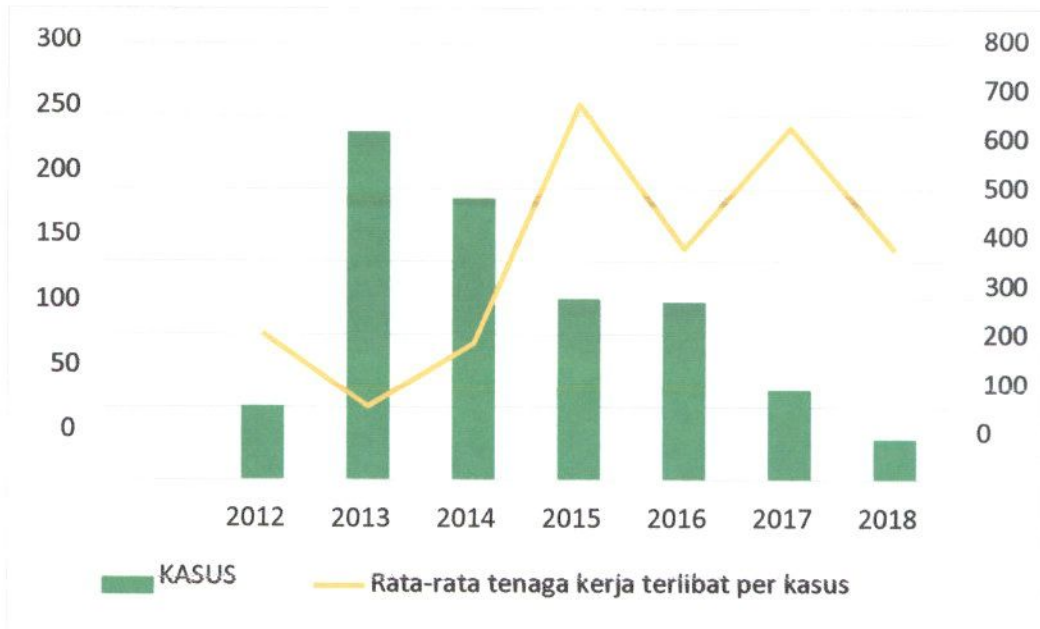
Permasalahan ketenagakerjaan dalam menyongsong era automasi yang mengarah ke revolusi industri 4.0 juga terjadi pada aspek hubungan industrial. Perkembangan komputer pada tahun 1970an; internet pada tahun 1990an, dan intensitas penggunaannya yang terus semakin tinggi hingga saat ini telah mengubah pola kerja dan cara berhubungan antara pekerja dengan industri yang berimplikasi pada hubungan industrial.

Era digital dan automasi telah mengubah cara bisnis dan industri beroperasi, mengelola, serta mengorganisasikan sumber daya yang dimiliki. Transformasi yang terjadi bahkan tidak pernah dibayangkan sebelumnya. Pola komunikasi dan komunikasi dalam masyarakat juga berubah seiring dengan semakin berkembangnya sosial media dan semakin mudahnya akses komunikasi. Hal ini tentu saja berdampak pada hubungan industrial baik antara pekerja dengan pemberi kerja ataupun pekerja dalam berserikat.

Pertama terkait dengan skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi *online* di Indonesia yang telah menyerap tenaga kerja lebih dari 2 juta orang. Skema yang menempatkan pengemudi sebagai mitra, tidak sebagai pekerja, menjadikan beberapa aturan terkait hak tenaga kerja/buruh menjadi tidak relevan. Tidak ada unsur upah dan perintah dalam hubungan antara penyedia aplikasi dan pengemudi transportasi *online* sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku. Hal ini memiliki implikasi pada potensi konflik yang tidak terwadahi oleh peraturan yang ada misal terkait penentuan tarif dan hal lainnya yang menjadi hak dan

kewajiban antar pihak.

Permasalahan pola hubungan kerja model baru ini memperumit tantangan hubungan industrial ketenagakerjaan. Permasalahan sebelumnya yang muncul dari model relasi Pekerja/Buruh Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *Outsourcing*/Alih Daya diperumit dengan berkembangnya model kemitraan belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan mengambil contoh kasus perkembangan transportasi *online*, unjuk rasa yang awalnya antara transportasi *online* dengan *offline* beranjak ke unjuk rasa dari mitra pengemudi ke penyedia aplikasi. Unjuk rasa besar-besaran terus terjadi dari para mitra pengemudi transportasi *online* baik kepada penyedia aplikasi maupun pemerintah menuntut tarif minimum, kesewenangan penyedia aplikasi dalam memberikan *suspend* (hukuman) dan berbagai permasalahan lainnya yang bermuara pada tuntutan hubungan yang setara antara mitra dengan penyedia aplikasi. Kasus unjuk rasa yang mencerminkan bentuk kebuntuan hubungan industrial mengalami penurunan semenjak tahun 2013. Akan tetapi jika dilihat lebih jauh, rata-rata tenaga kerja yang terlibat per kasus unjuk rasa meningkat dengan signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa isu-isu yang diangkat dalam unjuk rasa/mogok semakin tersentralisasi dan menjadi perhatian besar bagi tenaga kerja. Dilihat dari perselisihan hubungan industrial, angka kasus yang muncul cenderung masih tinggi dalam 4 tahun terakhir yaitu 1.263 kasus pada tahun 2015, sejumlah 1.680 kasus tahun 2016, 1.588 kasus tahun 2017, dan 1.436 kasus tahun 2018. Angka kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) juga mengalami tren peningkatan dalam 4 taun terakhir yaitu 245 kasus di 2015, 1.680 kasus di 2016, 2.345 kasus di 2017, dan 2.319 kasus di 2018 (Kemnaker, 2018).



Sumber : Ditjen Binwasnaker dan K3, Kemnaker 2018

Gambar 1.7. Jumlah Kasus Unjuk Rasa dan Rata-rata Tenaga Kerja yang Terlibat Tahun 2012-2018

Perlu kebijakan ketenagakerjaan yang dapat menjawab permasalahan perkembangan dunia kerja saat ini tanpa menafikan perkembangan model bisnis di era digital. Kerangka aturan yang lebih komprehensif dan adaptif dengan perkembangan ekonomi digital serta era automasi yang semakin menjelang perlu segera untuk dirumuskan dan ditetapkan.

Selanjutnya, salah satu aspek penting dalam penguatan daya saing ekonomi adalah kondusifnya iklim ketenagakerjaan yang didukung oleh harmonisnya hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Oleh karena itu, penciptaan iklim ketenagakerjaan yang ramah bagi investasi dan sinergi antara pemangku kepentingan dalam hubungan industrial menjadi pilar tidak terpisahkan dalam pembangunan ketenagakerjaan.

Iklim ketenagakerjaan yang baik merupakan salah satu bentuk penarik minat investasi yang utama. Terlebih lagi di

negara-negara berkembang kawasan Asia yang sebagian besar mengandalkan industri padat karya sebagai bagian dari strategi menumbuhkan perekonomian yang sekaligus mengatasi persoalan pengangguran. Dengan demikian, pada negara-negara yang menawarkan insentif industri padat karya sebenarnya secara implisit perlu mengembangkan strategi untuk membangun iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan hubungan industrial yang nyaman bagi investasi.

Hubungan industrial yang harmonis antara dunia usaha, karyawan/pekerja, serta pemerintah dapat menjadi aspek promotif bagi investor untuk berinvestasi di suatu negara. Negara-negara yang memiliki daya saing ekonomi tinggi, pada umumnya juga memiliki tingkat hubungan industrial yang harmonis diantara para pemangku kepentingan yang terlibat. Lebih dari itu, preferensi investor -terutama di industri padat karya- memang sangat mempertimbangkan kemampuan suatu negara dalam menjaga harmonisasi antara pekerja dengan para pengusahanya. Misalnya, beberapa negara di ASEAN yang berhasil menarik investasi baik dari negara-negara di luar ASEAN maupun hasil relokasi dari negara ASEAN lainnya menjadikan aspek hubungan industrial yang kondusif sebagai salah satu keunggulan negaranya. Ini artinya, hubungan industrial yang baik sangat diperlukan ke depan, seiring upaya Indonesia mendorong tumbuhnya industri padat karya.

Seiring besarnya jumlah tenaga kerja, tentu wajar jika ada perbedaan pemikiran dan cara pandang antara pekerja dengan pengusaha. Dua kepentingan yang berhadapan ini perlu difasilitasi agar tercapai kesepakatan, yang terkadang tidak melulu mengedepankan aspek legal formal atau 'hitam di atas putih'.

Terdapat cara-cara lain untuk kedua belah pihak menemui kesepakatan dan berkompromi demi kepentingan mereka bersama dalam wadah dialog sosial.

Mengedepankan *collective bargaining* atau dialog sosial sesungguhnya merupakan budaya bangsa Indonesia yang

sudah mengakar dari masa ke masa, sehingga hal ini seharusnya sangat mungkin dikembangkan. Aspek- aspek seperti kekeluargaan, musyawarah mufakat, gotong royong dll. Merupakan bentuk-bentuk nilai dialog sosial yang dapat dieksplorasi untuk membuat kesepakatan antara dunia usaha dan para pekerja menemui titik temu yang berkeadilan. Lebih dari itu, mengingat dialog sosial mengakar pada budaya bangsa, maka harapannya penguatan *collective bargaining* ini juga dapat memberi contoh dan inspirasi bagi negara-negara lain.

d. Tantangan Pengawasan Tenaga Kerja

Perkembangan model pekerjaan melalui perkembangan industri digital menghadirkan tantangan yang besar dalam pengawasan ketenagakerjaan. Per triwulan II tahun 2018 terdapat 192.238 perusahaan yang menjadi objek pengawasan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Pada umumnya perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dengan model hubungan industrial yang jelas.

Sementara itu model hubungan kerja dalam ekonomi digital yang sedang berkembang seperti model kemitraan, *freelancing*, dan pekerjaan berbasis *online* lainnya sangat sulit untuk di data dan diawasi oleh pihak terkait khususnya Dirjen Pembinaan Pengawasan Tenaga Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Kemnaker. Salah satu contohnya adalah model kemitraan yang dikembangkan oleh perusahaan transportasi online (*ride-hailing*) yang membuat skema pengawasan terhadap hak kewajiban pekerja dan perusahaan sulit untuk dipantau. Banyak pekerjaan saat ini yang tidak masuk dalam radar pemerintah seperti selebriti di sosial media dan serta pekerjaan lintas negara juga melahirkan tantangan larinya devisa keluar negeri.

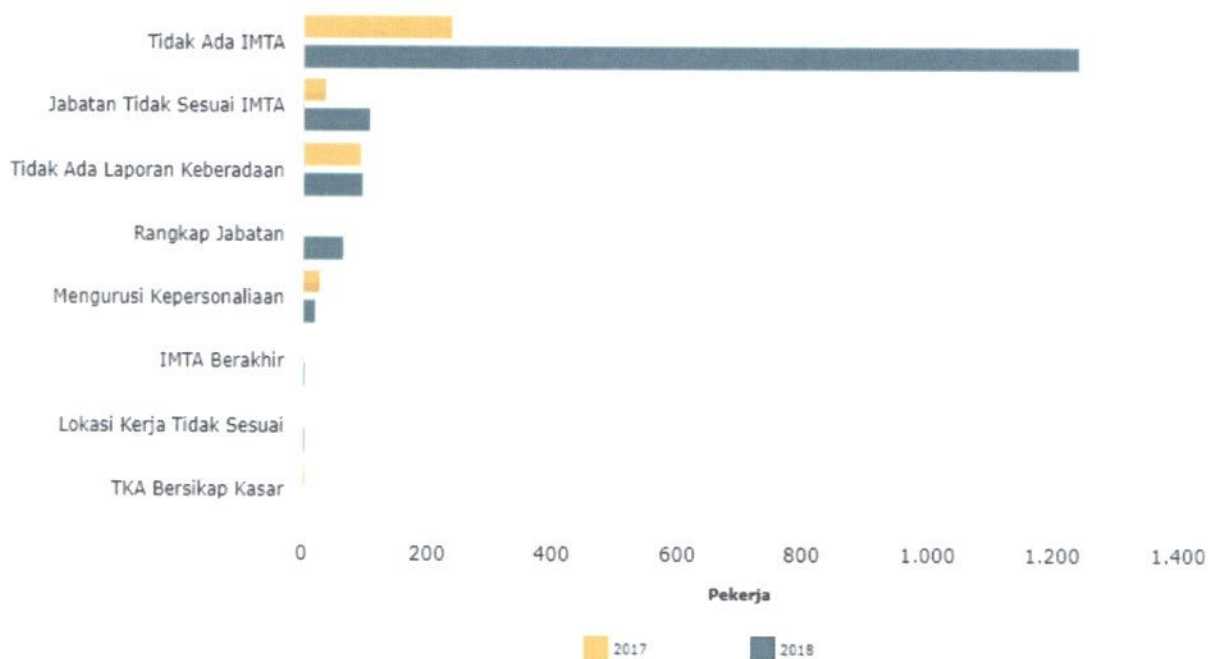
Tantangan pengawasan berikutnya adalah terkait dengan tenaga kerja asing dan Pekerja Migran Indonesia (PMI/TKI). Permasalahan pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) terutama menyangkut jumlah pengawas yang tidak sebanding



dengan jumlah TKA yang diawasi.

Sebagai gambaran, pada Maret 2018 terdapat 89.784 orang TKA di Indonesia, sementara jumlah Sumber Daya Manusia TIMPORA (Tim Pengawas Orang Asing) hanya sekitar 1.500-1.900 orang di seluruh Indonesia. Implikasinya, pada 2017-2018 masih terjadi kasus pelanggaran TKA sebanyak 1.500 kasus (Kemnaker 2018). Sebagian besar pelanggaran di 2018 terkait dengan tidak adanya IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing). Oleh karena itu, perlu upaya untuk mengubah status pengawasan yang bersifat *repressive* (penindakan) menjadi Pengawasan yang bersifat *preventive* (pencegahan) dengan cara mengadakan sosialisasi ke perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan TKA.

Selanjutnya, dalam hal pengawasan Pekerja Migran Indonesia (PMI/TKI), moratorium pengiriman TKI ke-21 negara di Timur Tengah masih berlaku. Oleh karena itu, upaya pengawasan perlu ditingkatkan untuk meminimalkan potensi pelanggaran moratorium terutama terhadap pengiriman PMI secara ilegal ke negara-negara tersebut.



