



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No. 794, 2021

KEMENAKER. Renstra. Tahun 2020-2024.
Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 10 TAHUN 2021
TENTANG
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 sudah tidak sesuai dengan perubahan struktur organisasi dan tata kerja Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka reformasi kelembagaan dan mendorong perluasan kesempatan kerja akibat berbagai kemudahan berusaha dan berinvestasi, serta berbagai kemajuan dalam perlindungan sosial ketenagakerjaan, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, 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 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
 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 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);
 8. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas 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 2020 Nomor 635);

MEMUTUSKAN:

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

Pasal 1

Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan strategis Kementerian Ketenagakerjaan untuk periode 5 (lima) tahun, yakni terhitung mulai tahun 2020-2024 yang merupakan penjabaran dari rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2020-2024.

Pasal 2

- (1) Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 memuat:
 - a. pendahuluan;
 - b. visi, misi, dan tujuan Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024;
 - c. arah kebijakan, kerangka regulasi, dan kerangka kelembagaan;
 - d. target kinerja dan kerangka pendanaan; dan
 - e. penutup.
- (2) Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 773), 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 9 Juli 2021

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

IDA FAUZIYAH

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 9 Juli 2021

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

ttd

BENNY RIYANTO

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 10 TAHUN 2021
TENTANG
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN TAHUN 2020-2024

BAB I
PENDAHULUAN

A. Kondisi Umum

Pada akhir periode pembangunan 2015-2019, sejumlah target indikator kinerja strategis berhasil dicapai oleh Kementerian Ketenagakerjaan, yaitu: jumlah provinsi yang memiliki Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) baik, persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi, tingkat produktivitas tenaga kerja, jumlah penyediaan lapangan kerja, penurunan angka perselisihan hubungan industrial, jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan, jumlah pekerja anak yang ditarik dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA), dan status opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Namun demikian, terdapat pula target yang belum berhasil dicapai, seperti target angka pengangguran, persentase pekerja formal, hasil evaluasi AKIP, dan Indeks Reformasi Birokrasi.

Tabel 1.1 Capaian Target Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	Meningkatnya kesempatan kerja masyarakat Indonesia	Persentase angka pengangguran	4 - 5 %	5,28%
2	Peningkatan pembangunan ketenagakerjaan di provinsi	Jumlah Provinsi yang Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Baik	6 provinsi	7 provinsi
3	Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	3,5%	3,70%
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	79,05 juta rupiah/tenaga kerja	86,55 juta rupiah/tenaga kerja
4	Peningkatan kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	Penyediaan lapangan kerja	2.000.000 orang	2.248.443 orang
		Peningkatan persentase tenaga kerja formal	31%	44,28%
5	Penciptaan Hubungan Industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	12%	39,05%
		Jumlah tenaga kerja yang telah menjadi peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Formal dan Informal)	33.524.978 orang	34.367.581 orang
6	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	23.140 perusahaan	23.591 perusahaan
		Jumlah pekerja anak yang ditarik dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA)	18.000 pekerja anak	18.000 pekerja anak
7	Peningkatan kapasitas dan kualitas organisasi	Opini Badan Pemeriksa Keuangan	WTF	WTF
		Hasil Evaluasi AKIP	BB	B
		Indeks Reformasi Birokrasi	83	75,02

Memasuki periode pembangunan 2020-2024 dan merujuk Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa lingkup wewenang, tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan secara substansi tidaklah memiliki banyak perubahan. Tugas Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan tetap meliputi fungsi teknis Ketenagakerjaan di bidang Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja serta Produktivitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, serta Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Selain itu, fungsi non-teknis juga tetap meliputi berbagai hal, seperti: dukungan administratif dan substansi, pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), pengawasan atas pelaksanaan tugas, perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun tidak terjadi perubahan yang mendasar, namun bukan berarti Kementerian Ketenagakerjaan hanya melakukan proses *business as usual*. Kondisi yang demikian justru menjadi modal dasar untuk melaksanakan

berbagai terobosan strategis guna mengoptimalkan potensi pembangunan serta mengatasi tantangan dan permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks.

B. Potensi dan Permasalahan

1. Potensi

Dalam pembangunan ketenagakerjaan periode 2020-2024 terdapat sejumlah potensi yang harus dioptimalkan. *Pertama*, potensi optimalisasi penciptaan lapangan kerja dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hadirnya UU ini berpotensi meningkatkan permintaan tenaga kerja dikarenakan adanya regulasi yang mampu mendorong kemudahan berbisnis atau berinvestasi di Indonesia. Hal ini tentunya sangat penting bagi upaya penurunan tingkat pengangguran dan penciptaan lapangan kerja sektor formal di era pelambatan ekonomi global karena efek pandemi Covid-19. Dalam konteks yang demikian, tantangan yang muncul kemudian adalah perumusan peraturan perundang-undangan turunan, khususnya di bidang ketenagakerjaan, yang memiliki keselarasan “nafas” dan semangat dengan UU Cipta Kerja sebagai payung hukumnya.

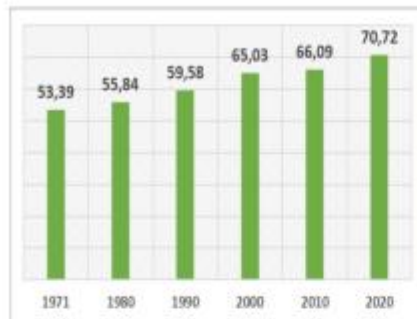
Kedua, bonus demografi dan karakteristik angkatan kerja muda (generasi Z). Berdasarkan data sensus penduduk, penduduk usia produktif (15-64 tahun) di Indonesia memiliki tren yang terus meningkat dalam kurun waktu 1971-2020. Pada tahun 1971, penduduk usia produktif sebesar 53,39 %. Persentase ini meningkat menjadi 70,72 % pada tahun 2020. Kondisi yang seperti ini tentunya menjadi insentif bagi perekonomian jika dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat besar penduduk usia produktif. Dengan demikian, tantangannya adalah penciptaan lapangan pekerjaan seluas-luasnya agar bonus demografi berdampak positif bagi perekonomian. Dari sisi regulasi, UU Cipta Kerja sebenarnya sudah memberikan payung hukum bagi hal tersebut.

Seiring dengan terjadinya bonus demografi, struktur angkatan kerja pada tahun 2020-2024 juga akan didominasi oleh Generasi Y/Milenial (kelahiran 1981-1996) dan Generasi Z (kelahiran 1997 ke atas). Menurut data sensus penduduk 2020

(BPS, 2021) dari total 270,20 juta penduduk, sekitar 25,87 % adalah generasi milenial dan 27,94 % adalah generasi Z. Dengan demikian, kedua generasi ini memiliki komposisi 53,81 % dari total penduduk Indonesia.

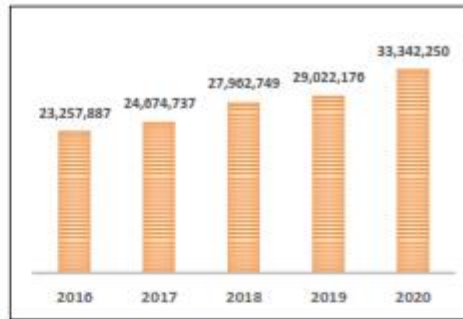
Menurut Bencsik et. al. (2016) generasi Z ini merupakan *digital native* di mana penggunaan teknologi digital dalam kehidupan keseharian terjadi secara lebih mendalam, bahkan dibandingkan generasi Y (Milenial kelahiran 1980-1995) sekalipun. Padahal, pada generasi milenial teknologi digital juga telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Karakteristik lainnya adalah generasi Z tidak memiliki suatu komitmen jangka panjang dan hanya melakukan pekerjaan selama hal itu membuat mereka merasa senang. Dalam kondisi yang demikian, batasan antara *work* dengan *entertainment* menjadi *blur*. Berkonfigurasi dengan perkembangan teknologi digital, hal ini berpotensi meningkatkan *labor turnover* dan mengubah pola hubungan kerja menjadi lebih fleksibel seperti pola *part-time*, *freelance*, kemitraan, dan sebagainya. Pola hubungan kerja seperti ini adalah salah satu karakteristik dari "*GIG Economy*".

Kondisi kerja fleksibel yang demikian sedikit banyak sudah terjadi di Indonesia. Hal tersebut dapat diindikasikan dari meningkatnya jumlah pekerja paruh waktu sebesar \pm 10 juta orang sepanjang tahun 2016-2020, sebagaimana terlihat pada gambar 1.2. Fleksibilitas hubungan kerja seperti ini tentunya akan membuat pasar tenaga kerja Indonesia menjadi semakin adaptif terhadap kondisi perekonomian global dan nasional yang dinamis. Dalam konteks yang demikian, tantangannya adalah menciptakan skema kesejahteraan yang tepat (dari sisi *supply* maupun *demand*) agar tingginya *labor turnover* tidak meningkatkan angka kemiskinan. Tentunya, Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang disebutkan dalam UU Cipta Kerja adalah salah satu instrumen utama untuk mengatasi tantangan ini.



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018. Diolah.

Grafik 1.1 Persentase Penduduk Usia Produktif (%).



Sumber: Badan Pusat Statistik, beberapa tahun. Diolah.

Grafik 1.2 Tren Jumlah Pekerja Paruh Waktu.

Ketiga, potensi meningkatnya permintaan terhadap jenis-jenis pekerjaan baru akibat perkembangan teknologi dan ekonomi digital. Pada era sekarang ini, teknologi digital membawa banyak perubahan dalam berbagai sendi kehidupan. Dalam sektor ekonomi, terjadi transformasi industri yang mengarah pada bentuk-bentuk *industry 4.0*. Revolusi Industri 4.0 belum sampai satu dekade tapi pada tahun 2019/2020 sudah berkembang Revolusi Industri 5.0. Saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang sedang menerapkan Revolusi Industri 4.0 mendadak harus menerapkan Revolusi Industri 5.0. Revolusi Industri 4.0 yang menitikberatkan kepada penggunaan teknologi yang lebih cerdas, berubah menjadi adanya rekonsiliasi antara manusia dengan mesin (robot). Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan penggunaan antara lain internet untuk segala (*internet of things*), komputasi awan (*cloud computing*), sistem fisik-maya (*cyber-physical system*) dan komputasi kognitif (*cognitive computing*), robotika (*robotics*), dan kecerdasan Buatan (*artificial intelligence*). Pada Revolusi Industri 5.0 yang merupakan rekonsiliasi manusia ditandai dengan efisiensi dan personalisasi produk dan memberikan ruang desain yang lebih luas kepada manusia. Persyaratan untuk menuju Revolusi Industri 5.0 adalah:

- Kinerja tenaga kerja terlatih akan lebih baik: Dengan teknologi yang begitu maju, dibutuhkan tenaga kerja terlatih yang berspesialisasi dalam bidang tersebut. Diperlukan tenaga kerja yang mengetahui tentang Robotika, AI (*artificial*

intelligence), dan juga mengetahui mesin dan operator dengan baik. Pelatihan karyawan juga telah mengambil lompatan besar dengan menggunakan fasilitas pendidikan online melalui kursus atau lainnya.