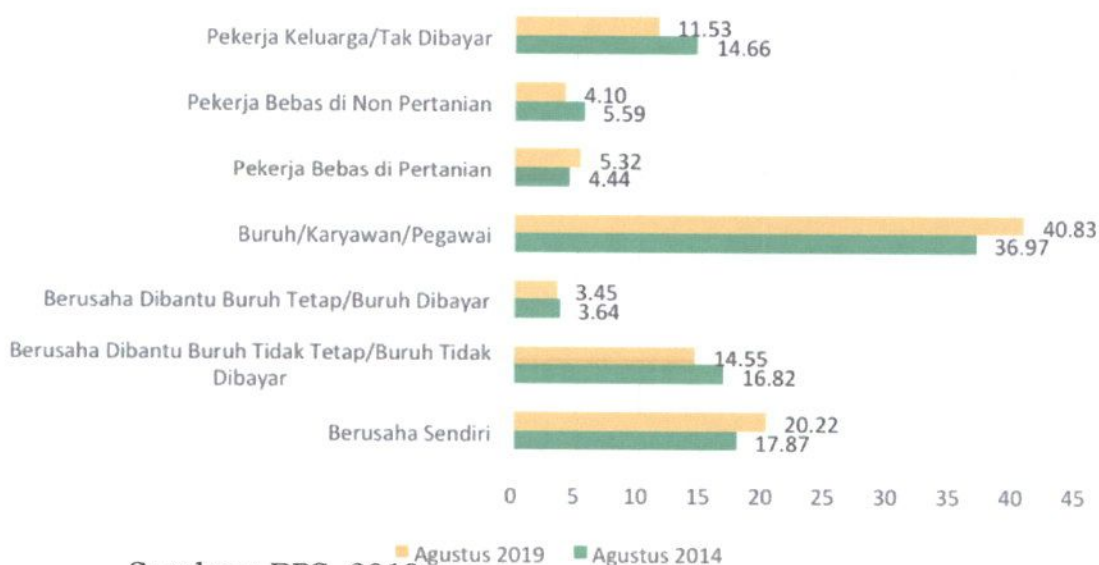
Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan

Gambar 1.8. Pelanggaran Tenaga Kerja Asing Menurut Kasus (2017-2018)

e. Kewirausahaan Yang Rendah

Banyak studi yang menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan pemuda Indonesia sangat rendah. Studi yang dilakukan oleh Rajagukguk (2000) menunjukkan bahwa dari total responden mahasiswa yang diwawancarai, hanya 15 persen di antaranya yang mempunyai keinginan untuk menjadi wirausahawan ketika menyelesaikan kuliahnya. Selebihnya berkeinginan untuk menjadi pegawai kantoran baik di instansi pemerintah maupun swasta .

Selanjutnya, studi yang dilakukan Rajagukguk terhadap wirausahawan di kawasan industri kecil pakaian jadi di Depok juga dengan jelas menunjukkan bahwa karakteristik kewirausahaan (*entrepreneurship characteristics*) para wirausahawan tersebut sangat rendah, sangat jauh dari nilai ideal yang seharusnya dimiliki oleh seorang wirausahawan. Nilai yang diperoleh sebagian besar responden pada beberapa karakteristik kewirausahaan penting sangat rendah.



Sumber : BPS, 2019

Gambar 1.9. Penduduk Usia 15 Tahun Yang Bekerja Menurut Status (Agustus 2014 dan Agustus 2019, juta orang)

Rendahnya angka jiwa kewirausahaan terlihat dari porsi angkatan kerja bekerja yang berusaha sendiri lebih kecil angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai. Pada Agustus 2014, persentase jumlah pekerja/karyawan sebesar 61,67 persen (36,97 juta orang).

Angkanya meningkat menjadi 61,78 persen di Agustus 2019 (40,83 juta orang). Sedangkan angkatan kerja yang bekerja sendiri atau berusaha sendiri hanya 38,33 persen di Agustus 2014 (17.87 juta orang), menurun persinya menjadi 38,22 persen di Agustus 2019 (20,22 juta orang).

- f. Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dan Peraturan pelaksanaannya serta Penyempurnaan Peraturan Ketenagakerjaan

Dalam menjalankan reformasi ketenagakerjaan diperlukan dukungan peraturan yang memadai agar pemerintah dapat melaksanakan reformasi tersebut secara terarah dan terencana. Berbagai kendala keterbatasan payung regulasi yang menjadi dasar dalam melaksanakan pengaturan ketenagakerjaan dapat membuat gerak pemerintah terbatas. Oleh karena itu, revisi maupun penyempurnaan atas berbagai peraturan ketenagakerjaan menjadi agenda tidak terpisahkan dalam pengelolaan ketenagakerjaan ke depan.

Salah satu peraturan yang perlu disempurnakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini setidaknya sudah berkali-kali mengalami gugatan dan perubahan dari Mahkamah Konstitusi. Hal ini menggambarkan belum cukup konsisten dan seimbangny aturan-aturan antar pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Butuh revisi yang komprehensif untuk dapat memberikan kepastian kepada pekerja dan dunia usaha sehingga iklim ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompetitif.

Beberapa aspek mendasar yang membutuhkan perbaikan ke depan di antaranya: Pertama, harus dilakukan penyempurnaan yang terintegrasi antara pemenuhan standar hidup layak bagi pekerja formal dan informal dan pemenuhan standar kerja layak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di nilai sangat bias pekerja sektor formal, sehingga muncul aspirasi dan pertanyaan oleh masyarakat tentang bagaimana pemerintah juga bisa melindungi pekerja yang mayoritas di sektor informal. Kedua, UU Ketenagakerjaan ke depan cukup mengatur hal-hal wajib

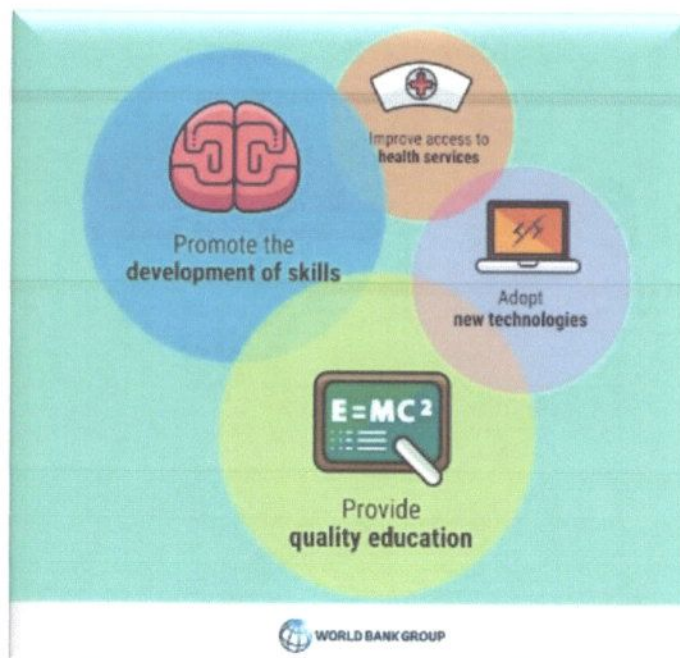
yang harus ada standar umum yang mengatur pemenuhan standar kerja yang layak bagi pekerja, sementara aturan-aturan sangat detail dibuat dalam bentuk peraturan turunan. Ketiga, implementasi dan penegakan hukum atas peraturan ketenagakerjaan memerlukan dukungan lintas kelembagaan dan sinkronisasi regulasi. Beberapa sinkronisasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan lainnya antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Keempat, revisi UU perlu disinkronkan dengan konsep pekerjaan layak (*decent work*) yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan 4 pilarnya yaitu: kesempatan kerja, hak di tempat kerja, jaminan sosial, dan dialog sosial. Kelima, perlu harmonisasi pasal yang mengatur hubungan kerja dalam *outsourcing*, agar pembagian tanggung jawab antara perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa pekerja menjadi jelas, sehingga hak-hak pekerja terlindungi. Selanjutnya, guna menjawab persoalan penciptaan lapangan kerja seluas-luasnya, pemerintah berencana mengeluarkan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja. Menurut Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, terdapat sebelas klaster yang akan dibahas dalam RUU tentang Cipta Kerja, yaitu: 1. Penyederhanaan perizinan tanah 2. Persyaratan investasi 3. Ketenagakerjaan 4. Kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) 5. Kemudahan berusaha 6. Dukungan riset dan inovasi 7. Administrasi pemerintahan 8. Pengenaan sanksi 9. Pengendalian lahan 10. Kemudahan proyek pemerintah 11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Kehadiran RUU tentang Cipta Kerja ini penting sebagai solusi holistik untuk mengatasi persoalan regulasi ketenagakerjaan saat ini.



g. Peningkatan Keahlian dan Produktivitas Tenaga Kerja

Salah satu indikator yang mengukur bakat Sumber Daya Manusia suatu negara dikaitkan dengan daya saingnya yaitu *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI). Laporan yang diterbitkan oleh INSEAD, *Business School for the World*, bekerja sama dengan Grup Adecco dan *Tata Communications* ini merupakan tolok ukur tahunan komprehensif yang mengukur bagaimana negara dan kota berkembang, serta upayanya dalam menarik serta mengukur tingkat kepuasan para *talent*. Hal tersebut berguna sebagai bahan referensi bagi para pengambil keputusan, untuk memahami gambar daya saing global dari setiap *talent* yang ada di negara masing-masing. Di samping itu, sebagai tolok ukur bagi institusi swasta dan pemerintah, dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan daya saing SDM.

Dalam GTCI yang dirilis pada 2019 menunjukkan bahwa Indonesia kini menempati ranking 77 untuk seluruh dunia dan ranking ke empat di kawasan Asia Tenggara, di bawah Singapura (2), Malaysia (27) dan Thailand (70). Kondisi ini menggambarkan secara keseluruhan Indonesia masih menghadapi masalah rendahnya kemampuan SDM, utamanya karena mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah. Efek selanjutnya adalah konsekuensi terhadap rendahnya produktivitas SDM nasional.



Sumber : World Bank, 2018

Gambar 1.10. Framework Investasi pada SDM

Tantangan ini harus dijawab dengan tidak hanya memacu lebih banyak lulusan melalui program wajib belajar 9 tahun dan wajib belajar 12 tahun, akan tetapi juga memastikan kualitasnya melalui kurikulum yang jelas dan tepat dengan kebutuhan dunia industri dan perekonomian. Tantangan selanjutnya hadir dikarenakan urusan angkatan kerja bukan hanya menjadi lingkup kerja Kementerian Ketenagakerjaan akan tetapi menyentuh hampir semua fungsi kementerian dan lembaga sehingga tantangan ini harus dijawab dengan menjadikannya sebagai prioritas nasional.

Tantangan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan kualitas SDM sangat berhubungan dengan bagaimana negara berinvestasi pada sumber daya manusianya. Tahun 2025-2035 merupakan puncak bonus demografi. Tantangan untuk meningkatkan kualitas SDM harus menjadi agenda nasional karena dalam konteks *knowledge-based economy* SDM lah yang akan menjadi kunci untuk dapat bersaing dalam masa depan perekonomian.

Untuk menjawab tantangan keterampilan dan keahlian SDM tersebut, salah satu solusinya adalah meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dengan pelaksanaan program BLK Komunitas. BLK Komunitas ini merupakan unit pelatihan kerja yang didirikan di lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintah yang bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian vokasi sesuai kebutuhan pasar kerja dan bagi komunitas masyarakat sekitarnya. Dengan keberadaan BLK Komunitas ini diharapkan setelah mendapat bekal keterampilan berproduksi atau keahlian tertentu tersebut masyarakat dapat berwirausaha atau mencari kerja.

Di samping bantuan *training* keahlian, program BLK Komunitas ini juga memberikan bantuan kepada lembaga penerima bantuan berupa pembangunan unit gedung *workshop*, peralatan pelatihan, operasional kelembagaan,

instruktur, dan pengelolaan BLK. Program ini sudah berlangsung sejak 2017 yang diawali dengan mendirikan 50 lembaga, kemudian meningkat di 2018 dengan mendirikan 75 lembaga, dan di 2019 ada 1.000 BLK Komunitas yang melatih 100 ribu orang.

h. Peningkatan Peran Daerah

Salah satu aspek yang penting dioptimalkan dalam reformasi ketenagakerjaan adalah sinergi dan koordinasi pemangku kepentingan pusat dan daerah. Peran daerah sangat strategis dalam ketenagakerjaan, mengingat daerahlah yang dekat secara lokasi dengan para pekerja dan dunia usaha. Sejak otonomi daerah, hubungan pertanggungjawaban dinas ketenagakerjaan adalah kepada kepala daerah, sehingga tidak ada hierarki kewenangan dengan Kementerian Ketenagakerjaan di pusat. Namun demikian, beberapa aspek ketenagakerjaan masih ada koordinasi bersama. Ke depan, sinergi dari peran masing-masing baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah perlu dioptimalkan. Sekadar contoh, dalam aspek tenaga kerja asing yang tahun 2017 lalu sempat menjadi isu besar, peran daerah penting untuk dilibatkan dalam aspek pengawasan. Daerah memiliki Tim PORA (Tim Pengawas Orang Asing) yang anggotanya lintas lembaga baik pusat maupun daerah. Contoh lain adalah pengembangan sistem informasi pasar kerja, di mana upaya optimalisasi sistem ini selain memerlukan pendekatan informasi digital juga memerlukan sinergi informasi dengan dinas-dinas ketenagakerjaan di daerah sehingga pertukaran informasi dan data dapat terjadi secara simetris. Dalam hal pengelolaan Balai Latihan Kerja pun demikian, terdapat beberapa aspek yang memerlukan optimalisasi koordinasi antara Pusat dan Daerah.

C. Tantangan Ketenagakerjaan Indonesia Terkait Pandemi Covid-19

Pada Bulan Maret 2020 terjadi pandemi Covid-19 yang memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan di Indonesia. Terdapat beberapa hal yang signifikan mengenai kondisi perekonomian terkait Covid-19. Berdasarkan data Kementerian Keuangan, pertumbuhan ekonomi tahun 2020 diproyeksikan menurun. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) skenario proyeksi, yaitu: kondisi sangat berat (-0,4 %) dan kondisi berat (2,3 %). Rentang proyeksi pertumbuhan ekonomi ini sangat beralasan mengingat pada triwulan I 2020 pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya 2,97 %. Secara spasial, pertumbuhan terendah pada triwulan I 2020 dialami oleh wilayah Bali dan Nusa Tenggara yaitu 0,94 %. Hal ini karena lesunya pariwisata selama selama pandemi Covid-19. Secara sektoral, sektor pertanian mengalami pertumbuhan terendah selama triwulan I 2020, yaitu 0,02 %. Sementara itu, dari sisi konsumsi, pertumbuhan konsumsi rumah tangga pada triwulan I 2020 hanya sebesar 2,84 %, sedangkan konsumsi pemerintah sebesar 3,74 %. Ini mengindikasikan konsumsi pemerintah menjadi motor ekonomi selama pandemi Covid-19.

Dari segi ketenagakerjaan, studi yang dilakukan LIPI dan Lembaga Demografi FEB UI mengungkap 2 (dua) hal penting selama pandemi Covid-19. Pertama, terdapat 17% buruh/karyawan di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Dari segi jenis kelamin, buruh/karyawan korban PHK di kalangan laki-laki sebesar 61,3% sedangkan perempuan 38,7%. Dari segi tingkat pendidikan, 52%.