- Teknologi yang sempurna: Untuk efisiensi dan kerja kolaboratif yang lebih baik, teknologi baru dan lebih baik akan selalu dibutuhkan. Ini tidak hanya diperlukan untuk keselamatan dan masa depan yang direncanakan dengan lebih baik tetapi juga untuk pabrik 5.0 yang lebih baik.

Keuntungan Revolusi Industri 5.0

- Perbaikan biaya: Keputusan dan kondisi keuangan akan ditingkatkan karena manusia dan mesin akan bekerja sama.
- Solusi yang Lebih Ramah Lingkungan: Dengan penggunaan teknologi baru, perhatian terhadap lingkungan menjadi prioritas utama.
- Personalisasi Kreatif: Personalisasi adalah aspek kunci dari industri 5.0. Dengan mesin yang masih melakukan tugas monoton, interaksi manusia dengannya membuka gerbang untuk personalisasi individu.

Pada aspek kemasyarakatan secara lebih luas, Jepang menginisiasi konsep *Society 5.0*. Kedua konsep tersebut sejatinya lebih memiliki banyak kesamaan dibandingkan perbedaan, di mana sama-sama mengakui terjadinya perubahan dalam kehidupan ekonomi dan sosial akibat dari perkembangan teknologi digital. Perbedaannya, *Society 5.0* lebih menekankan kontribusi teknologi digital terhadap perubahan struktur dan kultur masyarakat secara keseluruhan dan tidak hanya pada sektor ekonomi industri. Hal ini cukup beralasan mengingat Margetts & Dunleavy (2013) mengatakan bahwa teknologi digital juga berdampak pada arah perkembangan sektor publik (pemerintahan) yang justru semakin berlawanan dengan prinsip-prinsip *New Public Management* (NPM) seiring dengan hadirnya gelombang kedua *Digital Era Governance* (DEG).

	Masyarakat 1.0	Masyarakat 2.0	Masyarakat 3.0	Masyarakat 4.0	Masyarakat 5.0
Masyarakat	Berburu-pengumpul	Agraria	Industrial	Informasi	Super cerdas
Pendekatan produktif	Menangkap/mengumpul	Manufaktur	Mekanisasi	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	Penggabungan ruang maya dan ruang fisik (nyata)
Bahan material	Batu-Tanah	Logam	Plastik	Semikonduktor	Bahan material 5.0*
Alat transportasi	Kaki	Lembu, kuda	Mobil, perahu, pesawat	Mobilitas multi-moda	Mengemudi otonom
Bentuk pemukiman	Nomaden, pemukiman kecil	Kota berbenteng	Linear (Kota industri)	Kota jejaring	Desentralisasi otonomi daerah kota
Visi & Misi Kota	Kelangsungan hidup	Pertahanan	Fungsionalitas	Profitabilitas	Kemanusiaan

Sumber: Hitachi dan The University of Tokyo, 2020.

Tabel 1.2. Karakteristik Masyarakat Society 5.0.

Selain mengubah hubungan kerja menjadi lebih fleksibel, dampak penting dari kehadiran teknologi digital bagi sektor ketenagakerjaan adalah pergeseran permintaan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu dan pergeseran keterampilan yang dibutuhkan. Menurut studi *World Economic Forum* (2020), 10 (sepuluh) jenis pekerjaan teratas yang akan meningkat permintaannya adalah Analis Data dan Ilmuwan, Ahli Kecerdasan Buatan (AI) dan Pembelajaran Mesin, Ahli *Big Data*, Ahli Pemasaran dan Strategi Digital, Ahli Otomatisasi Proses, Pengembangan Bisnis Profesional, Ahli Transformasi Digital, Analis Keamanan Informasi, Pengembang Perangkat Lunak dan Aplikasi, dan Ahli Internet untuk Segala (*Internet of Things/IoT*). Dari daftar tersebut sangatlah jelas bahwa jenis-jenis pekerjaan yang muncul adalah pekerjaan yang dekat dengan teknologi digital.

Peningkatan Permintaan		Penurunan Permintaan	
1	Analis data dan ilmuwan	1	Petugas <i>entry data</i>
2	Ahli Kecerdasan buatan (AI) dan Pembelajaran mesin	2	Sekretaris administratif dan eksekutif
3	Ahli <i>Big Data</i>	3	Petugas <i>accounting</i> , Pembukuan dan Pengupahan
4	Ahli Pemasaran dan strategi digital	4	Akuntan dan Auditor
5	Ahli Otomatisasi proses	5	Pekerja Perakitan dan Pabrik
6	Pengembangan bisnis profesional	6	Manajer Layanan Bisnis dan Administrasi
7	Ahli Transformasi digital	7	Pekerja bagian Informasi Klien dan Layanan Pelanggan
8	Analis keamanan informasi	8	Manajer Umum dan Operasional
9	Pengembang Perangkat lunak dan aplikasi	9	Mekanik dan Reparasi Mesin

10	Ahli Internet untuk Segala (IoT)	10	Petugas pencatatan bahan dan penyimpanan stok
11	Manajer Proyek	11	Analisis Keuangan
12	Manajer Layanan bisnis dan Administrasi	12	Petugas Layanan Pos
13	Database dan Jejaring Profesional	13	Perwakilan penjualan, grosir dan manufaktur, produk teknologi dan sains
14	Insinyur Robotik	14	Manajer Humas
15	Penasihat Strategi	15	Teller Bank dan Petugas terkait
16	Analisis Manajemen dan Organisasi	16	Penjual keliling, Penjual Koran, dan Pedagang jalanan
17	Insinyur Teknik Finansial (<i>Fintech</i>)	17	Tukang pemasangan dan reparasi elektronik dan telekomunikasi
18	Mekanik dan Reparasi mesin	18	Ahli SDM
19	Ahli Pengembangan Organisasi	19	Ahli Pelatihan dan Pengembangan
20	Ahli Manajemen Risiko	20	Buruh bangunan

Sumber: World Economic Forum, 2020.

Tabel 1.3. Dua puluh pekerjaan yang meningkat dan menurun permintaannya

Selanjutnya, 5 (lima) keterampilan yang dibutuhkan hingga 2025 adalah Pemikiran analitis dan inovatif; Pembelajaran aktif dan strategi pembelajaran; Pemecahan masalah yang kompleks, Pemikiran dan analisis yang Kritis, Kreativitas, Keorisinilan, dan Berinisiatif. Seiring dengan pergeseran jenis pekerjaan dan keterampilan tersebut, maka tantangan utamanya adalah mempersiapkan pekerja agar sesuai dengan kebutuhan tersebut, baik dari sisi sistem pendidikan konvensional maupun sistem pelatihan kerja.

1	Pemikiran analitis dan inovatif
2	Pembelajaran aktif dan strategi pembelajaran
3	Pemecahan masalah yang kompleks
4	Pemikiran dan analisis yang kritis
5	Kreativitas, keorisinilan, dan berinisiatif
6	Kepemimpinan dan Pemberi Pengaruh Sosial
7	Penggunaan teknologi, Pemantauan dan pengendalian
8	Desain Teknologi dan pemrograman
9	Ketahanan, toleransi terhadap stres dan fleksibilitas
10	Penalaran, pemecahan masalah dan ideasi
11	Kecerdasan Emosional
12	Penyelesaian masalah dan pengalaman pengguna
13	Berorientasi Pelayanan
14	Analisis sistem dan evaluasi
15	Persuasif dan negosiasi

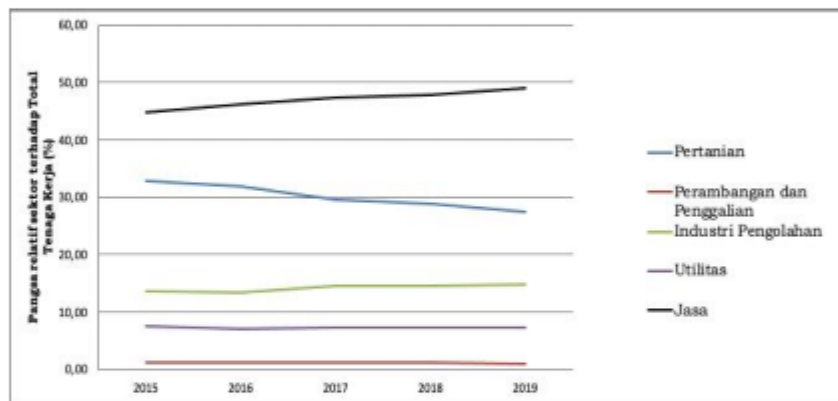
Tabel 1.4. Lima belas keterampilan (*skill*) yang dibutuhkan hingga 2025

Keempat, potensi pekerjaan yang lebih produktif di luar sektor pertanian akibat transformasi sektoral penduduk bekerja. Pergeseran penyerapan tenaga kerja sektoral memiliki kecenderungan mengikuti pergeseran komposisi PDB sektoral. Penurunan kontribusi PDB sektoral diikuti oleh penurunan kontribusi masing-masing sektor tenaga kerjanya. Transisi sektoral yang memiliki peluang besar mengarah pada sektor jasa dan industri pengolahan yang menjelaskan peran disrupsi ekonomi yang besar terhadap perubahan. Dari keseluruhan transisi antar sektor tersebut, sektor pertambangan dan penggalian memiliki nilai penyerapan tenaga kerja terkecil dibandingkan sektor lainnya, serta sektor jasa merupakan sektor yang paling diminati dibandingkan dengan sektor pertanian. Sektor jasa semakin mendominasi sebagai sektor yang paling diminati oleh angkatan kerja dari tahun 2015 hingga tahun 2019. Tinggi dan rendahnya tingkat produktivitas setiap sektor usaha pada gilirannya akan menekan kesejahteraan pekerja sektor tersebut dan membuat pekerja enggan untuk masuk ke dalamnya.

Perkembangan sektor jasa, saat ini merupakan sektor yang potensial untuk dapat menyerap tenaga kerja secara masif. Meskipun dalam perkembangannya, sektor jasa mayoritas bermuara menjadi sektor informal. Perkembangan sektor jasa yang masih mengarah pada sektor informal menjadi salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian agar berubah mengarah pada sektor formal. Perkembangan sektor jasa dapat dipandang dari dua sisi. Pertama, perkembangan ekonomi digital dan teknologi memacu tumbuhnya *online entrepreneur*. Selain itu, pertumbuhan sektor jasa juga dipengaruhi dari karakteristik generasi Milenial dan generasi Z yang cenderung memilih jam kerja fleksibel. Sisi lainnya, pertumbuhan pekerja sektor jasa juga dapat disebabkan alternatif terakhir untuk sekadar mendapatkan pekerjaan.