Dari segi tingkat pendidikan, 52% buruh/karyawan yang ter-PHK berpendidikan SMA dan sederajat. Sektor lapangan usaha yang melakukan PHK terbesar terhadap buruh/karyawan adalah sektor perdagangan rumah makan, dan akomodasi yaitu sebesar 24%. Dari segi jenis pekerjaan, buruh/karyawan yang berstatus tenaga usaha jasa adalah yang terbesar dalam hal ter-PHK, yaitu sebesar 32%. Kedua, dari segi pendapatan, 57% buruh/karyawan mengalami penurunan pendapatan selama pandemi Covid-19. Padahal, 68% dari mereka mengandalkan pendapatan ini sebagai sumber mata pencaharian utama.



Sementara itu, dari sisi tingkat pengangguran, Kementerian Keuangan memproyeksikan tingkat pengangguran tahun 2020 dalam 3 (tiga) skenario. Pertama, skenario “sangat berat” di mana tingkat pengangguran sebesar 9,02%. Kedua, skenario “berat” di mana tingkat pengangguran sebesar 7,33%. Ketiga, skenario “dasar” yaitu 5,18%. Dalam hal ini, cukup jelas kiranya bahwa seluruh skenario tersebut melihat adanya kenaikan tingkat pengangguran terbuka dari posisi Februari 2020, yang sebesar 4,99%.

Namun demikian, tingkat pengangguran diperkirakan akan berada pada kisaran skenario “dasar” hingga “berat”. Alasan dari hal ini adalah keberadaan sektor informal Indonesia, khususnya sektor pertanian-informal di perdesaan, yang terbukti selalu menjadi “bumper” ketika terjadi gangguan ekonomi di sektor formal perkotaan. Indikasi dari hal ini cukup jelas. Selama pandemi Covid-19 banyak terjadi arus “mudik” atau “pulang kampung” pekerja dari perkotaan ke kampung halaman. Dampak dari hal ini pun cukup jelas pula, meningkatnya pekerja sektor pertanian-informal di Perdesaan.

Akan tetapi, patut diperhatikan pula bahwa pekerja miskin akan banyak terjadi di perdesaan. Dengan meningkatnya pekerja sektor pertanian-informal, maka hal ini berpotensi meningkatkan pekerja miskin di perdesaan. Masuknya pekerja ke sektor pertanian-informal akan menciptakan kondisi *over supply* dalam jangka pendek pada sektor ini. Hal ini berimbas pada tekanan upah di sektor tersebut. Akan tetapi, hal itu akan tetap dirasakan lebih baik oleh pekerja dibandingkan dengan tidak memiliki pendapatan sama sekali ketika mereka bertahan di perkotaan. Dalam kondisi yang demikian, perlu diperhatikan proyeksi tingkat kemiskinan pada tahun 2020 yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan.

Pada kategori “sangat berat”, kemiskinan diproyeksikan mencapai 10,56%. Sedangkan pada kategori “berat” dan “dasar”, kemiskinan masing-masing diproyeksikan mencapai 9,59% dan 9,15%. Dalam ketiga skenario tersebut, skenario pertama dan kedua melihat terjadinya peningkatan kemiskinan dari posisi September 2019 yang sebesar 9,22%.

Berdasarkan uraian diatas, maka tantangan di bidang ketenagakerjaan selama pandemi Covid-19 adalah menjaga pekerja di sektor pertanian-informal agar tidak jatuh ke dalam kemiskinan. Hal ini paling efektif dilakukan melalui mekanisme bantuan sosial. Dari sisi ketenagakerjaan, mekanisme insentif yang ada di dalam kartu pra kerja tentunya bisa turut membantu. Langkah lainnya adalah dengan melakukan padat karya *cash for work*, tentunya dengan mengadopsi protokol kesehatan di dalam pelaksanaannya.

Sementara itu, tantangan paska Covid-19 lebih banyak pada pasar tenaga kerja, baik dari sisi *supply* maupun *demand*. Data permintaan tenaga kerja harus dikonsolidasikan dengan baik dan diinformasikan hingga ke tingkat desa dan RT-RW. Dalam hal ini, informasi pasar tenaga kerja tidak harus selalu bertumpu pada teknologi digital, melainkan juga dapat memfungsikan modal sosial di masyarakat kita. Perlu dikerahkan segala jejaring sosial yang ada di masyarakat, seperti: komunitas keagamaan, mesjid, gereja, dll; komunitas profesi; komunitas hobi; serikat pekerja; dll. Perangkat Desa dan RT-RW perlu dilibatkan dalam mendata pencari kerja, khususnya di perdesaan, sehingga bisa membantu pengantar kerja dan petugas antar kerja. Jika mampu, dapat dibentuk pusat layanan pencari kerja di Desa. Hal penting lainnya adalah antisipasi saat sektor formal masih pada kondisi bergeliat naik pada fase-fase awal paska Covid-19. Dalam hal ini, sektor informal perkotaan perlu menjadi perhatian, sehingga berbagai program wirausaha perlu dimasifkan dan diperluas jangkauannya.

BAB II  
VISI, MISI, DAN TUJUAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN  
TAHUN 2020-2024

Visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional. Berikut adalah visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan.

1. Visi

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden–Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu, “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”

2. Misi

Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 adalah:

- a. peningkatan kualitas manusia indonesia;
- b. struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- c. pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- e. kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- f. penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- g. perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- h. pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- i. sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden poin a, poin b, poin c, poin g, poin h dan poin i. Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 tersebut yaitu:

- a. memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif, kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;

- b. menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi dan hubungan kelembagaan, dan
  - c. meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Ketenagakerjaan.
3. Tujuan
- Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan:
- a. mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;
  - b. mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
  - c. meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
  - d. meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;
  - e. mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
  - f. mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
  - g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.
4. Sasaran Strategis
- Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menuangkannya ke dalam dua sasaran strategis, yakni:
- a. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Peningkatan daya saing tenaga kerja dan iklim hubungan industrial yang kondusif perlu menjadi sasaran strategis dalam periode 2020-2024. Masalah daya saing tenaga kerja yang rendah ini berkaitan dengan kualitas SDM yang rendah, karena tenaga kerja masih didominasi oleh lulusan SD (40,7 persen), sementara tidak semua tenaga kerja lulusan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kesiapan dan kapasitas sesuai kebutuhan dunia kerja.



*Mismatch* keterampilan, kesenjangan kualitas pendidikan antarwilayah, keterbatasan talenta untuk siap dilatih dan bekerja menjadi isu-isu yang perlu ditangani dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Oleh sebab itu, produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan *Global Human Capital Index* oleh *World Economic Forum* (WEF) 2017, peringkat SDM Indonesia berada pada posisi 65 dari 130 negara, tertinggal dibandingkan Malaysia (peringkat 33), Thailand (peringkat 40), dan Vietnam (peringkat 64). Meskipun produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan, yaitu dari 81,9 juta rupiah/orang pada tahun 2017 menjadi 84,07 juta rupiah/orang pada tahun 2018, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan Singapura dan Malaysia. Selain itu, pertumbuhan PDB Indonesia sebesar 4,9 persen di tahun 2017, hanya 0,6 persen yang bersumber dari *Total Factor Productivity* (TFP). Sisanya 2,8 persen pertumbuhan ekonomi bersumber dari modal kapital dan 1,5 persen dari modal manusia.

Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal. Rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum merespon perkembangan kebutuhan pasar kerja merupakan salah satu penyebab mengapa produktivitas dan daya saing Indonesia masih tertinggal. Saat ini proporsi pekerja berkeahlian menengah dan tinggi di Indonesia hanya sekitar 39,57 persen (Sakernas Agustus, 2018), lebih rendah dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya.

Lebih lanjut, dalam menghadapi pasar kerja yang fleksibel, diperlukan tenaga kerja yang adaptif yang mampu menunjang perbaikan iklim usaha dan peningkatan investasi. Hal ini dapat dilakukan salah satunya melalui reformasi ketenagakerjaan melalui upaya penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang didukung oleh hubungan industrial yang harmonis, penguatan *collective bargaining*, penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja, peningkatan peran pemerintah daerah, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Dari aspek tata kelola pemerintahan yang baik diharapkan menuju pada Pemerintahan yang dinamis (*Dynamic Government*), yaitu suatu tata kelola pemerintahan yang responsif atas aspirasi masyarakat, perubahan lingkungan strategis pembangunan yang cepat tanggap dan mampu mengelola perubahan.

Selain itu struktur kelembagaan yang lincah (*agile*), yang mampu mengidentifikasi masalah dan/atau peluang, dan langsung mengantisipasi secara cepat dan berkesinambungan, sejalan dengan pembangunan dan mampu merespon isu sesuai dengan arah kebijakan strategis pembangunan. Dari sisi sumber daya manusia (SDM), perlu membangun SDM aparatur pembelajar, dengan menanamkan konsep pola pikir yang mampu berfikir strategis, terbuka untuk berkolaborasi dengan berbagai pelaku pembangunan serta masyarakat, dengan berdasarkan sistem merit dan *talent management*. Dari sisi pelayanan publik, diharapkan akan terbangun pelayanan publik berkualitas, akuntabel, dan responsif yang dapat memberikan perubahan sosial. Hal ini ditandai dengan terpenuhinya standar pelayanan, terbangunnya portal layanan terpadu baik secara elektronik maupun non elektronik, kanal pengaduan layanan yang efektif dan perbaikan layanan berkala bersama *stakeholder* (masyarakat dan pelaku usaha).

Untuk itu tata kelola pemerintahan sangat memerlukan prasyarat telah terbangunnya proses bisnis yang efektif, tidak silo, terbuka untuk berkolaborasi antar Pemerintah maupun dengan non Pemerintah. Tata kelola juga akan terus diperbaiki dan di evaluasi secara berkala didukung dengan teknologi informasi dan komunikasi yang optimal. Selain terkoneksi antar lembaga ditingkat pusat, keterhubungan pemerintah pusat dengan pemerintah daerah menjadi penting, karena pelaksanaan dari proses bisnis pada tingkat teknis akan membawa dampak positif baik langsung maupun secara tidak langsung pada pelaksanaan program pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan publik.

### BAB III

#### ARAH KEBIJAKAN, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Selaras dengan agenda pembangunan nasional, arah kebijakan dan strategi Pembangunan Ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari arah kebijakan dan strategi Pembangunan Nasional, Pembangunan Bidang Ekonomi, dan Pembangunan Wilayah.

##### 1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional 2005-2025 telah menetapkan 8 sasaran pokok pembangunan jangka panjang yang dituangkan ke dalam tahapan dan skala prioritas pembangunan seperti tertulis dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). Setiap RPJM merupakan keberlanjutan dari RPJM sebelumnya.

Berlandaskan pelaksanaan, pencapaian, dan sebagai keberlanjutan RPJM ke-3, RPJM ke-4 ditujukan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM berkualitas dan berdaya saing. Terdapat 4 (empat) pilar dari RPJMN ke IV tahun 2020-2024 yang merupakan amanat RPJPN 2005- 2025 untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir, yakni:

- a. kelembagaan politik dan hukum yang mantap;
- b. kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat;
- c. struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh;
- d. terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga.

Oleh karena itu, tema RPJM 2020-2024 adalah “Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan” yang dituangkan ke dalam 7 misi atau agenda pembangunan.

Ketujuh agenda pembangunan RPJMN IV tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

- a. memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas;
- b. mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan;
- c. meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing;
- d. membangun kebudayaan dan karakter bangsa;
- e. memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
- f. membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim;
- g. memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan serta transformasi pelayanan publik.

Dalam hal arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan, terdapat 4 agenda pembangunan RPJMN IV 2020-2024 yang terkait, (i) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas; (ii) meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing; (iii) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; dan (iv) memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan serta transformasi pelayanan publik

Agenda pembangunan Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas ditujukan dalam rangka meningkatnya daya dukung dan kualitas sumber daya ekonomi sebagai modalitas bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan sasaran utama peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja. Agenda peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing didasari pada fakta bahwa manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, melalui peningkatan produktivitas dan daya saing.



Agenda Penguatan Infrastruktur dalam Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional. Kementerian Ketenagakerjaan akan memastikan pembangunan ketenagakerjaan didukung dengan peningkatan pengaturan, pembinaan dan pengawasan dalam pembangunan serta rehabilitasi sarana dan prasarana yang sudah tidak efisien,

Agenda Penguatan Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan serta Transformasi Pelayanan Publik ditujukan dalam rangka melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara. Dalam rangka mendukung agenda tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan akan berupaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan yang dapat diakses oleh semua masyarakat melalui: reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas dan mempermudah akses terhadap pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri.

## 2. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara. Arah kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan ditujukan dalam rangka mewujudkan “Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan”.

Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut:

### a. Arah Kebijakan 1:

Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan sasaran program untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi dan meningkatkan produktivitas pekerja di sektor prioritas. Upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas dilaksanakan dengan strategi:

- 1) meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi;
- 2) meningkatkan produktivitas pekerja;

- 3) meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negeri;
- 4) meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
- 5) melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja;
- 6) meningkatkan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
- 7) meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- 8) menyusun standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- 9) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pelatihan dan produktivitas.

b. Arah Kebijakan 2:

Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan. Upaya penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi:

- 1) meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan di dalam negeri;
- 2) meningkatkan perlindungan dalam penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri;
- 3) meningkatkan tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja;
- 4) meningkatkan jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis
- 5) melaksanakan pengendalian tenaga kerja asing (TKA) melalui pelayanan perizinan yang transparan dan akuntabel;
- 6) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan penempatan dan meningkatnya pelayanan informasi pasar kerja penempatan tenaga kerja dalam negeri.

c. Arah kebijakan 3:

Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan.

Upaya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan strategi:

- 1) meningkatkan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan;
- 2) meningkatkan penerapan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 3) meningkatkan perlindungan pekerja perempuan dan penghapusan pekerja anak;
- 4) meningkatkan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- 5) meningkatkan kualitas dan pengelolaam keselamatan dan kesehatan kerja;
- 6) menurunkan tingkat risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
- 7) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;

d. Arah Kebijakan 4:

Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada perusahaan.

Upaya pengembangan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi:

- 1) meningkatkan kuantitas/kualitas kelembagaan hubungan industrial;
- 2) meningkatkan penerapan kebijakantentang pengupahan serta struktur dan skala upah;
- 3) meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 4) meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dan pengusaha melalui pengaturan syarat kerja;
- 5) meningkatkan program, manfaat, dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- 6) peningkatan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja.

e. Arah Kebijakan 5:

Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya, dengan sasaran program meningkatkan kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal.