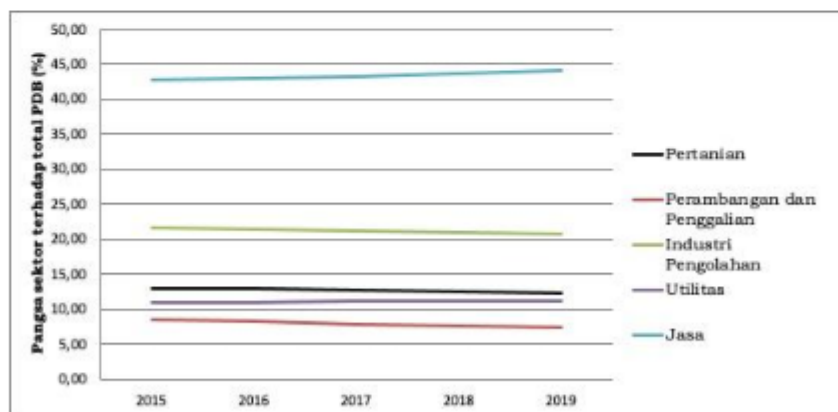
Teori yang sesuai dengan fenomena di atas adalah teori transformasi struktural yang menitikberatkan pada mekanisme transformasi ekonomi yang dialami oleh negara sedang berkembang yang awalnya bersifat tradisional dan berbasis pada sektor pertanian menuju ke struktur perekonomian yang lebih modern dan sangat didominasi oleh sektor industri dan jasa.

Gambaran grafik diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh W. Arthur Lewis, mengerucut pada dua sektor yang melihat bagaimana *supply* penawaran tenaga kerja terjadi antara dua sektor yakni sektor industri dan jasa. Lewis mendefinisikan bahwa surplus tenaga kerja (*surplus labor*) yang terjadi di sektor pertanian dan tenaga kerja bergeser pada sektor industri, jasa, dan lainnya. Lewis menganggap adanya upah yang lebih tinggi pada sektor industri mengakibatkan tenaga kerja memilih sektor industri sebagai sektor yang dapat meningkatkan kesejahteraannya. Pemerintah sebaiknya mendorong peningkatan dalam sektor pertanian melalui kemajuan pada sektor non pertanian dengan tujuan meningkatkan nilai tambah bagi sektor pertanian.



Sumber: Badan Pusat Statistik, beberapa tahun. Diolah.

Grafik 1.3. Pangsa Relatif Sektor terhadap Tenaga Kerja (%).

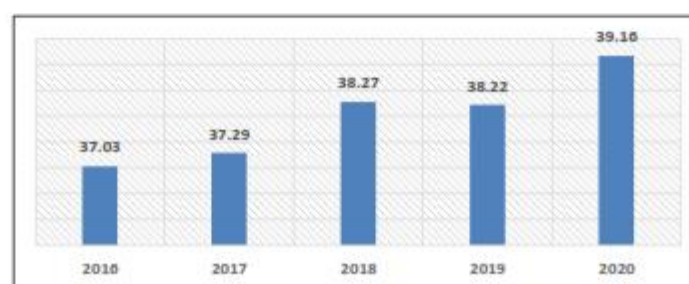


Sumber: Badan Pusat Statistik, beberapa tahun. Diolah.

Grafik 1.4. Pangsa Sektor terhadap total PDB Nasional (%)

Rendahnya tingkat produktivitas sektor pertanian ini pada gilirannya akan menekan kesejahteraan pekerja sektor tersebut dan membuat pekerja enggan untuk masuk ke dalamnya. Mereka akan melihat bahwa sektor non-pertanian lebih mampu memberikan kesejahteraan secara relatif dibandingkan sektor pertanian. Menurut data BPS (Agustus 2020) rata-rata upah buruh di sektor pertanian hanya 1,97 juta rupiah per bulan. Angka ini memang berada di bawah rata-rata upah buruh secara nasional yang mencapai 2,76 juta rupiah per bulan.

Kelima, meningkatnya jumlah penduduk berwirausaha. Dalam kurun waktu 2016-2020, persentase pekerja dengan status berusaha (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, dan berusaha dibantu buruh tetap) sesungguhnya semakin meningkat. Pada tahun 2016, persentase pekerja dengan status berusaha mencapai 37,03 %. Angka ini meningkat menjadi 39,16 % pada tahun 2020. Peningkatan ini sebenarnya tidaklah begitu mengherankan, mengingat perkembangan teknologi digital memungkinkan munculnya berbagai macam usaha rintisan (*start-up*) ataupun aktivitas *e-commerce*. Menurut data BPS (2020), mayoritas pemilik usaha *e-commerce* berpendidikan SMA/ sederajat ke bawah sebesar 62,69 %. Sedangkan yang berpendidikan Sarjana/ sederajat sebesar 26,76 %. Pemilik usaha *e-commerce* berpendidikan Sarjana ke atas umumnya memiliki corak usaha *e-commerce* berskala Menengah-Besar. Sedangkan SMA/ sederajat ke bawah umumnya berskala kecil dengan jumlah pekerja 1 sampai 4 orang. Dengan demikian, meningkatnya jumlah penduduk berwirausaha ini tentunya berdampak positif bagi penciptaan lapangan kerja.



Sumber: Badan Pusat Statistik, beberapa tahun. Diolah.

Grafik 1.5. Persentase pekerja berstatus berusaha (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap, dan berusaha dibantu buruh tetap) terhadap total penduduk bekerja (%).

Keenam, potensi perkembangan agribisnis perdesaan dan ekonomi kreatif. Meskipun sektor pertanian kurang berpotensi dalam menyerap lapangan pekerjaan, namun jika pengembangan agribisnis perdesaan dilakukan secara konsisten maka tidak menutup kemungkinan sektor pertanian mampu menarik kembali minat pekerja. Hal ini dimungkinkan karena agribisnis dapat meningkatkan produktivitas sektor pertanian sehingga menghasilkan nilai tambah yang lebih tinggi. Pada gilirannya, rata-rata upah di sektor pertanian akan meningkatkan dan mampu menarik kembali minat pekerja untuk masuk ke sektor tersebut.

Selain agribisnis, sektor ekonomi kreatif juga berpotensi besar dalam penciptaan lapangan kerja. Sektor ini meliputi berbagai jenis pekerjaan, seperti: arsitektur, desain interior, desain komunikasi visual, desain produk, film, animasi, dan video, fotografi, kuliner, kriya, musik, *fashion*, aplikasi dan *game developer*, seni rupa, seni pertunjukan, televisi dan radio, periklanan, dan penerbitan. Menurut Data BPS (2017) jumlah buruh/karyawan/pegawai di sektor ekonomi kreatif terus meningkat dari 5,64 juta orang pada tahun 2011 menjadi 7,05 juta orang pada tahun 2016. Pada periode yang sama, rata-rata upah per bulan pekerja sektor ekonomi kreatif umumnya lebih tinggi dibandingkan rata-rata Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia. Pengecualian akan hal ini hanya terdapat pada tahun 2014 dan 2015. Pada tahun 2016, sebaran pekerja ekonomi kreatif terbesar pada kegiatan *fashion* (34,60 %), kuliner (29,17 %), dan kriya (25,36 %). Dari segi karakteristiknya, pekerja sektor ekonomi kreatif cenderung berusia relatif muda (15-29 tahun) (BPS, 2017).

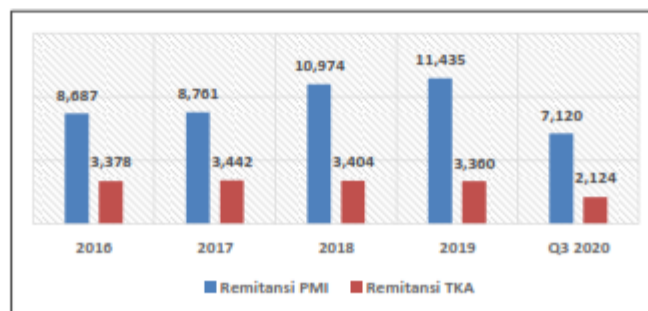
Tabel 1.5 Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai Ekonomi Kreatif Menurut Subsektor Tahun 2014-2016.

SUBSEKTOR	2014		2015		2016	
	N	%	N	%	N	%
Arsitektur	34.940	0,53	41.466	0,60	39.116	0,55
Desain interior, komunikasi visual, dan produk	13.828	0,21	17.375	0,25	20.779	0,29
Film, Animasi, Video	30.790	0,47	31.252	0,45	26.624	0,38
Fotografi	26.968	0,41	34.048	0,49	39.758	0,56
Kriya	1.767.052	26,85	1.848.689	26,67	1.787.386	25,36
Kuliner	1.651.438	25,09	1.882.709	27,16	2.056.515	29,17
Musik	23.981	0,36	27.386	0,40	26.472	0,38
Fashion	2.469.532	37,53	2.468.756	35,61	2.439.190	34,60
Aplikasi dan Game Developer	29.830	0,45	28.789	0,42	28.270	0,40
Penerbitan	353.377	5,37	340.302	4,91	343.640	4,87
Periklanan	28.610	0,43	30.829	0,44	30.360	0,43
TV/Radio	60.409	0,92	65.803	0,95	69.255	0,98
Seni Pertunjukan	73.756	1,12	93.935	1,35	110.944	1,57
Seni Rupa	16.401	0,25	21.419	0,31	30.768	0,44
TOTAL	6.580.912	100,00	6.932.758	100,00	7.049.077	100,00

Sumber: BPS, 2017.

Ketujuh, potensi penempatan tenaga kerja di luar negeri dan remitansi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Bank Indonesia (2020) mencatat bahwa jumlah PMI mengalami kenaikan dari 3,51 juta orang pada tahun 2016 menjadi 3,74 juta orang pada tahun 2019. Seiring dengan kenaikan jumlah PMI, terjadi pula kenaikan jumlah remitansi PMI dalam kurun waktu yang sama. Kenaikan remitansi PMI ini bahkan membuat selisih dengan remitansi Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menjadi semakin meningkat.

Namun demikian, pandemi Covid-19 juga memiliki efek terhadap jumlah PMI dan remitansinya. Hingga triwulan III 2020, jumlah PMI menurun menjadi 3,19 juta orang sehingga remitansi PMI juga ikut menurun. Dengan ditemukannya vaksin Covid-19 diharapkan jumlah PMI kembali meningkat sehingga jumlah remitansi meningkat pula. Remitansi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, namun juga menggerakkan perekonomian di daerah asal PMI.



Sumber: Bank Indonesia, 2020. Diolah.