Upaya peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

- 1) meningkatkan pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas kementerian yang lebih baik.
- 2) meningkatkan tata kelola keuangan kementerian;
- 3) meningkatkan manajemen organisasi dan aparatur;
- 4) meningkatkan kualitas penyusunan dan penataan perundang-undangan
- 5) meningkatkan kepuasan pengguna layanan umum dan pengelolaan arsip Kementerian Ketenagakerjaan;
- 6) meningkatkan tindak lanjut atas kerja sama luar negeri;
- 7) meningkatkan kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi publik;
- 8) meningkatkan SDM Kementerian Ketenagakerjaan yang kompeten sesuai dengan Rencana Pengembangan SDM;
- 9) meningkatkan kompetensi masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

f. Arah Kebijakan 6:

Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Upaya pengawasan dan peningkatan akuntabilitas aparatur kementerian ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

- 1) mewujudkan pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- 2) mewujudkan pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di



lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;

- 3) mewujudkan pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- 4) mewujudkan pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- 5) meningkatkan kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal.

g. Arah Kebijakan 7:

Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik.

Perencanaan, penelitian dan pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

- 1) meningkatkan nilai indeks sistem pemerintah berbasis elektronik (SPBE) Kementerian Ketenagakerjaan;
- 2) meningkatkan kualitas perencanaan tenaga kerja;
- 3) meningkatkan nilai indeks pembangunan ketenagakerjaan;
- 4) menyediakan data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini;
- 5) meningkatkan hasil penelitian, dan kajian serta model yang bermanfaat;
- 6) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perencanaan dan pengembangan ketenagakerjaan.

3. Kerangka Regulasi

Arah kebijakan pembangunan regulasi RPJMN 2020-2024 adalah mewujudkan sinergi antara kebijakan dan regulasi agar tercipta sistem regulasi nasional yang sederhana dan tertib dalam rangka mendukung pembangunan perekonomian Indonesia berbasis sumber daya manusia unggul. Dalam rangka mendukung pembangunan sektor ketenagakerjaan pada 2020-2024, diperlukan perubahan dan penyesuaian regulasi. Perubahan kerangka regulasi tersebut masuk

dalam agenda *omnibus law* yang setidaknya mencakup revisi pada:

- a. Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Revisi Undang-Undang ini merupakan prolegnas pada tahun 2015-2019, namun dalam pelaksanaannya, revisi undang-undang belum dilaksanakan dan disusul dengan adanya RUU tentang Cipta Kerja yang di dalamnya termasuk substansi ketenagakerjaan.

- b. Menyusun/revisi regulasi turunan dari Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang saat ini masih dalam proses pembahasan, yang terdiri dari Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Hubungan Kerja serta Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberian Penghargaan Lainnya, Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dan Peraturan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- c. Menyusun Peraturan Presiden tentang Program dan Strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, sebagai dasar pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja nasional.
- d. Menyusun Peraturan Presiden tentang Wajib Laporkan Lowongan Pekerjaan, menggantikan Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporkan Lowongan Pekerjaan, hal ini dibutuhkan karena Kementerian Ketenagakerjaan telah menyediakan layanan wajib laporkan ketenagakerjaan di perusahaan (WLKP) secara digital yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER).

Muatan dalam perubahan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu mengatur berbagai hal yang terkait dengan beberapa isu di antaranya (a) perkembangan sektor digital ekonomi (industri 4.0) yang berpotensi mengubah keseimbangan di pasar kerja (b) penentuan upah yang disesuaikan dengan tingkat produktivitas (c) penyederhanaan proses pemutusan hubungan kerja dan (d) kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja/buruh tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Tantangan terkait dengan sektor digital ekonomi terkait dengan upaya untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang kompeten antara lain adalah melalui *skill development fund* dan mendorong penciptaan tenaga kerja yang adaptif dalam menghadapi lapangan kerja yang fleksibel. Sehingga pengembangan keahlian tenaga kerja berbasis teknologi dan sosial dapat lebih dikedepankan.

Tantangan terkait dengan penentuan upah yang fleksibel antara lain terkait dengan persyaratan-persyaratan yang bersifat standar minimal dalam mempekerjakan pekerja, dengan tetap mendorong produktivitas dan memberikan perlindungan bagi pekerja (tidak boleh ada eksploitasi pekerja), penentuan kenaikan upah yang memperhitungkan tingkat produktivitas pekerja, serta sistem kerja *flexi-time* berbasis *output* yang dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu yang sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Tantangan terkait dengan penyederhanaan proses pemutusan hubungan kerja antara lain terkait dengan perundangan yang mengatur kewajiban secara proporsional antara Pengusaha, Pekerja, dan Negara sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Pengintegrasian ketentuan tentang beban biaya pemutusan hubungan kerja (kompensasi PHK) dengan ketentuan jaminan sosial dalam konsep *unemployment insurance*, yang mengacu kepada ketentuan kompensasi PHK yang baru dan penerapan prinsip *easy hiring and easy firing*, dengan tetap memperhatikan aspek perlindungan terhadap pekerja dengan adanya *unemployment insurance* dan *skill development fund*.

Terakhir, tantangan terkait dengan bagaimana seluruh pekerja dapat terlindungi hak-haknya tanpa pembedaan kesempatan maupun perlakuan atas dasar apapun (non diskriminasi) termasuk bagi tenaga kerja atau pekerja penyandang disabilitas. Tercakup di dalamnya bagaimana mewujudkan kesetaraan upah, bukan hanya kesamaan akses pekerjaan, dan akses seluas-luasnya terhadap pekerja penyandang disabilitas.

#### 4. Kerangka Kelembagaan

##### a. Agenda dan Sasaran Pembangunan Bidang Aparatur Negara

Sejalan dengan target Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025 di mana periode 2020-2024 menjadikan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai target utama, maka pembangunan aparatur negara baik pada RPJMN 2020-2024 dan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 juga memfokuskan pada pembangunan sumber daya manusia dalam hal ini Sumber Daya Aparatur Negara. Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2020-2024 menjadikan perwujudan tata pemerintahan profesional dan netral sebagai salah satu fokus RPJMN 2020-2024 dibidang politik hukum dan kelembagaan. Sasaran pokok pembangunan SDM khususnya pembangunan bidang aparatur negara yaitu: a) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; b) pemerintahan yang efektif dan efisien; c) peningkatan kualitas pelayanan publik.

##### b. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Bidang Aparatur Negara

Kebijakan Pembangunan Bidang Aparatur Negara pada RPJMN 2020-2024 diarahkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik dengan mewujudkan tata pemerintahan profesional dan netral sebagai prasyarat bagi terciptanya sasaran pembangunan nasional. Kebijakan pengarusutamaan tata kelola pemerintah yang baik dilakukan dengan:

- 1) peningkatan keterbukaan informasi dan komunikasi publik;
- 2) peningkatan partisipasi masyarakat dalam perumusan kebijakan;
- 3) peningkatan kapasitas birokrasi melalui reformasi birokrasi;
- 4) peningkatan kualitas pelayanan publik;
- 5) peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam merespon perkembangan digital.

##### c. Mandat Organisasi

Kementerian Ketenagakerjaan adalah organisasi eksekutif di bawah Presiden yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi utama di bidang ketenagakerjaan. Lebih khususnya,



mandat organisasi Kementerian Ketenagakerjaan tertuang di dalam peraturan perundang-undangan, antara lain:

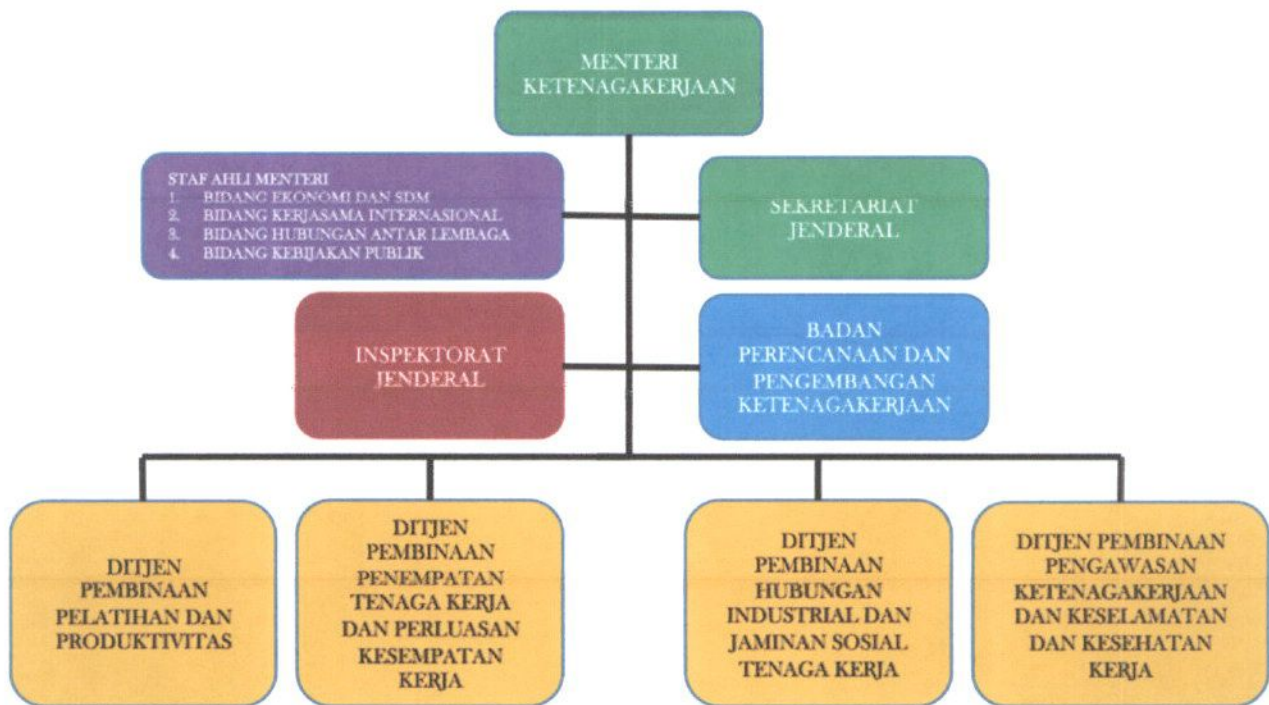
- 1) Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan;
- 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

d. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam rangka menghadapi perubahan yang cepat di tengah disrupsi digital, struktur kelembagaan dan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan disusun sedemikian rupa sehingga mampu memenuhi berbagai tuntutan perubahan tersebut. Lebih spesifik lagi, struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan disusun guna mencapai sasaran Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan yang menjadi fokus Kementerian Ketenagakerjaan pada 2020-2024.

Selain itu, penyusunan struktur kelembagaan bidang aparatur negara, khususnya kebijakan pengarusutamaan tata kelola pemerintah yang baik. Dengan adanya struktur kelembagaan dan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan yang tepat fungsi dan *rightsizing*, diharapkan sasaran-sasaran pembangunan dapat dicapai.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, Kelembagaan kementerian Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1

### Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- 3) pengelolaan barang milik kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
- 4) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan

- Kementerian Ketenagakerjaan;
- 5) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
  - 6) pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - 7) pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

Susunan Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan, terdiri atas:

- 1) Sekretariat Jenderal;
- 2) Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- 3) Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 4) Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 5) Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- 6) Inspektorat Jenderal;
- 7) Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan;
- 8) Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Manusia;
- 9) Staf Ahli Bidang Kerja sama Internasional;
- 10) Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga; dan
- 11) Staf Ahli Bidang Kebijakan Publik.

Dalam rangka mendukung usaha pencapaian *output* dan *outcome* program dan kegiatan kementerian, sinergitas antar direktorat jenderal menjadi sangat penting. Sinergi akan memunculkan kekuatan bersama dalam mewujudkan target program dan kegiatan yang telah disusun. Salah satu wujud sinergitas yang perlu diperhatikan dan ditekankan adalah sinergitas antara Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sinergi kedua direktorat tersebut sangat vital dalam rangka mewujudkan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif pada akhirnya menghasilkan produktivitas pekerja.

Serta sinergi antara Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dengan Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Sinergitas antar dua direktorat ini penting untuk memastikan agar peserta program pelatihan yang disusun oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas bisa berlanjut ke penempatan kerja para peserta pelatihan yang sesuai dengan keahliannya.

Selanjutnya, diperlukan juga sinergitas yang kuat antara Direktorat Bina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar penanganan dan pelayanan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja bisa berjalan dengan efektif dan efisien tanpa adanya *overlapping* tusi. Sinergitas ini sangat penting dalam rangka menjadikan agar *output* kegiatan bisa memberikan *outcome* yang lebih besar.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas dilakukan pada tahun 2020 dilakukan evaluasi terhadap struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan dan sedang dilakukan proses pengusulan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dapat disetujui perubahan struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan yang sesuai dengan dinamika lingkungan strategis internal dan eksternal Kementerian Ketenagakerjaan.

Dengan melakukan analisis deskriptif-kualitatif (apa yang seharusnya dan apa yang terjadi), yakni menganalisis tugas dan fungsi tiap-tiap unit kerja Eselon II berikut program atau kegiatannya masing-masing, yang serta merujuk pada ciri organisasi yang efektif dan efisien, maka dapat ditemukan:

- 1) adanya tugas dan fungsi yang tidak sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dimana unit-unit kerja masih berorientasi sebagai operator, bukan sebagai regulator;
- 2) adanya ketidak-taatan azas antara tugas dan fungsi unit kerja Eselon II yang seharusnya mengurus seluruh pekerja, tetapi dalam praktek hanya mengurus kelompok pekerja tertentu;



- 3) adanya program/kegiatan yang tumpang tindih antara unit kerja yang satu dengan yang lain, yang menunjukkan kurangnya sinergitas;
- 4) adanya beberapa unit kerja Eselon II yang tugas dan fungsinya sangat sederhana untuk unit kerja setingkat Eselon II sebagai akibat pemekaran unit kerja;
- 5) adanya unit-unit kerja pada Satker Eselon I yang tidak mencerminkan aliran/sequence tugas dan fungsi, yang mengakibatkan kurang terorganisirnya pelaksanaan tugas dan fungsi secara baik;
- 6) tidak jelasnya dan atau rendahnya output/outcome unit kerja Eselon II tertentu;
- 7) tidak adaptifnya terhadap perkembangan iptek (khususnya digitalisasi), dan diplomasi ekonomi;
- 8) kurang optimalnya pengembangan kompetensi SDM aparatur.
- 9) belum berfungsinya Kemnaker sebagai koordinator dan evaluator program perluasan kesempatan kerja di seluruh instansi pemerintah, daerah, dan perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.