Grafik 1.6. Remitansi PMI dan TKA (dalam juta) USD)

2. Permasalahan

Selain sejumlah potensi yang dapat dioptimalkan dalam pembangunan ketenagakerjaan periode 2020-2024, terdapat pula sejumlah permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. *Pertama*, permasalahan rendahnya kualitas dan produktivitas angkatan kerja. Pada tahun 2020, dari total angkatan kerja sebesar 138,2 juta orang sekitar 56 % masih berpendidikan SMP ke bawah. Laporan *The Global Talent Competitiveness Index 2020* menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat 58, dibandingkan negara-negara di kawasan ASEAN lainnya, peringkat Indonesia masih di bawah Singapura (2), Malaysia (26), Filipina (47), dan Thailand (56). Hal yang tidak jauh berbeda juga terlihat dalam laporan *IMD World Digital Competitiveness Ranking 2020*, di mana Indonesia berada pada peringkat 56 dari 63 negara. Peringkat ini di bawah Singapura (2), Malaysia (26), dan Thailand (39). Kemudian dalam laporan itu juga disebutkan bahwa Indonesia memiliki kelemahan dalam pilar *Knowledge* dengan salah satu sub-pilar yang terburuk adalah *Training and Education*.

Data ASEAN juga menunjukkan hal yang sama perihal produktivitas tenaga kerja bahwa Indonesia masih dibawah rata-rata negara ASEAN. Produktivitas tenaga kerja per kapita (*per-worker labor productivity*) Indonesia menurut *Asian Productivity Organization (2020)* sebesar US\$23,9 atau 19 %, masih lebih rendah dari negara ASEAN (Brunei, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand) dengan rata-rata produktivitas tenaga kerja per kapita sebesar US\$29,3 atau 23 %. Lebih jelasnya, Indonesia masih tertinggal dari Singapura (116 % atau lebih tinggi 16 % dari Amerika Serikat), Malaysia (43 %), Thailand (24 %), dan bahkan Sri Lanka (25 %). Data-data tersebut menunjukkan tingkat produktivitas tenaga kerja adalah sasaran yang harus menjadi perhatian utama dalam pembangunan ketenagakerjaan.



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020. Diolah.

Grafik 1.7. Persentase Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2020 (%).

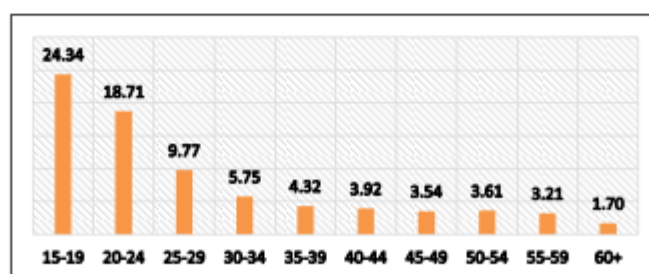
Permasalahan rendahnya produktivitas tenaga kerja tersebut dapat diintervensi oleh Pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan dengan melakukan intervensi ke seluruh *stakeholders* Kementerian Ketenagakerjaan sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas secara nasional.

Secara persentase, kontribusi yang dilakukan pemerintah terhadap peningkatan produktivitas apabila merujuk pada Model OSF (70:20:10) (Lombardo dan Eichinger, 1986) ini dapat dihitung kontribusi peningkatan produktivitas tenaga kerja nasional yang disebabkan oleh intervensi Kementerian Ketenagakerjaan. Kontribusi dari masing-masing *stakeholders* tersebut sebagai berikut:

- 70 persen produktivitas disebabkan oleh peningkatan di tempat kerja (perusahaan)
- 20 persen peningkatan produktivitas disebabkan oleh interaksi di asosiasi atau karena interaksi sosial antar tenaga kerja lainnya.
- 10 persen peningkatan produktivitas disebabkan oleh pendidikan dan pelatihan formal yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan walau maksimal hanya 10 persen tapi dapat mendorong peningkatan produktivitas secara nasional dan sebagai pemicu variabel lain untuk ikut meningkatkan produktivitasnya.

Kedua, permasalahan pengangguran muda, terdidik, di perkotaan. Pada tahun 2020, tingkat pengangguran kelompok usia 15-19 tahun mencapai 24,34 %, sedangkan pada kelompok usia 20-24 tahun mencapai 18,71 %. Tingkat pengangguran pada kedua kelompok usia ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Dapat dikatakan bahwa salah satu karakteristik pengangguran di Indonesia adalah pengangguran usia muda.



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020. Diolah.

Grafik 1.8. Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kelompok Umur (%).

Sementara itu, jika mengacu pada tingkat pendidikan, tingkat pengangguran tertinggi pada tahun 2020 secara berturut-turut berada pada jenjang pendidikan SMK (13,55 %), SMA (9,86 %), Diploma (8,08 %), dan Sarjana (7,35 %). Berdasarkan pola seperti ini tentunya dapat dikatakan bahwa karakteristik lainnya pengangguran di Indonesia adalah pengangguran terdidik. Sedangkan dari segi spasial, pengangguran di perkotaan relatif lebih tinggi dibandingkan perdesaan, yaitu 8,98 % berbanding 4,71 % (BPS, 2020).

Ketiga, pengangguran sebagai “barang mewah”. Telah disampaikan sebelumnya bahwa tingkat pengangguran di perkotaan lebih tinggi dibandingkan perdesaan. Namun demikian, tingkat kemiskinan di perdesaan selalu lebih tinggi dibandingkan perkotaan. Pada Maret 2020, tingkat kemiskinan di perdesaan mencapai 12,82 %, sedangkan di perkotaan hanya 7,38 % (BPS, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa secara spasial pengangguran tidak selalu identik dengan kemiskinan. Kondisi yang demikian sedikit banyak juga mengonfirmasikan bahwa menganggur adalah “barang mewah”. Hal ini cukup beralasan mengingat tingkat pengangguran justru cenderung rendah pada tenaga kerja berpendidikan rendah (SMP ke bawah). Rendahnya tingkat pendidikan ini mengindikasikan bahwa mereka tidak berasal dari keluarga yang relatif mampu secara ekonomi sehingga memiliki keterbatasan dalam mengakses pendidikan yang relatif lebih tinggi. Dengan demikian, mereka tidak memiliki banyak pilihan sehingga tidak memiliki “kemampuan” untuk menganggur dibandingkan dengan pengangguran muda yang relatif terdidik. Adanya “kemampuan” menganggur pada kalangan angkatan kerja muda terdidik ini kemungkinan disebabkan transfer ekonomi antar generasi, di mana mereka masih “menumpang hidup” pada orang tua. Hal ini memungkinkan mereka mampu mencari pekerjaan dalam kurun waktu yang relatif lebih panjang dan mampu “memilih-milih” pekerjaan, sehingga masa pengangguran pun menjadi relatif lebih panjang pula. Karakteristik pengangguran yang seperti ini tentunya perlu diperhatikan dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran.

Keempat, permasalahan pekerja miskin berpendidikan rendah di sektor pertanian-informal perdesaan. Pola spasial dari data pengangguran dan kemiskinan di atas juga mengindikasikan adanya pekerja miskin berpendidikan rendah di sektor pertanian-informal

perdesaan. Pada tahun 2020, dari total 58,97 juta pekerja perdesaan, sekitar 50,58 % (29,83 juta pekerja) adalah pekerja di sektor pertanian (BPS, 2020). Dari total 29,83 juta pekerja di sektor pertanian perdesaan tersebut, 83,59 % (24,93 juta orang) berpendidikan SMP ke bawah dan 94,98 % (56,01 juta orang) berstatus sebagai pekerja informal (BPS, 2020). Tingkat pendidikan yang rendah, status informal, serta relatif rendahnya tingkat produktivitas dan upah sektor pertanian sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya, membuat mereka tidak bisa keluar dari kemiskinan. Meskipun sudah bekerja, mereka tetaplah miskin.

Kelima, urbanisasi angkatan kerja. Kondisi kemiskinan di sektor pertanian-informal perdesaan, sedikit banyak berpengaruh terhadap urbanisasi angkatan kerja Indonesia. Angkatan kerja muda dengan tingkat pendidikan relatif tinggi cenderung enggan masuk ke dalam sektor pertanian perdesaan. Sejak tahun 2015 persentase angkatan kerja di perkotaan cenderung lebih tinggi daripada perdesaan dan persentase ini semakin meningkat hingga tahun 2020. Namun demikian, secara kasuistik urbanisasi angkatan kerja ini bukan saja disebabkan perpindahan angkatan kerja dari desa ke kota, namun juga akibat berkembangnya perdesaan menjadi perkotaan atau perluasan wilayah perkotaan terhadap desa-desa di sekitarnya.



Sumber: Badan Pusat Statistik, beberapa tahun. Diolah.

Grafik 1.9. Persentase Angkatan Kerja menurut Perkotaan-Perdesaan (%).

Keenam, menurunnya wirausaha formal di tengah peningkatan jumlah wirausaha secara umum. Pada bagian potensi telah disebutkan bahwa secara umum persentase wirausaha meningkat. Namun demikian, jika dilihat lebih detil, maka yang meningkat sejatinya adalah wirausaha informal, yaitu mereka yang berstatus berusaha sendiri dan berusaha dibantu buruh tidak tetap. Sedangkan wirausaha

formal (berusaha dibantu buruh tetap) secara persentase mengalami penurunan terhadap jumlah wirausaha secara umum. Pada tahun 2016, persentase wirausaha formal mencapai 9,99 % terhadap wirausaha secara umum. Pada tahun 2020 persentase ini menurun menjadi 8,05 % (BPS, 2020). Hal ini kemungkinan disebabkan mahalnya biaya untuk membangun wirausaha formal.

Ketujuh, permasalahan rendahnya pekerja formal. Dalam kurun waktu 2016-2019 sebenarnya terjadi peningkatan persentase pekerja formal, meskipun memang secara umum masih berada di bawah pekerja informal. Pada tahun 2016, pekerja sektor formal sebesar 42,40 %. Angka ini meningkat menjadi 44,12 % pada tahun 2019. Akan tetapi, pada tahun 2020 pandemi Covid-19 berdampak pada kinerja sektor formal, sehingga persentase pekerja formal jatuh pada kisaran 39,53 % (BPS, 2020). Ini menunjukkan bahwa sektor informal juga masih menjadi “bantalan” ketika terjadi “guncangan” ekonomi.

Kedelapan, dampak ketenagakerjaan di perkotaan akibat pandemi Covid-19. Menurut data BPS (2020), pandemi Covid-19 memiliki beberapa dampak ketenagakerjaan, khususnya di perkotaan. Dari total 2,56 juta orang yang menjadi pengangguran karena pandemi, 1,66 juta pengangguran berada di daerah perkotaan. Sementara itu, dari 1,77 juta pekerja juga mengalami status sementara tidak bekerja, 1,27 juta di antaranya berada di daerah perkotaan. Lebih lanjut, dari total 24,03 juta pekerja yang mengalami pengurangan jam kerja, 16,82 juta di antaranya berada di daerah perkotaan.