Untuk itu, agar Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjadi organisasi yang ideal, maka secara umum telah diusulkan perubahan struktur organisasi dengan hal-hal sebagai berikut:

- 1) jumlah unit kerja Eselon I tetap 11 (sebelas), terdiri dari 7 (tujuh) Eselon I yang membawahi unit kerja Eselon II, dan 4 (empat) Eselon I Staf Ahli Menteri;
- 2) jumlah unit kerja Eselon II di pusat tidak mengalami perubahan, yakni tetap 42 (empat puluh dua) unit kerja di luar Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi, meskipun ada unit kerja yang hilang, namun ada unit kerja baru yang dibentuk karena kebutuhan organisasi. Sedangkan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) setingkat Eselon II sebanyak 8 (delapan) unit kerja dan setingkat Eselon III sebanyak 21 (dua puluh satu) unit kerja;



- 3) terdapat beberapa perubahan nomenklatur baik pada tingkat unit kerja Eselon I maupun unit kerja Eselon II;
- 4) terdapat penambahan/perubahan tugas dan fungsi pada tingkat Eselon II, yang berimplikasi pada tugas dan fungsi Eselon I;
- 5) terdapat perpindahan unit kerja Eselon II antar Eselon I atau penggabungan unit kerja tertentu.

Diharapkan Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjadi organisasi yang ideal, dan dapat menyelesaikan fenomena-fenomena terkini dalam dunia ketenagakerjaan yang dituangkan dalam struktur organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif.

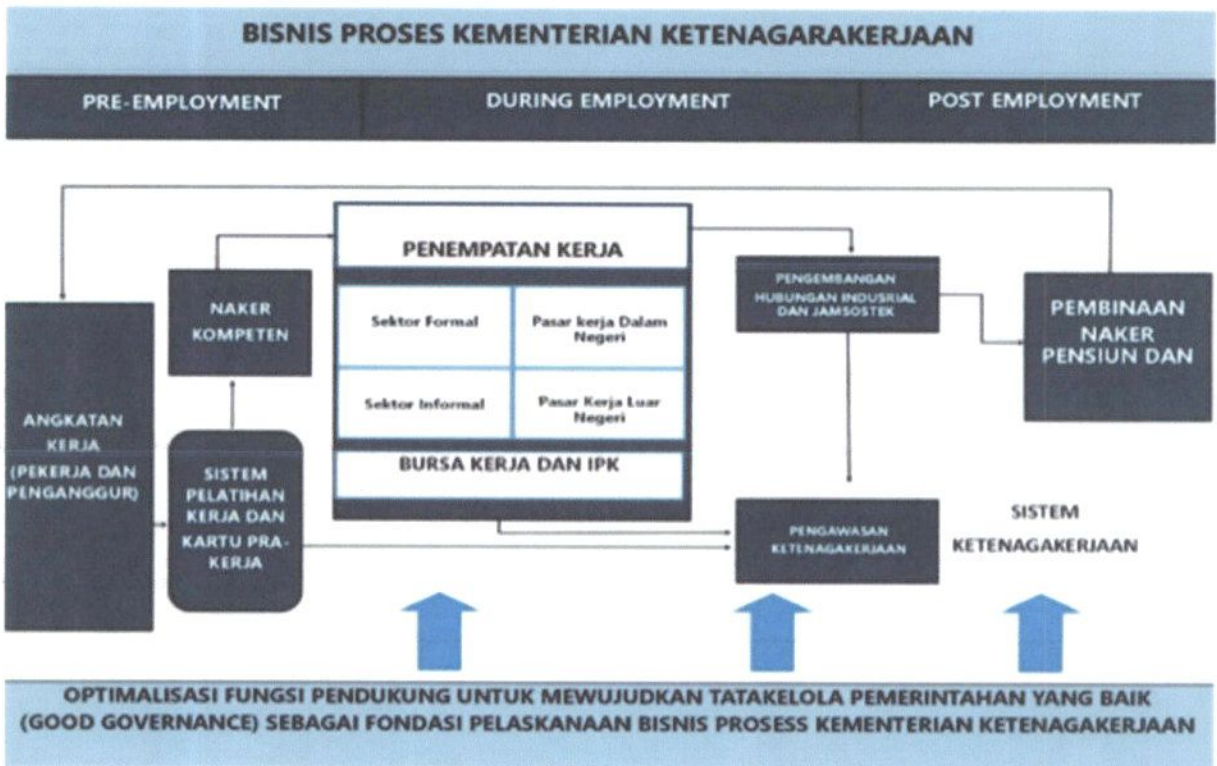
Beberapa contoh fenomena terkini ketenagakerjaan tersebut adalah adanya digitalisasi. Kemajuan teknologi telah memberikan perubahan cara bekerja, pola hubungan kerja, hilangnya pekerjaan dan munculnya pekerjaan baru (*changing nature of work*). Di sisi lain, masih banyak persoalan yang harus diselesaikan diantaranya masih rendahnya tingkat keterampilan tenaga kerja dan investasi dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM sesuai dengan serta masih lemahnya peran kelembagaan ketenagakerjaan, peraturan ketenagakerjaan, dan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Oleh sebab itu Perubahan struktur organisasi ini sejalan dengan beberapa arahan Presiden untuk fokus pada pembangunan SDM dan Reformasi Birokrasi serta salah satu agenda pembangunan dalam RPJMN 2020-2024 yaitu peningkatan kualitas SDM yang berkualitas dan berdaya saing.

#### 5. Bisnis Proses Kementerian Ketenagakerjaan

Bisnis proses Kementerian Ketenagakerjaan didasarkan pada model makro pendekatan Ketenagakerjaan (proses *pra-employment, during employment, post-employment*) dan menggambarkan tata hubungan kerja yang efektif dan efisiensi antar unit organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Unit kerja yang melaksanakan fungsi pendukung melakukan pengarusutamaan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) pada keseluruhan proses di dalam model makro

pendekatan ketenagakerjaan tersebut. Dengan demikian fungsi pendukung merupakan fondasi bagi perwujudan pelayanan Ketenagakerjaan yang sederhana, transparan dan akuntabel. Adapun Bisnis Proses Kementerian ketenagakerjaan, seperti terlihat pada gambar 3.2



Gambar 3.2 Bisnis Proses Kementerian Ketenagakerjaan

Salah satu kebijakan utama yang menjadi perhatian pemerintah dalam Renstra bidang ketenagakerjaan adalah kartu prakerja dengan target penciptaan lapangan kerja sejumlah 2 juta orang. Selain itu akan dilakukan penyusunan analisis jabatan, peta jabatan, uraian tugas dan analisis beban kerja terhadap seluruh jabatan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam rangka mendorong *business proses* dan program kartu pra kerja yang menargetkan 2 juta orang, Kementerian Ketenagakerjaan telah meluncurkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker). Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) adalah sebuah platform berbasis *online* yang ditujukan untuk menjawab kebutuhan otomasi dan digitalisasi di sektor ketenagakerjaan. Sebagai sistem yang berbasis *platform*, sisnaker merupakan bentuk pelayanan Kemenaker dalam

memberikan *single service* berupa pelayanan dan perlindungan tenaga kerja serta pelayanan terhadap *stakeholder* terkait. Selain berada di tingkat pusat, *sisnaker* juga tersedia di level provinsi dan kabupaten/kota. *Outcome* yang diharapkan dari adanya *sisnaker* ini adalah efektifitas dan efisiensi pelayanan, meningkatkan keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta pengendalian pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional.

*Sisnaker* terdiri dari 16 layanan terpadu ketenagakerjaan, yang mencakup 12 layanan teknis ketenagakerjaan dan 4 layanan pendukung. Seluruh layanan tersebut terintegrasi dalam satu domain *website* *Kemnaker*, [www.kemnaker.go.id](http://www.kemnaker.go.id). Adapun, 12 layanan teknis ketenagakerjaan tersebut adalah layanan pelatihan kerja, layanan pemagangan, layanan penggunaan tenaga kerja asing, layanan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, layanan kelembagaan, sertifikasi, karirhub, standardisasi kompetensi kerja nasional Indonesia, produktivitas, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama (PP dan PKB), izin K3 dan SMK3, serta layanan bantuan. Sedangkan 4 layanan pendukung lainnya adalah aplikasi pengadaan, berita, data informasi, dan regulasi ketenagakerjaan.



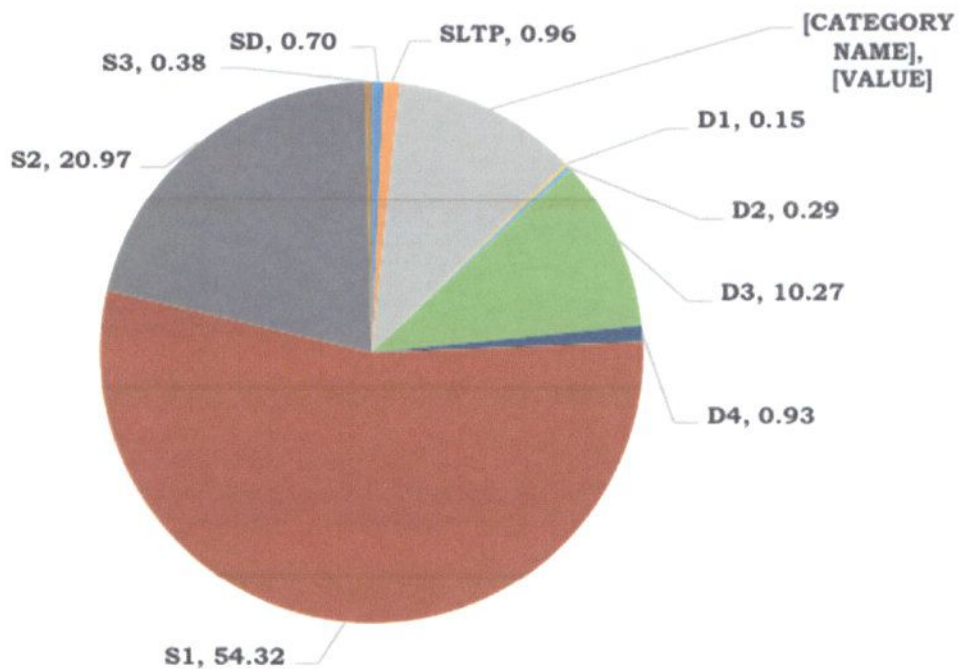


Gambar 3.3. Sistem Informasi Ketenagakerjaan

6. Arah Pembangunan Sumber Daya Aparatur

Arah pembangunan sumber daya aparatur di Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka mendukung agenda prioritas nasional 2020-2024 yakni perwujudan Sumber Daya Unggul Indonesia yang unggul. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pelayanan berbasis digital dalam platform Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Apabila melihat komposisi pendidikan sumber daya manusia yang saat ini berada di Kementerian Ketenagakerjaan, 80 persen aparatur sipil negara di Kementerian Ketenagakerjaan telah berpendidikan tinggi (D1 ke atas). Komposisi ini menjadi syarat pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Ketenagakerjaan bisa diarahkan dalam rangka mendukung program utama pemerintah.



Gambar 3.4. Komposisi Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Apabila dilihat dari komposisi per direktorat, struktur pegawai

Kemnaker dinilai sudah cukup mampu untuk mendukung prioritas peningkatan daya saing pekerja dalam kerangka Kartu Pra Kerja. Hal ini tercermin dari jumlah pegawai yang sebagian besar tersebar di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Perluasan Tenaga Kerja (Ditjen Binalattas).



Gambar 3.5. Komposisi Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan Berdasarkan Unit Kerja

Pengembangan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024 akan diarahkan sejalan dengan Kompetensi SMART ASN 2024. Menuju 2024, pengembangan ASN Kementerian Ketenagakerjaan diarahkan untuk:

1. ASN Menguasai IT (*Information Technology*)

Kompetensi ini sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi era digital 4.0. Penguasaan IT oleh ASN menjadi modal terwujudnya pelayanan publik dan kerja birokrasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi. Adanya penguasaan tersebut diharapkan akan meningkatkan kualitas pelayanan dan kerja ASN

2. ASN Menguasai Bahasa Asing

Selain penguasaan teknologi informasi, ASN harus menguasai bahasa asing. Bahasa asing menjadi kebutuhan mutlak saat ini di tengah globalisasi yang semakin menguat. Penguasaan bahasa asing bagi ASN bertujuan agar pelayanan publik bagi orang asing



atau tamu atau wisatawan yang datang ke Indonesia berjalan baik.

3. ASN Memiliki Sifat dan Sikap *Hospitality* (Ramah)

Salah satu syarat mutlak dalam pelayanan publik adalah keramahan atau *hospitality*. Sebagai bagian dari pemerintahan yang menjalankan fungsi pelayanan, sifat *hospitality* wajib melekat pada ASN.

4. ASN Memiliki Kemampuan Jaringan (*Networking*)

Dunia yang semakin terbuka dan kebutuhan akan kolaborasi antar *stakeholder* menjadi keniscayaan di tengah dunia yang semakin berkembang,. Keberadaan *networking* sangat penting bagi ASN dalam menghadapi hal tersebut.

5. ASN Memiliki Jiwa *Entrepreneurship*

Jiwa *entrepreneurship* menjadikan ASN memiliki sifat kreativitas, keberanian, inovatif, pantang menyerah dan cerdas dalam menangkap dan menciptakan peluang. Sifat-sifat tersebut penting bagi ASN dalam rangka menjalankan fungsi birokrasi dan pelayanan publik yang efektif dan efisien

#### BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan tahun 2020-2024, Kementerian Ketenagakerjaan akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024, kebijakan dan strategi serta struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan. Terdapat dua sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024 yakni:

- a. meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel; dan
- b. meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Sesuai dengan arahan Presiden perlu dilakukan restrukturisasi program kementerian/lembaga yang ditujukan untuk menunjukkan nomenklatur program yang dapat menggambarkan outcome dalam pencapaian sasaran pembangunan baik pencapaian yang dilakukan oleh satu Kementerian/Lembaga, maupun antar Kementerian/Lembaga (Lintas K/L). Rumusan program diharapkan dapat mencerminkan *real work (eye-catching)* dan selaras dengan Prioritas Pembangunan dalam RPJMN 2020-2024.