Kesembilan, permasalahan terkait Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan data BP2MI, permasalahan Pekerja Migran Indonesia sebagian besar berada pada masa penempatan. Jumlah pengaduan PMI selama masa penempatan secara berturut-turut sejak 2017 hingga 2019 adalah 3.632, 4.095, dan 7.902. Masalah yang diadukan pada tahun 2019 terkait *overstay* (8,58 %), gaji tidak dibayar (7,04 %), sakit (6,85 %), PMI ingin dipulangkan (3,99 %), Pemutusan Hubungan Kerja sebelum perjanjian kerja berakhir (2,75 %), biaya penempatan melebihi struktur biaya (1,72 %), dan pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja (1,32 %).

Berdasarkan pemetaan potensi dan permasalahan di atas, dapat disusun matriks kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan pembangunan ketenagakerjaan. Dalam hal ini terdapat beberapa 3

(tiga) poin penting. *Pertama*, kekuatan utama dari Kementerian Ketenagakerjaan adalah kewenangan regulator dan koordinator dalam hal pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan. Namun demikian, kecenderungan sikap aparaturnya masih pada level eksekutor-operator. *Kedua*, bisnis proses dan tata kelembagaan Kementerian belum sepenuhnya mendukung pencapaian target-target strategis dan mengadopsi perkembangan teknologi digital. Jika kelemahan ini dapat diperbaiki, maka peningkatan kompetensi aparaturnya Kemnaker serta *link and match* antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang diamanahkan akan lebih mudah dilaksanakan. Selain itu, kolaborasi dan sinkronisasi antar program dan kegiatan juga menjadi lebih baik.

Ketiga, memang terdapat peluang yang lahir dari sejumlah potensi sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Namun demikian, dalam memaksimalkan peluang tersebut tentunya ada sejumlah tantangan pula. Tantangan terbesar adalah kondisi makro ekonomi yang kurang begitu baik akibat pandemi Covid-19. Hal ini tentu berpengaruh terhadap penciptaan lapangan kerja meskipun dari sisi regulasi telah hadir UU Cipta Kerja, terutama jika peraturan turunan dari UU Cipta Kerja tidak selaras dengan semangat yang diusung oleh UU tersebut. Selain itu, meskipun wirausaha informal meningkat serta terdapat peluang berusaha pada ekonomi kreatif dan agribisnis, namun minat wirausaha di kalangan pengangguran masih relatif rendah. Data BPS (2020) menyebutkan bahwa dari total 9.767.754 penganggur, hanya 341.053 yang berstatus mempersiapkan usaha. Sedangkan 8.362.895 orang berstatus sedang mencari pekerjaan. Kondisi ini tentunya menjadi persoalan dalam upaya penciptaan lapangan kerja dan penurunan tingkat pengangguran. Lebih jauh, minat untuk terjun ke sektor pertanian yang rendah (khususnya di kalangan pekerja muda) diiringi dengan urbanisasi angkatan kerja juga menjadi tantangan besar bagi upaya eksplorasi berbagai peluang agribisnis.

Tantangan lainnya yang dihadapi Kementerian Ketenagakerjaan adalah mewujudkan integrasi skema kesejahteraan pekerja dengan skema peningkatan kompetensi pekerja dalam kondisi pasar kerja yang semakin fleksibel. Hal ini tentunya tidak mudah mengingat kapasitas lembaga pelatihan kerja dan fiskal pemerintah yang terbatas. Selain itu, urusan ketenagakerjaan juga belum menjadi prioritas di daerah.

Berikut ini adalah tabel kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan pembangunan ketenagakerjaan secara lebih detail.

Tabel 1.6. Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan Pembangunan Ketenagakerjaan.

Kekuatan	Kelemahan	Peluang	Tantangan
1. Tersedianya SDM aparatur sipil negara dan pegawai penunjang lainnya.	1. Belum optimalnya kompetensi SDM aparatur sipil negara dan pegawai penunjang lainnya.	1. Hadirnya UU Cipta Kerja yang mampu mendorong peningkatan investasi.	1. Penyusunan peraturan turunan yang selaras dengan semangat UU Cipta Kerja.
2. Tersedianya sarana dan prasarana dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan.	2. Tidak semua sarana dan prasarana pembangunan ketenagakerjaan berfungsi optimal.	2. Bonus demografi dan Angkatan Kerja Muda.	2. Menurunnya kondisi makro ekonomi akibat pandemi Covid-19.
3. Tersedianya landasan hukum yang kuat terkait lingkup wewenang, tugas dan fungsi Kementerian.	3. Bisnis proses dan tata kelembagaan belum sepenuhnya optimal dalam mengadopsi perkembangan teknologi digital dan mendukung target-target strategis ketenagakerjaan.	3. Perkembangan teknologi digital memunculkan pekerjaan dan keterampilan baru, meningkatkan peluang berwirausaha, meningkatkan fleksibilitas pasar kerja, serta kemudahan informasi pasar kerja.	3. Rendahnya minat berwirausaha di kalangan pengangguran.
4. Kewenangan regulator dan koordinator dalam hal pelatihan tenaga kerja, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan.	4. Kecenderungan aparat bersikap sebagai eksekutor-operator dibandingkan regulator dan koordinator di bidang ketenagakerjaan.	4. Peluang penempatan dan perluasan kesempatan kerja pada sektor agribisnis dan ekonomi kreatif.	4. Terbatasnya kapasitas lembaga pelatihan kerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja.
	5. Kolaborasi dan sinkronisasi antar program/kegiatan ketenagakerjaan belum sepenuhnya optimal.	5. Penempatan dan remitansi PMI.	5. Rendahnya minat bekerja di sektor pertanian perdesaan dan urbanisasi angkatan kerja.
			6. Penciptaan skema kesejahteraan dan perlindungan pekerja yang integratif dengan skema peningkatan kompetensi pekerja dalam konteks fleksibilitas pasar kerja.
			7. Urusan ketenagakerjaan belum mendapatkan perhatian secara optimal di daerah.

Berdasarkan seluruh penjelasan di atas, maka terdapat isu-isu lingkungan strategis pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas dan kualitas angkatan kerja melalui transformasi pelatihan dan penempatan tenaga kerja;
2. Penyediaan layanan pasar kerja sebagai fasilitasi *link and match* antara penawaran dan permintaan tenaga kerja;
3. Perluasan kesempatan kerja untuk meningkatkan jumlah wirausaha muda dan memberi akses menjadi tenaga kerja mandiri formal;
4. Pengembangan talenta muda di industri kreatif pada pekerjaan yang akan berkembang pada masa depan;
5. Perluasan pasar kerja formal luar negeri bagi pekerja migran Indonesia;
6. Pengembangan hubungan industrial yang adaptif terhadap

perkembangan dunia kerja dan menjamin kesejahteraan pekerja yang berkesinambungan;

7. Peningkatan perlindungan tenaga kerja dan pemberi kerja melalui reformasi dan digitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
8. Percepatan perubahan ekosistem digital layanan ketenagakerjaan;
9. Penata kelolaan pemerintahan, pengawasan internal dan percepatan reformasi birokrasi dengan mengarusutamakan integrasi teknologi digital ke dalam bisnis proses kementerian menuju *digital era governance*.

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 tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;
- b. meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- c. meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa yang akan datang;
- d. mewujudkan visi baru hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- e. mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- f. mewujudkan reformasi birokrasi yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

4. Sasaran Strategis

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah sasaran strategis, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap

produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun t. Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama ini didukung sejumlah indikator kinerja program sebagai berikut:

- Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan.
 - Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
 - Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
 - Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.
 - Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3.
 - Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya.
 - Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial
 - Indeks perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan.
 - Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
 - Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang diimplementasikan.
- b Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran strategis diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu: Indeks Reformasi Birokrasi, Opini Badan Pemeriksa Keuangan, dan Indeks SPBE. Ketiga indikator ini didukung oleh sub-indikator kinerja program sebagai berikut:
- Indeks dan Nilai Evaluasi PMPRB.
 - Persentase temuan yang ditindaklanjuti.
 - Nilai evaluasi SAKIP.
 - Nilai Kinerja mitra kerja pengawasan internal.
 - Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah (termasuk *whistle blowing system*).
 - Indeks kepuasan layanan data dan informasi ketenagakerjaan.

Tabel 2.1. Sasaran strategis, Indikator kinerja sasaran strategis, serta target kinerja sasaran strategis.

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Sasaran Strategis		Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong						
-	Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	n/a	3,03	5,55	7,19	9,85
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik						
-	Indeks Reformasi Birokrasi	75,50	81,00	82,00	83,00	85,00
-	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
-	Indeks SPBE	3.29	3.39	3.52	4.0	4.0

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 (delapan) 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 dan 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 RPJM 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 RPJM ke 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 (empat) 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 yang berkualitas dan mempermudah akses terhadap pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri.

2. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan

Dalam rangka mengakselerasi tujuan pembangunan nasional sebagaimana mandat Presiden dan Wakil Presiden, serta menghadapi kompleksitas tantangan pembangunan ketenagakerjaan dengan mengoptimalkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan yang ada, Menteri Ketenagakerjaan mencanangkan 9 (sembilan) Lompatan Besar Pembangunan Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 dengan arah kebijakan dan agenda sesuai tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Arah kebijakan dan Agenda Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 – 2024

No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
1.	Transformasi BLK	Mengubah secara total BLK sebagai Balai Pelatihan Vokasi yang menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional	<p>Reformasi kelembagaan untuk meningkatkan kinerja organisasi BLK yang lebih inovatif dan transformatif</p> <p>Revitalisasi sarana dan prasarana untuk meningkatkan kapasitas, fasilitas, dan keterjangkauan BLK</p> <p>Redesain pelatihan untuk merespon tantangan ketenagakerjaan lokal, nasional, dan internasional</p>

No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
			<p><i>Relationship</i> untuk meningkatkan kemitraan dan kolaborasi dengan <i>stakeholders</i> dalam rangka memperkuat kinerja BLK</p> <p><i>Rebranding</i> untuk meningkatkan daya tarik dan kepercayaan publik terhadap BLK</p> <p>Reorientasi SDM BLK untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan BLK</p>
2.	<i>Link and Match</i> Ketenagakerjaan	Membangun integrasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah bisnis proses yang utuh dan efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja	<p>Pengembangan sistem integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan</p> <p>Penguatan kelembagaan pelayanan pasar kerja lintas-sektor dan unit</p> <p>Penguatan SDM pelatihan, sertifikasi, dan penempatan</p> <p>Penguatan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</p>
			<p>Digitalisasi pelayanan pasar kerja</p> <p>Pengembangan kemitraan dan kolaborasi dengan <i>stakeholders</i></p>
3.	Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja	Mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan	<p>Penyusunan desain baru tenaga kerja mandiri</p> <p>Pengembangan sistem pengelolaan program tenaga kerja mandiri</p> <p>Penguatan kelembagaan pelaksana program tenaga kerja mandiri</p> <p>Pengembangan jaringan kemitraan tenaga kerja mandiri</p>
4.	Pengembangan Talenta Muda	Mengembangkan dan mengelola potensi kreatif generasi milenial	<p>Transformasi <i>Innovation Room</i> menjadi <i>Talent Hub</i></p> <p>Pengembangan kompetensi talenta muda</p>

No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
		menjadi talenta muda yang siap menyambut <i>future job</i> yang dinamis dan fleksibel	Perluasan kesempatan kerja untuk talenta muda Pembentukan <i>Talent Corner</i> di BLK UPTP <i>Talent Scouting</i> Inovator Muda
5.	Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri	Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia sektor formal dan memasifikasi pengisian jabatan di sektor formal	Pengembangan sistem <i>market intelligence</i> di negara-negara sasaran PMI Perluasan negara-negara penempatan PMI sektor formal, termasuk implementasi <i>Specified Skill Worker</i> (SSW) Pengembangan sistem manajemen PMI berbasis digital yang terintegrasi dengan SIAPkerja dan KIK Pembenahan standar kompetensi PMI dan proses pelaksanaannya Peningkatan kompetensi CPMI, baik melalui pelatihan luring maupun daring Penguatan perlindungan hak-hak PMI
6.	Visi Baru Hubungan Industrial	Mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan	Pengembangan inovasi program dalam rangka implementasi UU Cipta Kerja dan aturan turunannya Reformasi sistem pengupahan Peningkatan harmonitas hubungan dengan SP/SB yang lebih berkualitas Penerapan pola hubungan kerja yang adaptif terhadap pasar kerja yang fleksibel Penguatan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dan Tripartit

No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
7.	Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan	Meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dapat menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 yang berintegritas dan kredibel	<p>Penyusunan rencana kerja bidang pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3</p> <p>Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang transparan dan akuntabel</p> <p>Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3</p> <p>Pengembangan pelaksanaan pengujian K3</p> <p>Peningkatan kapasitas dan integritas SDM pengawasan ketenagakerjaan dan K3</p> <p>Pengembangan kolaborasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3</p> <p>Pengembangan mekanisme audit kinerja pengawasan</p> <p>Penguatan penegakan hukum (<i>law enforcement</i>) ketenagakerjaan</p>
8.	Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan	Mengembangkan sistem informasi dan pelayanan ketenagakerjaan sebagai ekosistem digital ketenagakerjaan terbesar di Indonesia	<p>Transformasi SISNAKER menjadi Sistem Informasi dan Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja)</p> <p>Integrasi seluruh pelayanan di Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja</p> <p>Pengembangan SIAPkerja sebagai instrumen bagi pembangunan <i>big data</i> untuk mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan</p> <p>Penguatan tata kelola SIAPkerja yang kapabel dan efektif</p> <p>Pengembangan infrastruktur dan sistem SIAPkerja yang memadai</p>

No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
			Sinergi <i>platform</i> digital swasta yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan, pelatihan, penempatan, dan <i>platform</i> terkait lainnya ke dalam ekosistem SIAPkerja.
9.	Reformasi Birokrasi	Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima	Manajemen perubahan Deregulasi Kebijakan/Peraturan Perundang-Undangan Penataan organisasi Penataan tata laksana dan pengembangan <i>E-Government</i> Penataan sumber daya manusia aparatur Penguatan akuntabilitas Penguatan pengawasan Peningkatan kualitas pelayanan publik

Dalam rangka menjalankan agenda dan strategi tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan restrukturisasi program semenjak tahun 2021 yang menunjukkan nomenklatur dan 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 Surat Bersama Deputi Pendanaan Pembangunan Kementerian PPN/Bappenas dan Direktur Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan Nomor:S-122/MK.02/2020 dan Nomor:B-517/M.PPN/D.8/PP.04.03/05/2020 tanggal 24 Juni 2020 untuk melakukan *Redesign* Program Kementerian Ketenagakerjaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Perubahan Program Kementerian Ketenagakerjaan

SEMULA (PROGRAM EKSISTING)	MENJADI (PROGRAM BARU)
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Dukungan Manajemen Internal
Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur	
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	
Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	

3. Kerangka Regulasi

Berdasarkan hasil identifikasi isu-isu strategis serta penelusuran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, selengkapnya kerangka regulasi yang diperlukan untuk melaksanakan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel.3.3 Regulasi yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas				
1	Rancangan Permenaker tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri	<ul style="list-style-type: none"> Menjadi “benang merah” antara konsep pemagangan [di luar negeri] dengan konsep bekerja di luar negeri (UKPS). Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemagangan di luar negeri dan lulusan 	2021	Penyempurnaan atas Permenakertrans Nomor PER.8/MEN/IX/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
		pemagangan di luar negeri yang dirasakan sejalan dengan program lompatan Menaker, yaitu "Transformasi BLK dan <i>Link and Match</i> Ketenagakerjaan".		
2	Rancangan Permenaker tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Penyesuaian dengan kondisi ketenagakerjaan dan produktivitas nasional saat ini. • Menciptakan budaya produktif dan beretos kerja sebagai salah satu upaya menjaga eksistensi tenaga kerja Indonesia, baik dalam hubungan kerja ataupun di luar hubungan kerja untuk bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Dengan demikian, hal ini sejalan dengan program lompatan Menaker. 	2021	Penyempurnaan atas Permenakertrans Nomor PER.21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas
3	Rancangan Permenaker tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah	Perlu disesuaikan dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah	2021	Penyempurnaan atas Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (amanat Pasal 21 ayat (2) PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
		jo. RPP Konkuren. Dengan demikian, hal ini sejalan dan mendukung pelaksanaan program lompatan Menaker		
4	Rancangan Permenaker tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan kerja dan lulusan pelatihan kerja yang dirasakan sejalan dengan program lompatan Menaker, yaitu "Transformasi BLK dan <i>Link and Match</i> Ketenagakerjaan"	2021	Penyempurnaan atas Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi
5	Rancangan Permenaker tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan kerja. Dengan demikian, hal ini sejalan dan mendukung pelaksanaan program lompatan Menaker yaitu "Transformasi BLK". • Penyesuaian dengan RPP Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. 	2021	Penyempurnaan atas Permenaker Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
6	Rancangan Permenaker tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Perlu dilakukan penyesuaian dengan RPP Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. Sehingga, sejalan dan mendukung pelaksanaan program lompatan Menaker yaitu "Transformasi BLK"	2021	Penyempurnaan atas Permenaker Nomor 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja
7	Rancangan Permenaker tentang Standar Balai Latihan Kerja	Perlu dilakukan penyesuaian dengan RPP Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. Sehingga, sejalan dan	2021	Penyempurnaan atas Permenaker Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
		mendukung pelaksanaan program lompatan Menaker yaitu "Transformasi BLK".		
8	Rancangan Permenaker tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan amanat UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. • Sejalan dengan program lompatan Menaker, yaitu "Link and Match Ketenagakerjaan". 	2021	Baru
9	Rancangan Permenaker tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi bagi Tenaga Kerja yang Menangani Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan	Pengaturan lebih lanjut atas SE Menaker Nomor M/5/HK.004/VII/2019 tentang pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi terhadap Jabatan Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.	2021	Baru
10	Rancangan Permenaker tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan lebih lanjut atas Permen PAN dan RB Nomor 82 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Instruktur. • Sejalan dan mendukung pelaksanaan program lompatan Menaker yaitu "Transformasi BLK (peningkatan kualitas SDM Pelatihan Kerja)". 	2021	Baru
Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja				
1	Rancangan Peraturan Presiden tentang Wajib Laporan	Penyesuaian dengan kondisi ketenagakerjaan nasional saat ini dan	2022	Penyempurnaan atas Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
	Lowongan Pekerjaan	sebagai payung hukum terhadap pelaksanaan wajib lapor lowongan pekerjaan pasca diundangkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.		tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan
2	Rancangan Permenaker tentang Pelaksanaan atas PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Penyesuaian dengan kondisi ketenagakerjaan nasional saat ini dan sebagai pelaksanaan atas PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.	2022	Penyempurnaan atas Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
3	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pembentukan dan Penyelenggaraan Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Pelaksanaan amanat UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.	2023	Baru
4	Rancangan Permenaker tentang Penguatan Peran Pegawai Fungsional Pengantar Kerja pada Pelindungan Pekerja Migran Indonesia	Pelaksanaan amanat UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.	2023	Baru
5	Rancangan Permenaker tentang Penyelenggaraan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Program Tenaga Kerja	Pelaksanaan amanat PP Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.	2022	Baru

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
	Mandiri			
6	Rancangan Permenaker tentang Penempatan Tenaga Kerja	Penyesuaian dengan kondisi ketenagakerjaan nasional saat ini dan khusus mengenai kelembagaan dalam penempatan tenaga kerja perlu untuk disesuaikan dengan RPP Perizinan Berusaha Berbasis Risiko.	2022	Penyempurnaan atas Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja
7	Rancangan Kepmenaker tentang Jabatan yang dapat diduduki oleh TKA	Penyesuaian dengan kondisi ketenagakerjaan nasional saat ini dan sebagai pelaksanaan atas PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.	2021	Penyempurnaan atas Kepmenaker Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat diduduki oleh TKA
Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja				
1	Rancangan Permenaker tentang Dewan Pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> • Rancangan Peraturan Menteri ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP tentang Pengupahan. • PP tentang Pengupahan (baru) mengamanatkan pembentukan Peraturan Menteri yang mengatur mengenai: <ol style="list-style-type: none"> 1) tata cara pengangkatan dan pemberhentian Dewan Pengupahan; 2) tata cara penggantian anggota Dewan Pengupahan; dan 3) tata kerja Dewan Pengupahan. 	April 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Mencabut Keppres 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. • Mencabut Permenakertrans PER.03/MEN/I/2005 tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan.

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
2	Rancangan Permenaker tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Rancangan Permenaker ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). • PP tentang Penyelenggaraan Program JKP mengamanatkan pembentukan Peraturan Menteri yang mengatur tentang: <ol style="list-style-type: none"> 1) tata cara pendaftaran peserta JKP; 2) tata cara pelaksanaan rekomposisi iuran; 3) tata cara pendaftaran, pemilihan jenis pelatihan, lembaga pelatihan, dan pemanfaatan pelatihan; dan 4) tata cara pemberian manfaat JKP. 	Maret 2021	Pembentukan Peraturan Menteri ini melibatkan unit di: <ol style="list-style-type: none"> 1) Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas; 2) Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja; 3) Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan 4) Setjen (Pusat Pasar kerja).
3	Rancangan Permenaker tentang Rekomposisi Iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan regulasi ini sebagai pelaksanaan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). 	Maret 2021	Pembentukan Peraturan Menteri ini melibatkan: <ol style="list-style-type: none"> 1) Kementerian Keuangan; 2) DJSN; dan 3) BPJS TK.