Berkenaan dengan hal tersebut, sesuai dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 208/PMK.02/2018 tentang Perubahan atas PMK Nomor 94/PMK.02/2017 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga dan Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran, perubahan Program Kementerian/Lembaga dilakukan pertemuan tiga pihak (Trilateral Meeting) yang melibatkan Kementerian/Lembaga, Kementerian PPN/Bappenas dan Kementerian Keuangan untuk melakukan Restrukturisasi Program Kementerian Ketenagakerjaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.  
Semula Menjadi Program Kementerian Ketenagakerjaan

SEMULA (PROGRAM EKSISTING)	MENJADI (PROGRAM BARU)
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Dukungan Manajemen Internal
Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur	Dukungan Manajemen Internal
Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan	Riset, Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Inovasi
Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Pembinaan Ketenagakerjaan
Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Pembinaan Ketenagakerjaan
Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	Pembinaan Ketenagakerjaan

1. Target Kinerja

Pada tahun 2020 dikarenakan adanya pandemik COVID-19 terjadi perubahan target kinerja dan pendanaan. Hal ini menyebabkan Target kinerja Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024 mengalami pengurangan target dan anggaran pada tahun 2020 dikarenakan adanya pengurangan anggaran berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2020 tentang Perubahan Postur dan Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020, dan Keputusan Menteri Keuangan nomor 189.1/KMK.02/2020 tentang Perubahan atas Rincian Anggaran Belanja Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2020 seperti dijelaskan berikut ini :



Tabel 2.  
Target Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<u>Kementerian Ketenagakerjaan</u>						
	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel					
-	Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	5,92	6,94	8,30	8,62	8,87
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik					
-	Indeks Reformasi Birokrasi	75.5 0	77.5 0	80.0 0	81.0 0	82.0 0
-	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
-	Indeks SPBE	3.0	3.12	3.52	4.0	4.2

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi						
Meningkatnya daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi						
-	Jumlah Tenaga Kerja Sektor Prioritas yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan	99.905	139.761	152.563	158.941	167.888
Meningkatnya Produktivitas Pekerja di Sektor Prioritas						
-	Jumlah Pekerja yang meningkat produktivitasnya	8.180	36.850	49.130	61.410	73.700
Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas						
-	Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
-	Presentase Temuan yang ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
-	Nilai evaluasi SAKIP	83	84	85	86	87
-	Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	3	3	3	4	4
Kegiatan 1 : Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan						
Meningkatnya Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan						
-	Jumlah Instruktur dan tenaga pelatihan yang ditingkatkan Kompetensinya	5,276	8,890	9,620	10,350	11,080



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 2 : Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas</b>						
Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan						
	Lembaga Pelatihan					
-	Kerja dan Produktivitas yang ditingkatkan Sarana dan Prasarana	431	550	550	550	550
-	Jumlah BLK Komunitas yang dikembangkan	1,000	2,000	2,000	2,000	2,000
<b>Kegiatan 3 : Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja</b>						
Meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan						
	Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan	150	150	150	150	150
-	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya	159,000	225,000	250,000	260,000	275,000
<b>Kegiatan 4 : Pengembangan dan Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri</b>						
Meningkatnya Penyelenggaraan Pemagangan dalam dan luar negeri						
	Jumlah Peserta yang mengikuti pemagangan	40,800	54,520	55,120	57,880	60,770
		0	2	5	1	5
<b>Kegiatan 5 : Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas</b>						
Meningkatnya Produktivitas tenaga kerja dan perusahaan/lembaga						
-	Jumlah Pekerja yang meningkat produktivitasnya	8,180	36,850	49,130	61,410	73,700
			0	0	0	0

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 6 : Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi</b>						
	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja					
	Jumlah tenaga kerja yang Disertifikasi	191,6 20	400,0 00	400,0 00	400,0 00	425,0 00
	Tingkat maturitas Layanan Publik berbasis elektronik untuk BNSP	3	3	3	4	4
<b>Kegiatan 7 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas</b>						
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis					
	- Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
	- Presentase Temuan yang ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
	- Nilai evaluasi SAKIP	83	84	85	86	87
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	3	3	3	4	4



2. Program Pembinaan Ketenagakerjaan

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>2. Program Pembinaan Ketenagakerjaan</b>						
Meningkatnya Jumlah Tenaga Kerja Yang Ditempatkan dan Diberdayakan						
-	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam dan luar Negeri	680.000	1,157,000	1,950,000	1,950,000	1,950,000
-	Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja	65.240	97.251	112.624	130.593	151.671
-	Jumlah angkatan kerja yang ditempatkan akibat penggunaan TKA	100.000	105.000	110.000	165.000	173.000
Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja						
-	Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
-	Presentase Temuan yang ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
-	Nilai evaluasi SAKIP	65	70	71	72	73
-	Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	n/a	3	3	4	4
<b>Kegiatan 1: Pengembangan Pasar Kerja</b>						
Meningkatnya pelayanan Informasi Pasar Kerja						
-	Jumlah Pencari dan pemberi Kerja yang Mendapatkan layanan IPK nasional	1.500.000	1.650.000	1.750.000	1.850.000	1.950.000

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 2 : Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri</b>						
<b>Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri</b>						
-	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri	505.000	907.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000
<b>Kegiatan 3 : Pembinaan Penempatan dan Perlindungan TKI Luar Negeri</b>						
<b>Meningkatnya Perlindungan dalam Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri</b>						
-	Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri secara prosedural	175,000	250,000	250,000	250,000	250,000
<b>Kegiatan 4 : Pengembangan dan Peningkatan Perluasan Kesempatan Kerja</b>						
<b>Meningkatnya Tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja</b>						
-	Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui perluasan kesempatan kerja	62.240	93.151	107.124	123.193	141.671
<b>Kegiatan 5 : Pengembangan Model dan Inkubasi Bisnis Perluasan Kesempatan Kerja</b>						
<b>Meningkatnya jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis</b>						
-	Jumlah wirasusaha yang diberdayakan melalui inkubasi Bisnis	3.000	4.100	5.500	7.400	10.000
-	Jumlah Model Perluasan kesempatan kerja yang Direkomendasikan	1	1	1	1	1



Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan  (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 6 : Peningkatan Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing</b>						
	Terlaksananya pengendalian melalui pelayanan perizinan yang transparan dan Akuntabel					
	- Jumlah Angkatan Kerja yang ditempatkan akibat penggunaan TKA	100.00 0	105.00 0	110.00 0	165.00 0	173.00 0
<b>Kegiatan 7: Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja</b>						
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis					
	- Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
	- Presentase Temuan yang Ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
	- Nilai evaluasi SAKIP	65	70	71	72	73
	Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	n/a	3	3	4	4



3. Program Pembinaan Ketenagakerjaan

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program Pembinaan Ketenagakerjaan						
Meningkatnya peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan						
	- Jumlah pekerja pada perusahaan yang menetapkan Norma Ketenagakerjaan yang Fundamental	1.800.000	1.980.000	2.178.000	2.395.800	2.635.380
	- Jumlah pekerja pada perusahaan dan stakeholder yang menerapkan dan mematuhi Norma K3	180.000	198.000	217.800	239.580	263.538
	- Jumlah pekerja pada perusahaan yang memenuhi dan menerapkan lingkungan kerja dan hygiene perusahaan	67.375	74.113	81.524	89.676	98.644
Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan						
	- Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
	- Presentase Temuan yang Ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
	- Nilai evaluasi SAKIP	65	70	71	72	73
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	3	3	3	4	4

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kegiatan 4 : Peningkatan Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)						
Meningkatnya penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3)						
	- Jumlah perusahaan yang menerapkan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	3.600	3.960	4.356	4.792	5.271
Kegiatan 5 : Peningkatan Kualitas dan Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)						
Menurunnya tingkat risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja						
	- Jumlah perusahaan yang mendapatkan layanan Uji K3, Hygiene perusahaan dan lingkungan kerja	2.500	2.750	3.025	3.328	3.660
Kegiatan 6 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja						
Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis						
	- Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
	- Presentase Temuan yang Ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
	- Nilai evaluasi SAKIP	65	84	85	86	87
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	3	3	3	4	4



Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan  (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 1 : Peningkatan Kualitas Teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Norma Ketenagakerjaan</b>						
	Meningkatnya kepatuhan perusahaan di dalam menerapkan norma ketenagakerjaan					
	- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	250	275	303	333	366
<b>Kegiatan 2 : Peningkatan Penerapan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja</b>						
	Meningkatnya penerapan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja					
	- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	4.500	4.950	5.445	5.990	6.588
<b>Kegiatan 3 : Peningkatan Perlindungan Pekerja Perempuan dan Penghapusan Pekerja Anak</b>						
	Meningkatnya penerapan norma kerja perempuan dan norma kerja anak					
	- Jumlah perusahaan yang mematuhi norma kerja perempuan dan norma kerja Anak	840	924	1.016	1.118	1.230

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Program Pembinaan Ketenagakerjaan</b>						
Meningkatnya jaminan perlindungan hak dan Dialog sosial pada perusahaan besar dan menengah						
-	Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial	1.462.501	1.634.775	1.863.136	2.034.062	2.201.621
Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja						
-	Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
-	Presentase Temuan yang ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
-	Nilai evaluasi SAKIP	83	84	85	86	87
-	Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	3	3	3	4	4
<b>Kegiatan 1 : Pengelolaan Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial</b>						
Meningkatnya kuantitas/ kualitas kelembagaan hubungan industrial						
-	Jumlah perusahaan besar dan menengah yang membentuk LKS Bipartit	320	500	550	600	650
-	Jumlah perusahaan yang SP/SB-nya mendapatkan Pembinaan	300	500	600	700	800
Program/	Sasaran Program	Target				



Kegiatan	(Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 2 : Peningkatan Penerapan Pengupahan</b>						
	<b>Meningkatnya penerapan kebijakan tentang pengupahan serta Struktur dan Skala Upah</b>					
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang telah menerapkan Struktur dan skala upah dan mendapatkan pemahaman mengenai kebijakan pengupahan	500	700	1000	1200	1500
<b>Kegiatan 3 : Konsolidasi Pelaksanaan Peningkatan Intensitas Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</b>						
	<b>Meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial</b>					
	- Persentase Perusahaan Besar dan menengah yang tidak terjadi Mogok Kerja	250	300	350	400	487
<b>Kegiatan 4 : Pengelolaan Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi</b>						
	<b>Meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dan pengusaha</b>					
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang mendaftarkan e-PKB	100	200	200	250	250
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang mengesahkan PP	600	900	1000	1100	1200
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang memahami tata cara pencatatan perjanjian kerja bagi pekerjanya	600	850	900	950	1000



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 5 : Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja</b>						
<b>Meningkatkan program, manfaat dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan</b>						
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang terdaftar sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan secara lengkap	150	165	180	198	217
	- Indeks Kepercayaan Publik terhadap Program jaminan sosial ketenagakerjaan	NA	75	76	77	78
<b>Kegiatan 6 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja</b>						
<b>Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis</b>						
	- Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
	- Presentase Temuan yang Ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
	- Nilai evaluasi SAKIP	83	84	85	86	87
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	3	3	3	4	4

4. Program Dukungan Manajemen Internal

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Program Dukungan Manajemen Internal</b>						
	Meningkatnya kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal					
-	Indeks Reformasi Birokrasi	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
-	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
-	Tingkat maturitas Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	3	3	3	4	4
<b>Kegiatan 1 : Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Usaha dan Pelayanan Umum</b>						
	Meningkatnya kepuasan pengguna layanan umum					
-	Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Umum	75.5	76	76.5	77	77.5
-	Tingkat maturitas Layanan Naskah Dinas berbasis Elektronik	3	3	3	4	4
-	Tingkat maturitas Layanan Pengadaan berbasis elektronik	4	4	4	4	4
	Meningkatnya pengelolaan arsip Kementerian Ketenagakerjaan					
-	Peringkat Pengawasan Kearsipan Kementerian Ketenagakerjaan	20	18	17	16	15



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 2 : Peningkatan Pengelolaan Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri</b>						
<b>Meningkatnya tindak lanjut atas kerjasama</b>						
-	Jumlah rencana aksi tindak lanjut kerja sama	12	13	14	15	16
<b>Kegiatan 3 : Peningkatan dan Pengelolaan Hubungan Masyarakat</b>						
<b>Meningkatnya kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi Publik</b>						
-	Hasil nilai keterbukaan informasi publik pada badan Publik	82	85	87	89	90
-	Tingkat maturitas Layanan Pengaduan Publik berbasis Elektronik	3	3	4	4	5
<b>Kegiatan 4 : Peningkatan Perencanaan Program dan Anggaran</b>						
<b>Meningkatnya pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas kementerian yang lebih baik</b>						
-	Maturitas SPIP	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8
-	Nilai AKIP	65	70	71	72	73
-	Tingkat maturitas Layanan Manajemen Perencanaan berbasis elektronik	3	3	3	4	4
-	Tingkat maturitas Layanan Manajemen Penganggaran berbasis elektronik	3	3	3	4	4
-	Tingkat maturitas Layanan Manajemen Kinerja berbasis Elektronik	3	3	3	4	4

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 5 : Peningkatan Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian</b>						
Meningkatnya Manajemen Organisasi dan Aparatur						
-	Indeks Manajemen Perubahan	71.2	72.2	73	73.6	74
-	Indeks Penataan dan Penguatan Organisasi	62.50	63.00	63.50	64.20	64.80
-	Indeks Penataan tata laksana	72.4	72.6	73	73.3	73.7
-	Tingkat maturitas Layanan Manajemen Kepegawaian berbasis elektronik	3	3	3	4	4
<b>Kegiatan 6 : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur</b>						
Meningkatnya SDM Kemnaker yang kompeten sesuai dengan Rencana						
-	Persentase SDM Kemnaker yang meningkat kompetensinya sesuai rencana pengembangan kompetensi	100	100	100	100	100
<b>Kegiatan 7 : Pembentukan, Pembaruan dan Penyelesaian Masalah Hukum</b>						
Meningkatnya penyusunan dan penataan perundang-undangan						
-	Indeks Penataan Peraturan perundang-undangan	63	64	65	66	67
	Tingkat maturitas					



-	Layanan Dokumentasi dan Informasi Hukum berbasis elektronik	4	4	4	4	4
Kegiatan 8 : Peningkatan Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan						
Meningkatnya tata kelola keuangan kementerian						
-	Persentase tindaklanjut kerugian negara atas temuan BPK	57	58	59	60	61
-	Indikator kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA)	93	94	95	96	97
-	Tingkat maturitas Layanan Manajemen Keuangan berbasis Elektronik	3	3	3	4	4

5. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi						
Kegiatan 1						
	Meningkatnya Kompetensi masyarakat di bidang ketenagakerjaan					
	- Hasil Akreditasi Institusi dari BAN PT	-	B	B	B	B
	- Persentase Mahasiswa Politeknik Ketenagakerjaan yang kompeten	92	94	95	96	97

6. Program Dukungan Manajemen Internal

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program Dukungan Manajemen Internal						
	Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung <i>good governance</i> di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan					
	- Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
	- Nilai Evaluasi PMPRB Kementerian Ketenagakerjaan	80	80	81	81	82
	- Nilai kinerja mitra kerja Pengawasan Internal	65	67	70	72	75
	- Tingkat maturitas Layanan Whistle Blowing System (WBS)	2	2	3	4	4



Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 1: Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal</b>						
Meningkatnya kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal						
-	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal	100	100	100	100	100
-	Kapabilitas APIP	3 murni	3 murni	3 murni	3 murni	3 murni
-	Persentase pengaduan masyarakat yang Ditindaklanjuti	70%	72%	75%	77%	80%
-	Indeks kepuasan pegawai	4,5	4,5	4,5	4,6	4,5
-	Nilai evaluasi mandiri SAKIP Inspektorat Jenderal	A	A	A	A	A
-	Nilai Evaluasi PMPRB Inspektorat Jenderal	76	77	78	79	80
-	Tingkat maturitas Layanan Whistle Blowing System (WBS)	2	2	3	4	4
<b>Kegiatan 2 : Pengawasan Inspektorat I</b>						
Terwujudnya pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
-	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat I	85	85	86	86	87