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
		<ul style="list-style-type: none"> PP tentang Penyelenggaraan Program JKP mengamanatkan pembentukan Peraturan Menteri yang mengatur tentang rekomposisi iuran JKP. 		
4	Rancangan Permenaker tentang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Perwakilan dari Kementerian Ketenagakerjaan	Peraturan Menteri ini dibutuhkan untuk mengatur tata kerja dan koordinasi antara anggota Dewas BPJS perwakilan Kemnaker dengan Kemnaker.	Juli 2021	Baru
5	Rancangan Permenaker tentang Perubahan Permenaker 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan dalam Program Jaminan Hari Tua	Perubahan Permenaker 35 Tahun 2016 diperlukan untuk penyesuaian ketentuan mengenai Bank penyalur, suku bunga yang dikenakan kepada perusahaan pembangunan perumahan dan kriteria perusahaan pembangunan perumahan dalam program Jaminan Hari Tua.	April 2021	Baru
6	Rancangan Permenaker tentang Dasar Perhitungan Besaran Simpanan Tabungan Perumahan Rakyat Bagi Pekerja/Buruh Swasta	Rancangan Peraturan Menteri ini sebagai pelaksanaan amanat Pasal 15 ayat (4) huruf c PP Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat (TAPERA), terkait dasar perhitungan untuk menentukan perkalian besaran Simpanan Peserta.	Agustus 2021	Baru
7	Rancangan Permenaker	Rancangan peraturan menteri ini diperlukan	September 2021	Mencabut: 1) Permenakertrans

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
	tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan SP/SB dan Organisasi Pengusaha dalam Kelembagaan Hubungan Industrial	untuk mengatur mekanisme verifikasi keanggotaan SP/SB dan organisasi pengusaha dalam kelembagaan hubungan industrial yang menyesuaikan dengan dinamika ketenagakerjaan.		PER.06/MEN/1 V/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan SP/SB; 2) Kepmenakertrans KEP.201/MEN/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial
Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3				
1	Rancangan Permenaker tentang petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3	Mendukung Lompatan Transformasi Pengawasan Ketenagakerjaan dari sisi SDM	2021	Baru
2	Rancangan Permenaker tentang Organisasi dan Tata kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Mendukung Lompatan Transformasi Pengawasan Ketenagakerjaan dari sisi sistem kerja UPT Balai K3	2021	Baru
3	Rancangan Permenaker tentang Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan Online	Mendukung Lompatan Transformasi Pengawasan Ketenagakerjaan melalui otomatisasi sistem kerja pengawasan ketenagakerjaan	2021	Baru
4	Rancangan Permenaker tentang Pedoman Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3	Mendukung Lompatan Transformasi Pengawasan Ketenagakerjaan melalui peningkatan profesionalisme SDM Pengawas Ketenagakerjaan	2021	Baru
Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan				
1	Rancangan Permenaker tentang	Mendukung lompatan Pengembangan Ekosistem Digital	2021	Penyempurnaan atas Permenakertrans

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Target Penyelesaian	Keterangan
	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan	SIAPkerja		Nomor 19 Tahun 2009 tentang Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan
2	Rancangan Permenaker tentang <i>E-Government</i> di Kementerian Ketenagakerjaan	Mendukung lompatan Pengembangan Ekosistem Digital SIAPkerja dan efisiensi sistem kerja di Kemnaker	2021	Penyempurnaan atas Permenakertrans Nomor PER.10/MEN/VII/2010 tentang <i>E-Government</i> di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3	Rancangan Kepmenaker tentang Penetapan Standar Data, Metadata, dan Kode Referensi dan/atau Data Induk Ketenagakerjaan tentang Satu Data Ketenagakerjaan	Melengkapi Permenaker Satu Data Ketenagakerjaan	2021	Baru

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.

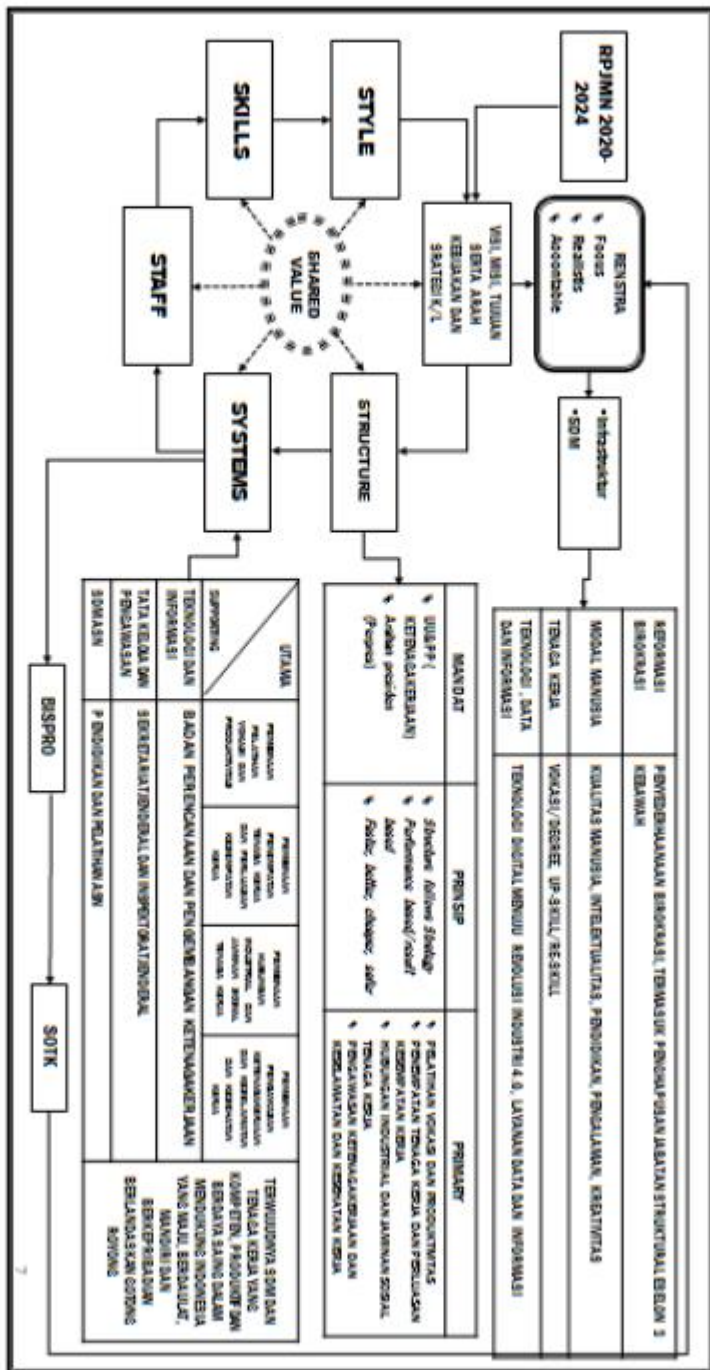
c. Proses Bisnis dan Struktur Organisasi

Kondisi pada kurun waktu 2020-2024 akan banyak mengalami perubahan dibandingkan dengan kondisi pada kurun waktu 2015-2019. Hal ini terutama karena beberapa hal, antara lain, yaitu: (1) makin masifnya penggunaan teknologi digital; (2) terjadinya pandemi Covid-19 telah mengubah hidup dan kehidupan khususnya di bidang ketenagakerjaan; dan (3) terbitnya Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan tersebut menyebabkan diperlukan penataan organisasi di Kementerian Ketenagakerjaan. Penataan tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan Kementerian Ketenagakerjaan yang mampu beradaptasi dengan dinamika perkembangan tuntutan masyarakat serta kemajuan teknologi sehingga organisasi menjadi lebih efektif, efisien, responsif, transparan, akuntabel, tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*) dalam mendukung penyelenggaraan tugas serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada pemangku kepentingan. Kerangka pemikiran kelembagaan dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 disajikan pada Gambar 3.1. Perhatikan hasil analisis yang dilakukan menggunakan

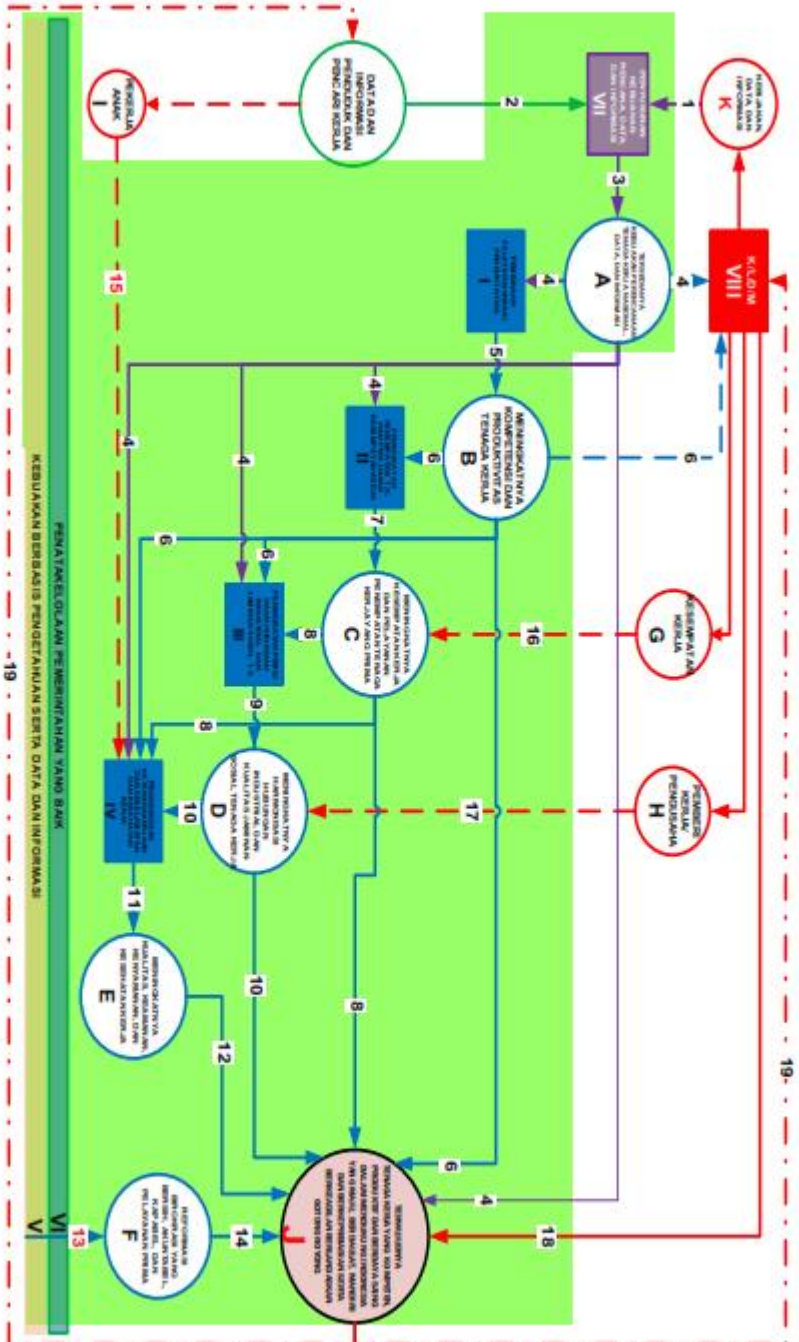
kerangka pemikiran seperti tersebut, dapat disusun proses bisnis pelaksanaan urusan ketenagakerjaan seperti disajikan pada Gambar 3.2.