-	Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat I	A	A	A	A	A
-	Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat I	65	67	70	72	75
-	Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat I yang diusulkan ZI	2	2	2	3	3
-	Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat I	3,2	3,4	3,6	3,8	4
<b>Kegiatan 3 : Pengawasan Inspektorat II</b>						
Terwujudnya pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
-	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat II	85	85	86	86	87
-	Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat II	A	A	A	A	A
-	Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat II	65	67	70	72	75
-	Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat II yang diusulkan ZI	2	2	2	3	3
-	Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat II	3,2	3,4	3,6	3,8	4



Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 4 : Pengawasan Inspektorat III</b>						
Terwujudnya pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
-	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat III	85	85	86	86	87
-	Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat III	A	A	A	A	A
-	Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat III	65	67	70	72	75
-	Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat III yang diusulkan ZI	2	2	2	3	3
-	Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat III	3,2	3,4	3,6	3,8	4
<b>Kegiatan 5 : Pengawasan Inspektorat IV</b>						
Terwujudnya pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan						
-	Persentase Tindak lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat IV	85	85	86	86	87
-	Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat IV	A	A	A	A	A

-	Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat IV	65	67	70	72	75
-	Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat IV yang diusulkan ZI	2	2	2	3	3
-	Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat IV	3,2	3,4	3,6	3,8	4



7. Program Riset, Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Inovasi

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program Riset, Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Inovasi						
Kegiatan 1 : Pengelolaan Data dan Informasi Ketenagakerjaan						
	Tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini					
	- Jumlah Jenis Data dan Informasi Ketenagakerjaan yang akurat dan mutakhir	75	85	90	95	100
Kegiatan 2 : Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan						
	Meningkatnya Hasil Penelitian, dan Kajian serta model yang bermanfaat					
	- Nilai kemanfaatan hasil penelitian dan atau kajian	40	45	50	55	60
Kegiatan 3 : Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya						
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis					
	- Indeks PMPRB	75.50	77.50	80.00	81.00	82.00
	- Presentase Temuan yang ditindaklanjuti	65	70	75	80	85
	- Nilai evaluasi SAKIP	83	84	85	86	87
Kegiatan 4 : Pengembangan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan						
	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik.					
	- Nilai Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	3.0	3.12	3.52	4.0	4.2



Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan  (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Kegiatan 5 : Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja</b>						
	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja					
	- Nilai Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja	24	29	33	38	43

## 2. Kerangka Pendanaan

Pendanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).
- b. anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).
- c. pendanaan swasta murni, termasuk dana pengembangan di perusahaan/industri;
- d. dana pinjaman dan hibah dari mitra pembangunan dalam negeri maupun luar negeri;
- e. luran peserta dan pemberi kerja untuk sistem jaminan sosial nasional;
- f. pelatihan dan proses penempatan pekerja migran bersumber dari swasta dan kredit perbankan.

Selama kurun waktu tahun 2020–2024 diperlukan anggaran untuk Kementerian Ketenagakerjaan sebesar Rp37.445.688.000.000,00 (tiga puluh tujuh trilyun empat ratus empat puluh lima milyar enam ratus delapan puluh delapan juta rupiah) dengan distribusi belanja operasional sebesar Rp4.577.213.000.000,00 (empat trilyun lima ratus tujuh puluh tujuh milyar dua ratus tiga belas juta rupiah) dan belanja non operasional sebesar Rp32.868.475.000.000,00 (tiga puluh dua trilyun delapan ratus enam puluh delapan milyar empat ratus tujuh puluh lima juta rupiah). Terdapat pengurangan anggaran pada tahun 2020 sebesar Rp2.430.062.123.000,00 (dua trilyun empat ratus tiga puluh milyar enam puluh dua juta seratus dua puluh tiga ribu rupiah) sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan nomor 189.1/KMK.02/2020 tentang Perubahan atas Rincian Anggaran Belanja Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2020.

Adapun kerangka pendanaan untuk masing-masing program dan kegiatan dapat dilihat dalam lampiran yang tidak terpisahkan dalam dokumen Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 ini.

## BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 ini memuat penyempurnaan sasaran, arah kebijakan dan strategi, dukungan regulasi dan kelembagaan, program, kegiatan, serta target kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2020-2024, yang telah diselaraskan dengan agenda prioritas RPJMN 2020-2024. Rencana Strategis ini akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2020-2024, serta sebagai salah satu instrumen awal untuk mengevaluasi pelaksanaan berbagai program dan kegiatan pembangunan bidang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, dokumen ini diharapkan juga berfungsi sebagai bahan referensi bagi pemerintah pusat (baik kementerian maupun lembaga) dan pemerintah daerah untuk menyusun program/kegiatan yang terkait bidang ketenagakerjaan (baik langsung maupun tidak langsung) secara lebih terintegrasi; bahan pengembangan organisasi berkinerja tinggi dan berkelanjutan; serta instrumen untuk menciptakan harmonisasi perencanaan program dan kegiatan pembangunan bidang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang terarah dan sesuai dengan RPJMN 2020-2024.

Diharapkan, berbagai agenda dan sasaran, arah kebijakan dan strategi, serta program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan yang telah dirancang dalam Rencana Strategis ini dapat diimplementasikan dengan baik oleh seluruh Unit Kerja di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan nasional. Jika di kemudian hari diperlukan perubahan pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, maka akan dilakukan penyempurnaan sebagaimana mestinya.

Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran sentral dalam pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara-negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formulasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan investasi, serta dukungan infrastruktur yang memadai.



Semua aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang mengusung visi pembangunan nasional “Indonesia yang Mandiri, Adil dan Makmur”. Memasuki periode keempat RPJPN tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial untuk diprioritaskan.

Gambaran umum atas kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlihat dari perkembangan peningkatan jumlah penduduk Indonesia usia produktif yang merupakan tantangan strategis bangsa. Jumlah angkatan kerja yang sudah mencapai 133,56 juta orang pada 2019 (Badan Pusat Statistik, Agustus 2019) merupakan potensi yang dapat mengoptimalkan kinerja perekonomian Indonesia. Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini juga menjadi tantangan bagi Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang layak. Meskipun pasar tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan (ditandai dengan peningkatan pembukaan lapangan kerja dari 180 ribu per bulan pada tahun 2017 menjadi 215 ribu per bulan pada 2018), namun tantangan dalam menjawab perubahan struktur dan perilaku tenaga kerja merupakan hal yang cukup penting.

Dalam jangka pendek, jumlah pembukaan lapangan kerja saat ini cukup untuk menampung jumlah tenaga kerja yang baru masuk ke pasar kerja. Hal ini terlihat dari adanya pembukaan lapangan kerja yang relatif banyak tersebut berdampak terhadap berkurangnya angka pengangguran. Hingga Agustus 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada pada angka 5,28 persen. Tingkat Pengangguran Terbuka tersebut menurun jika dibandingkan dengan Agustus 2018 yang berada pada 5,34 persen. Penurunan TPT terjadi di Perkotaan dari 6,45 persen (Agustus 2018) ke 6,31 persen (Agustus 2019). Untuk TPT Perdesaan terjadi sedikit Penurunan dari 4,04 persen (Agustus 2018) ke 3,99 persen (Agustus 2019). Pada RPJMN 2020-2024 Pemerintah menargetkan TPT dapat berada di angka 3,6-4,3 persen.

Sesuai dengan dinamika perubahan organisasi dan lingkungan strategis ketenagakerjaan, dokumen Rencana Strategis ini akan dilakukan revisi apabila telah ditetapkan perubahan struktur organisasi melalui Peraturan Presiden untuk menyesuaikan dengan dinamika perubahan lingkungan strategis ketenagakerjaan secara nasional.

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
<b>KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN</b>								4.389.607	7.597.321	8.023.944	8.456.029	8.978.787	Kemnaker
	SS : Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel												
	- IKSS : Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja		5,92	6,94	8,30	8,62	8,87						
	SS : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik												
	- IKSS : Indeks Reformasi Birokrasi		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00						
	- IKSS : Opini BPK		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP						
	- IKSS : Indeks SPBE		3,0	3,12	3,52	4,0	4,2						
<b>Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi I/2</b>								3.088.405	5.785.669	6.027.093	6.231.346	6.483.698	Ditjen Binalattas
	SP : Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi												
	- IKP : Jumlah Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan		99.905	139.761	152.563	158.941	167.888	2.652.872	5.049.675	5.187.869	5.287.119	5.443.740	
	SP : Meningkatkan Produktivitas Pekerja di Sektor Prioritas												
	- IKP : Jumlah Pekerja yang meningkat produktivitasnya		8.180	36.850	49.130	61.410	73.700	45.708	221.100	309.519	399.165	479.050	
	SP : Meningkatkan Dukungan Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas												
	- IKP : Indeks JMFRB		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00	327.201	434.280	445.137	456.265	467.672	
	- IKP : Persentase Temuan yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85	1.886	1.980	2.079	2.183	2.292	
	- IKP : Nilai evaluasi SAKIP		83	84	85	86	87	59.133	76.449	80.276	84.370	88.669	
	- IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		3	3	3	4	4	1.605	2.184	2.213	2.244	2.275	
<b>Kegiatan 1 : Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kejelatihan</b>								83.683	174.585	185.170	195.755	206.340	
	Meningkatnya Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kejelatihan												
	- Jumlah Instruktur dan tenaga pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya	Pusat, UPTP	5.276	8.890	9.620	10.350	11.080						
<b>Kegiatan 2 : Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas</b>								1.516.765	2.605.280	2.621.093	2.637.223	2.678.354	
	Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan												
	- Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas yang ditingkatkan Sarana dan Prasarana	Pusat, UPTP	431	550	550	550	550						
	- Jumlah BLK Komunitas yang dikembangkan	Pusat, UPTP	1.000	2.000	2.000	2.000	2.000						
<b>Kegiatan 3 : Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dari Pelatihan Kerja</b>								781.955	1.647.857	1.773.842	1.824.847	1.900.872	
	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja melalui Pelatihan												
	- Jumlah Standby Kompetensi Kerja yang disusun dan ditetapkan	Pusat	150	150	150	150	150						
	- Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya	Pusat, UPTP	159.010	225.000	250.000	260.000	275.000						



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 4 : Pengembangan dan Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri								109.710	181.954	167.764	189.294	190.674	
	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemagangan dalam dan luar negeri												
	- Jumlah Peserta yang mengikuti pemagangan	Pusat, Dekon	40.800	54.522	55.125	57.881	60.775						
Kegiatan 5 : Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas								45.708	221.100	309.519	399.165	479.050	
	Meningkatnya Produktivitas tenaga kerja dan perusahaan/lembaga												
	- Jumlah Pekerja yang meningkat produktivitasnya		8.180	36.850	49.130	61.410	73.700						
Kegiatan 6 : Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi								160.759	440.000	440.000	440.000	467.500	
	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja												
	- Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi	Pusat, UPTP	191.620	400.000	400.000	400.000	425.000						
	- Tingkat maturitas Layanan Publik berbasis elektronik untuk BNSP	Pusat	3	3	3	4	4						
Kegiatan 7 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas								389.825	514.893	529.705	545.062	560.908	
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis												
	- Indeks PMPRB	Pusat, UPTP	75,5	77,5	80	81	82						
	- Presentase Temuan yang ditindaklanjuti	Pusat, UPTP	65	70	75	80	85						
	- Nilai evaluasi SAKIP	Pusat, UPTP	83	84	85	86	87						
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	Pusat	3	3	3	4	4						
<b>Program Pembinaan Ketagakerjaan 1/3</b>								577.506	698.964	802.985	938.910	1.120.761	Ditjen Binapenta dan PKK
	SP : Meningkatkan Jumlah Tenaga Kerja Yang Ditempatkan dan Diberdayakan												
	- IKP : Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam dan luar negeri		680.000	1.157.000	1.950.000	1.950.000	1.950.000	103.434	131.667	144.313	158.739	175.183	
	- IKP : Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja		65.240	97.251	112.624	130.593	151.671	340.718	403.371	486.580	599.545	755.961	
	- IKP : Jumlah angkatan kerja yang ditempatkan akibat penggunaan TKA		100.000	105.000	110.000	165.000	173.000	12.446	21.000	22.050	23.153	24.320	
	SP : Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja												
	- IKP : Indeks PMPRB		75,5	77,50	80,00	81,00	82,00	30.481	44.150	46.338	48.676	51.110	
	- IKP : Presentase Temuan yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85	71.196	72.251	75.864	79.657	83.640	
	- IKP : Nilai evaluasi SAKIP		65	70	71	72	73	18.231	24.945	26.192	27.502	28.877	
	- IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		n/a	3	3	4	4	n/a	579	608	639	670	



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
Kegiatan 1: Pengembangan Pasar Kerja													
	Meningkatnya pelayanan Informasi Pasar Kerja								19,885	21,874	24,061	26,467	29,114
	- Jumlah pencari dan pemberi kerja yang mendapatkan layanan IPK nasional		1,500,000	1,850,000	1,750,000	1,850,000	1,950,000						
Kegiatan 2: Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri													
	Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri								27,716	33,259	39,911	47,893	57,471
	- Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri		505,000	907,000	1,700,000	1,700,000	1,700,000						
Kegiatan 3: Pembinaan Penempatan dan Perlindungan TKI Luar Negeri													
	Meningkatnya Perlindungan dalam Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri								55,833	76,535	80,361	84,379	88,598
	- Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri secara prosedural		175,000	250,000	250,000	250,000	250,000						
Kegiatan 4: Pengembangan dan Peningkatan Perluasan Kesempatan Kerja													
	Meningkatnya Tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja								269,266	296,192	325,811	358,393	394,232
	- Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan dengan program perluasan kesempatan kerja		62,240	93,151	107,124	123,193	141,671						
Kegiatan 5: Pengembangan Model dan Inkubasi Bisnis Perluasan Kesempatan Kerja													
	Meningkatnya jumlah wirasaha baru melalui inkubasi bisnis								72,453	108,179	161,768	242,153	362,729
	- Jumlah wirasaha yang diberdayakan melalui inkubasi bisnis		3,000	4,100	5,500	7,400	10,000						
	- Jumlah model pengembangan pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja yang direkomendasikan		1	1	1	1	1						
Kegiatan 6: Peningkatan Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing													
	Tetelaksananya pengendalian melalui pelayanan perizinan yang transparan dan akuntabel								12,446	21,000	22,050	23,153	24,320
	- Jumlah angkatan kerja yang ditempatkan akibat penggunaan TKA		100,000	105,000	110,000	165,000	173,000						

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 7: Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Penempatar, dan Pemberdayaan Tenaga Kerja								119.908	141.926	149.052	156.473	164.297	
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis												
	- Indeks PMPFB		75,5	77,50	80,00	81,00	82,00						
	- Presentase Temuan yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85						
	- Nilai evaluasi 3AKIP		65	70	71	72	73						
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		n/a	3	3	4	4						
<b>Program Pembinaan Ketenagakerjaan 2/3</b>								167.712,76	419.281,90	461.210,09	507.331,10	558.064,21	Ditjen Binwasaker dan K3
	SP : Meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan												
	- IKP : Jumlah sekerja pada perusahaan yang menetapkan Norma Ketenagakerjaan yang fundamental		1.800.000	1.980.000	2.178.000	2.395.800	2.635.380						
	- IKP : Jumlah sekerja pada perusahaan dan stakeholder yang menerapkan dan mematuhi Norma K3		180.000	198.000	217.800	239.580	263.538						
	- IKP : Jumlah sekerja pada perusahaan yang mematuhi dan menerapkan lingkungan kerja dan hygiene perusahaan		67.375	74.113	81.524	89.676	98.644						
	SP : Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan												
	- IKP : Indeks IMPRB		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00						
	- IKP : Presentase Temuan yang ditindaklanjuti		83	84	85	86	87						
	- IKP : Nilai evaluasi SAKIP		65	70	75	80	85						
	- IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		3	3	3	4	4						
Kegiatan 1 : Peningkatan Kualitas Teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Norma Ketenagakerjaan								6.925	17.313	19.045	20.949	23.044	
	Meningkatnya kepatuhan perusahaan di dalam menerapkan norma ketenagakerjaan												
	- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan		250	275	303	333	366						
Kegiatan 2 : Peningkatan Perlindungan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja								8.035,07	20.087,67	22.096,43	24.306,08	26.736,69	
	Meningkatnya penerapan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja												
	- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja		4.500	4.950	5.445	5.990	6.588						



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 3 : Peningkatan Perlindungan Pekerja Perempuan dan Penghapusan Pekerja Anak													
	Meningkatnya penerapan norma kerja perempuan dan norma kerja anak												
	- Jumlah perusahaan yang mematuhi norma kerja perempuan dan norma kerja anak		840	924	1.016	1.118	1.230						
Kegiatan 4 : Peningkatan Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)													
	Meningkatnya penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3)												
	- Jumlah perusahaan yang menerapkan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		3.600	3.960	4.356	4.792	5.271						
Kegiatan 5 : Peningkatan Kualitas dan Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)													
	Menurunnya tingkat risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja												
	- Jumlah perusahaan yang mendapatkan layanan Uji K3, Hygiene perusahaan dan lingkungan kerja		2.500	2.750	3.025	3.328	3.660						
Kegiatan 6 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja													
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis												
	- Indeks PMPEB		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00						
	- Presentase Temuan yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85						
	- Nilai evaluasi SAKIP		65	84	85	86	87						
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		3	3	3	4	4						
<b>Program Pembinaan Ketenagakerjaan 3/3</b>													
	SP : Meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan Dialog sosial pada perusahaan												
	- IKP : Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial		1.462.501	1.634.775	1.863.136	2.034.062	2.201.621						
	SP : Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja												
	- IKP : Indeks MPRB		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00						
	- IKP : Presentase Temuan yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85						
	- IKP : Nilai evaluasi SAKIP		83	84	85	86	87						
	- IKP : Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		3	3	3	4	4						
Kegiatan 1 : Pengelolaan Ketenagakerjaan dan Kerjasama Hubungan Industrial													
	Meningkatnya kuantitas/ kualitas kelembagaan hubungan industrial												
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang membentuk LKS Bipartit		320	500	550	600	650						
	- Jumlah perusahaan yang SP/SB-nya mendapatkan pembinaan		300	500	600	700	800						



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kegiatan 2 : Peningkatan Penerapan Pengupahan								16.654	25.647	36.638,9	43.966,6	54.958	
	Meningkatnya penerapan kebijakan tentang pengupahan serta Struktur dan Skala Upah												
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang telah menerapkan Struktur dan skala upah dan mendapatkan pemahaman mengenai kebijakan pengupahan		500	700	1000	1200	1500						
Kegiatan 3 : Konsolidasi Pelaksanaan Peringkasan Interesitas Pengupahan dan Pervelesian Perseimbangan Hubungan								16.104	18.855,8	19.132,88	19.412	19.694	
	Meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial												
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang pekerjanya tidak melakukan mogok kerja		250	300	350	400	487						
Kegiatan 4 : Pengelolaan Perawatan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi								22.656	36.117	39.370	43.262	45.376	
	Meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dan pengusaha												
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang mendaftarkan PKB melalui e-PKB		100	200	200	250	250						
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang mendaftarkan PP melalui e-PP		600	900	1000	1100	1200						
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang meniadakan tata cara pencatatan perjanjian kerja bagi pekerjanya		600	850	900	950	1000						
Kegiatan 5 : Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja								7.433	20.634	24.227	26.063	28.134	
	Meningkatkan program, manfaat dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan												
	- Jumlah perusahaan besar dan menengah yang terdaftar sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan		150	165	180	198	217						
	- Indeks Kepercayaan Publik terhadap Program jaminan sosial ketenagakerjaan		NA	75	76	77	78						
Kegiatan 6 : Dukungan Manajerial dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja								63.906,67	70.150,23	72.254,74	74.422,38	76.655,05	
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis												
	- Indeks PMPKB		75,50	77,50	80,00	81,00	81,00						
	- Presentase Terjalin yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85						
	- Nilai evaluasi SAKIP		83	84	85	86	87						
	- Tingkat maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		3	3	3	4	4						
<b>Program Dukungan Manajemen Internal I/2</b>								250.620,43	325.962,78	333.925,25	352.834,47	361.814,59	Sekretariat Jenderal
	SP : Meningkatkan kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal												
	- IKP : Indeks Reformasi Birokrasi		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00						
	- IKP : Opini BPK		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP						
	- IKP : Tingkat maturitas Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik		3	3	3	4	4						
Kegiatan 1 : Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Usaha dan Pelayanan Umum								35.395,70	52.151,34	53.715,88	55.327,35	56.987,18	
	Meningkatnya kejelasan pengguna layanan umum												
	- Indeks Kepuasan Pengguna Layanan Umum		75,5	76	76,5	77	77,5						
	- Tingkat maturitas Layanan Naskah Dinas berbasis elektronik		3	3	3	4	4						
	- Tingkat maturitas Layanan Pengadaan berbasis elektronik		4	4	4	4	4						
	Meningkatnya pengelolaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan												
	- Peringkat Pengawasan Kearsipan Kementerian Ketenagakerjaan		20	18	17	16	15						







Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output/Indikator)	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Program Dukungan Manajemen Internal 2/2</b>								58.274,53	61.188,26	64.247,67	67.460,05	70.833,05	Inspektorat Jenderal
	SP : Meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung <i>good governance</i> di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan												
	- IKP : Opini BPK		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	3.877,31	4.071,18	4.274,74	4.488,47	4.712,90	
	- IKP : Nilai Evaluasi PMPRB Kementerian Ketenagakerjaan		76	77	78	79	80	39.250,05	41.212,56	43.273,18	45.436,84	47.708,69	
	- IKP : Nilai kinerja mitra kerja Pengawasan Internal		65	67	70	72	75	15.147,16	15.904,52	16.699,53	17.534,73	18.411,47	
	- IKP : Tingkat maturitas Layanan Whistle Blowing System (WBS)		2	2	3	4	4						
<b>Kegiatan 1 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal</b>								37.773,83	39.662,52	41.645,64	43.727,93	45.914,33	
	Meningkatnya kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal												
	- Persentase Tingkat lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal dan eksternal di Inspektorat Jenderal		100	100	100	100	100						
	- Kapabilitas AP/PP		3	3	3	3	3						
	- Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti		70%	72%	75%	77%	80%						
	- Indeks kepuasan pegawai		4,5	4,5	4,5	4,6	4,6						
	- Nilai evaluasi mandiri SAKIP Inspektorat Jenderal		A	A	A	A	A						
	- Nilai Evaluasi PMPRB Inspektorat Jenderal		76	77	78	79	80						
	- Tingkat maturitas Layanan Whistle Blowing System (WBS)		2	2	3	4	4						
<b>Kegiatan 2 : Pengawasan Inspektorat I</b>								5.018,79	5.269,73	5.533,21	5.809,87	6.100,37	
	Terwujudnya pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan												
	- Persentase Tingkat lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat I		85	85	86	86	87						
	- Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat I		A	A	A	A	A						
	- Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat I		65	67	70	72	75						
	- Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat I yang diumumkan ZI		2	2	2	3	3						
	- Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat I		3,2	3,4	3,6	3,8	4						
<b>Kegiatan 3 : Pengawasan Inspektorat II</b>								5.075,12	5.328,87	5.595,92	5.875,08	6.168,84	
	Terwujudnya pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan												
	- Persentase Tingkat lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat II		85	85	86	86	87						
	- Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat II		A	A	A	A	A						
	- Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat II		65	67	70	72	75						
	- Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat II yang diumumkan ZI		2	2	2	3	3						
	- Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat II		3,2	3,4	3,6	3,8	4						
<b>Kegiatan 4 : Pengawasan Inspektorat III</b>								5.104,90	5.360,15	5.628,16	5.909,56	6.205,04	
	Terwujudnya pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan												
	- Persentase Tingkat lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat III		85	85	86	86	87						
	- Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat III		A	A	A	A	A						
	- Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat III		65	67	70	72	75						
	- Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat III yang diumumkan ZI		2	2	2	3	3						
	- Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat III		3,2	3,4	3,6	3,8	4						
<b>Kegiatan 5 : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Inspektorat Jenderal</b>								5.301,90	5.566,99	5.845,24	6.137,61	6.444,49	
	Terwujudnya pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan												
	- Persentase Tingkat lanjut rekomendasi atas temuan hasil audit internal mitra kerja Inspektorat IV		85	85	86	86	87						
	- Nilai evaluasi SAKIP mitra kerja Inspektorat IV		A	A	A	A	A						
	- Rata-rata nilai kinerja Mitra Kerja Inspektorat IV		65	67	70	72	75						
	- Jumlah Satker Mitra Kerja Inspektorat IV yang diumumkan ZI		2	2	2	3	3						
	- Nilai evaluasi mandiri maturitas SPIP mitra kerja Inspektorat IV		3,2	3,4	3,6	3,8	4						



Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam juta rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Program Riset, Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Inovasi</b>								92.675,186	96.128,301	99.711,692	101.428,720	107.284,928	Barengbang Ketenagakerjaan
	SP : Meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik.												
	- IKP : Nilai Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)		3,0	3,12	3,52	4,0	4,2	38.536	39.885	41.281	42.725	44.221	
	SP : Meningkatkan kualitas Rencana Tenaga Kerja Nasional												
	- IKP : Indeks Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan		73,7	74,81	75,92	77,07	78,22	12.143	12.568	13.007	13.463	13.934	
	SP : Meningkatkan, Meningkatkan Tata Kelola Manajemen Internal Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan												
	- IKP : Indeks PMPRB		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00	35.067	36.470	37.929	39.446	41.024	
	- IKP : Presentase Teraan yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85	1.632	1.697	1.765	1.835	1.909	
	- IKP : Nilai evaluasi SAKIP		83	84	85	86	87	5.298	5.509	5.730	5.959	6.197	
Kegiatan 1 : Pengelolaan Data dan Informasi Ketenagakerjaan								3.745	3.876	4.012	4.152	4.297	
	Tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini												
	- Jumlah Jenis Data dan Informasi Ketenagakerjaan yang akurat dan mutakhir		75	78	81	84	87						
Kegiatan 2 : Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan								4.385	4.539	4.698	4.862	5.032	
	Meningkatnya Hasil Penelitian, dan Kajian serta modul yang bermanfaat												
	- Nilai kemanfaatan hasil penelitian dan atau kajian		40	45	50	55	60						
Kegiatan 3 : Dukungan Manajemen dan Teknis Lainnya								41.997	43.677	45.424	47.241	49.130	
	Meningkatnya dukungan dan manajemen teknis												
	- Indeks PMPRE		75,50	77,50	80,00	81,00	82,00						
	- Presentase Teraan yang ditindaklanjuti		65	70	75	80	85						
	- Nilai evaluasi SAKIP		83	84	85	86	87						
Kegiatan 4 : Pengembangan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan								38.536	39.885	41.281	42.725	44.221	
	Meningkatkan Nilai Indeks Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) Kementerian Ketenagakerjaan												
	- Nilai Indeks SPBE		3,0	3,12	3,52	4,0	4,2						
Kegiatan 5 : Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja								4.012	4.153	4.298	4.448	4.604	
	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja												
	- Nilai Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja		24	29	33	38	43						

NO	ARAH KERANGKA REGULASI/KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN REGULASI EKSTING KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNGJAWAB	UNIT TEKNIS TERKAIT/INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
1	Peraturan Pemerintah tentang Pelaksanaan Hubungan Kerja serta Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.	Peraturan pelaksanaan UU tentang Cipta Kerja	1. BIRO HUKUM, SETJEN 2. Ditjen PHI dan Jamsos	1. Ditjen PHI dan Jamsos 2. Ditjen Wasnaker dan K3	Tahun 2021
2	Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan.	Peraturan pelaksanaan UU tentang Cipta Kerja	1. BIRO HUKUM, SETJEN 2. Ditjen PHI dan Jamsos	1. Ditjen PHI dan Jamsos 2. Ditjen Wasnaker dan K3 3. Kemdagri 4. BPS	Tahun 2021
3	Peraturan Pemerintah tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberian Penghargaan Lainnya	Peraturan pelaksanaan UU tentang Cipta Kerja	1. BIRO HUKUM, SETJEN 2. Ditjen PHI dan Jamsos	1. Ditjen PHI dan Jamsos 2. Ditjen Wasnaker dan K3	Tahun 2021
4	Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.	Peraturan pelaksanaan UU tentang Cipta Kerja	1. BIRO HUKUM, SETJEN 2. Ditjen PHI dan Jamsos	1. Ditjen PHI dan Jamsos 2. Ditjen Wasnaker dan K3 3. Apindo 4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh 5. BP Jamsostek	Tahun 2021
5	Peraturan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Peraturan pelaksanaan UU tentang Cipta Kerja	1. BIRO HUKUM, SETJEN 2. Ditjen Bina Penta dan PKK	1. Ditjen Bina Penta dan PKK 2. Ditjen Wasnaker dan K3 3. Ditjen Imigrasi Kemkumham 4. BKPM	Tahun 2021
6	Peraturan Presiden tentang Program Dan Strategi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional	Sebagai dasar pelaksanaan K3 secara Nasional	1. BIRO HUKUM, SETJEN 2. Ditjen Wasnaker dan K3	1. Ditjen Wasnaker dan K3 2. Seluruh lintas sektor terkait 3. Perusahaan/Masyarakat	Tahun 2021
7	Peraturan Presiden tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan	Revisi atas Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan	1. BIRO HUKUM, SETJEN 2. Ditjen Bina Penta dan PKK	1. Ditjen Bina Penta dan PKK 2. Ditjen Wasnaker dan K3 3. Barenbang	Tahun 2021

Pt Kepala BIRO HUKUM



RENI MURSIDAYANTI

NIP.19720603 199903 2 001

MENTERI KETENAGAKERJAAN

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

IDA FAUZIYAH