Pada Gambar 3.2 dapat dilihat bahwa kebijakan data dan informasi dari Presiden, DPR, Kementerian, Lembaga lainnya, Pemerintah Daerah dan Mitra Pembangunan, serta data dan informasi penduduk dan pencari kerja diolah oleh proses perencanaan dan pengembangan ketenagakerjaan menjadi rencana jangka panjang dan menengah dan usulan kebijakan, serta data dan informasi di bidang ketenagakerjaan nasional. Selanjutnya rencana jangka panjang dan menengah dan usulan kebijakan, serta data dan informasi di bidang ketenagakerjaan nasional tersebut sebagai pedoman untuk proses peningkatan kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja, proses peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, proses pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan proses pengawasan ketenagakerjaan, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Keempat proses tersebut dalam menghasilkan *output/outcome*-nya saling berkoordinasi dan bermitra untuk menghasilkan *outcome* Kementerian Ketenagakerjaan. Proses selanjutnya peningkatan kompetensi, daya saing, dan produktivitas tenaga kerja menghasilkan *output* tenaga kerja kompeten yang berdaya saing. *Output* ini akan menjadi *input* dari proses peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Proses ini akan menghasilkan *output* meningkatnya kesempatan kerja dan meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja prima yang akan menjadi *input* bagi proses pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Proses ini akan menghasilkan *output* berupa meningkatnya harmonisasi hubungan industrial dan kualitas jaminan sosial tenaga kerja dan akan menjadi *input* bagi proses pengawasan ketenagakerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Proses ini akan menghasilkan *output* berupa kualitas keamanan, kenyamanan dan kesehatan kerja. *Output* dari keempat proses dan *output* proses tata kelola dan proses pengawasan akan menghasilkan *outcome* bagi Kementerian Ketenagakerjaan.

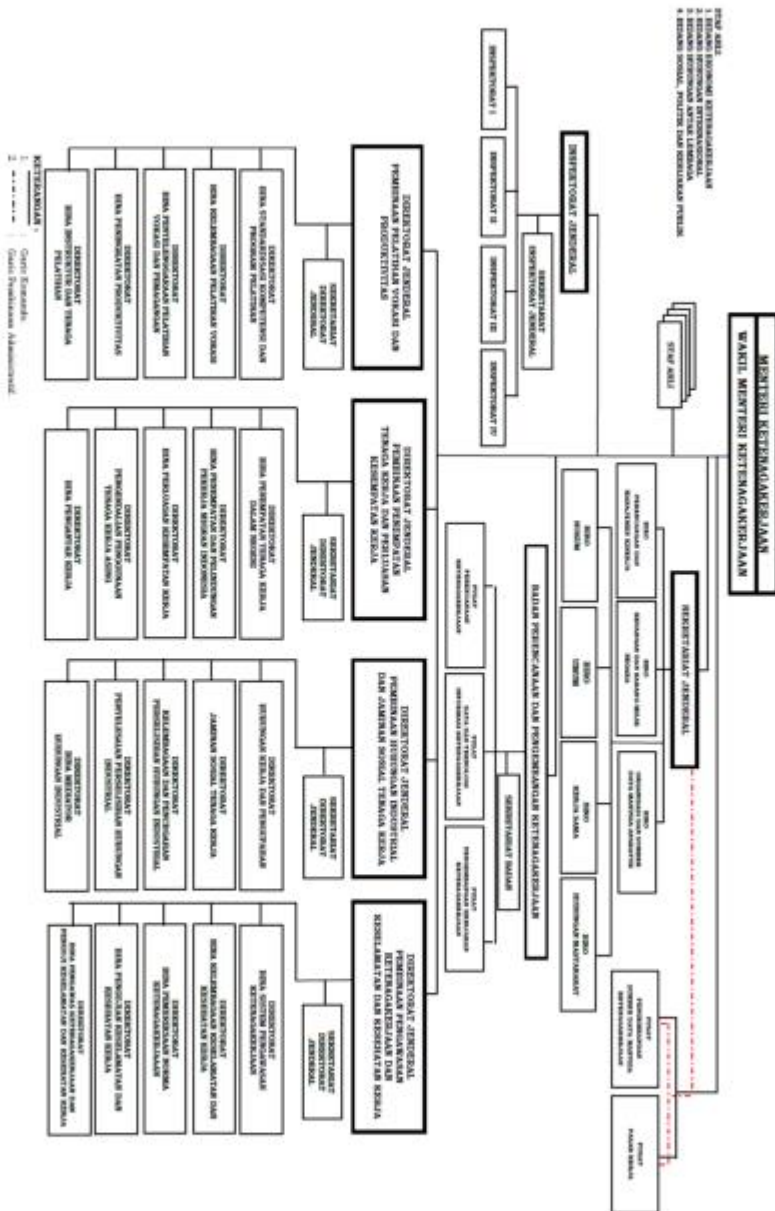
Berdasarkan kerangka pemikiran dan proses bisnis tersebut, maka untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 perlu dilakukan penyempurnaan kelembagaan seperti yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 95 tentang Kementerian Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Kerangka kelembagaan Kementerian Ketenagakerjaan disajikan pada Gambar 3.3. Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa struktur Kementerian Ketenagakerjaan terdiri dari Menteri, Wakil Menteri, Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Inspektorat Jenderal, Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan dan Staf Ahli.



Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran Kelembagaan Kementerian Ketenagakerjaan



Gambar 3.2. Proses Bisnis Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Bidang Ketenagakerjaan



Gambar 3.3. Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan

Tabel 3.4. Kelembagaan yang diperlukan untuk Pencapaian Sasaran Kinerja RENSTRA Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

NO	UNIT KERJA JPT MADYA (ESELON I)	UNIT KERJA JPT PRATAMA (ESELON II)
1	SEKRETARIAT JENDERAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja 2. Biro Keuangan dan Barang Milik Negara 3. Biro Organisasi dan Sumber Daya Aparatur 4. Biro Hukum 5. Biro Kerjasama 6. Biro Hubungan Masyarakat 7. Biro Umum 8. Pusat Pelatihan Sumber Daya Aparatur 9. Pusat Pasar Kerja
2	DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan 2. Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi 3. Direktorat Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan 4. Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas 5. Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan 6. Sekretariat Direktorat Jenderal
3	DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Bina Penempatan Kerja Dalam Negeri 2. Direktorat Bina Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia 3. Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja 4. Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing 5. Direktorat Bina Pengantar Kerja 6. Sekretariat Direktorat Jenderal
4	DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan 2. Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja 3. Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial 4. Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 5. Direktorat Bina Mediator Hubungan Industrial 6. Sekretariat Direktorat Jenderal

NO	UNIT KERJA JPT MADYA (ESELON I)	UNIT KERJA JPT PRATAMA (ESELON II)
5	DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan 2. Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 3. Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan 4. Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja 5. Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 6. Sekretariat Direktorat Jenderal
6	INSPEKTORAT JENDERAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspektorat I 2. Inspektorat II 3. Inspektorat III 4. Inspektorat IV 5. Sekretariat Itjen
7	BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan 2. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan 3. Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan 4. Sekretariat Badan
8	STAF AHLI MENTERI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Staf Ahli Bidang Ekonomi Ketenagakerjaan 2. Staf Ahli Bidang Hubungan Internasional 3. Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga 4. Staf Ahli Bidang Sosial, Politik, dan Kebijakan Publik

d. 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 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan;
- 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja 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 kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 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) perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan; dan
- 7) pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Susunan Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan, terdiri atas:

- 1) Sekretariat Jenderal;
- 2) Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi 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 Ketenagakerjaan;
- 9) Staf Ahli Bidang Hubungan Internasional;
- 10) Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga; dan
- 11) Staf Ahli Bidang Sosial, Politik, dan Kebijakan Publik.
- 12) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan; dan
- 13) Pusat Pasar Kerja.

Dalam rangka mendukung usaha pencapaian *output* dan *outcome* program dan kegiatan kementerian, kolaborasi antar direktorat jenderal menjadi sangat penting. Kolaborasi akan memunculkan kekuatan bersama dalam mewujudkan target program dan kegiatan yang telah disusun. Salah satu wujud kolaborasi yang perlu diperhatikan dan ditekankan adalah kolaborasi antara Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kolaborasi 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 kolaborasi antara Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dengan Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Kolaborasi antar dua direktorat ini penting untuk memastikan agar peserta program pelatihan yang disusun oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas bisa berlanjut ke penempatan kerja dari peserta pelatihan yang sesuai dengan keahliannya. Kolaborasi ini sangat penting dalam rangka menjadikan agar *output* kegiatan bisa memberikan *outcome* yang lebih besar.

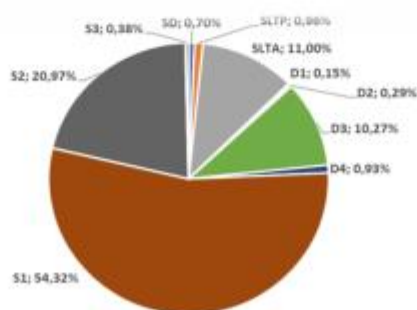
Diharapkan Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjadi organisasi yang ideal dan dapat menyelesaikan fenomena-fenomena terkini dalam dunia ketenagakerjaan yang dituangkan dalam struktur organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif.

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 serta masih lemahnya peran kelembagaan ketenagakerjaan, peraturan ketenagakerjaan, dan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

5. Arah Pembangunan Sumber Daya Aparatur

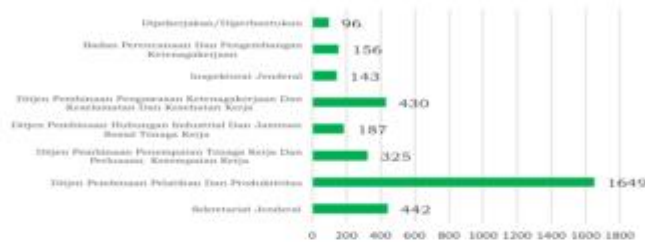
Arah pembangunan sumber daya aparatur di Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka mendukung agenda prioritas nasional 2020-2024 yakni perwujudan Sumber Daya Manusia Indonesia yang unggul. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan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

Dilihat dari komposisi per direktorat, struktur pegawai Kemnaker dinilai sudah cukup mampu untuk mendukung prioritas peningkatan daya saing pekerja. Hal ini tercermin dari jumlah pegawai yang sebagian besar tersebar di Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Ditjen Binalavotas).



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. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong; dan
- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

1. Target Kinerja

Pada tahun 2020 dikarenakan adanya pandemi 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. Adapun target kinerja dan pendanaan disampaikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1. Target Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan

Kategori Program (Materi) Sasaran/Definisi (Output) Indikator	Target					Kedua (Jumlah) (nilai)					
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN											
SS : Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, terampil, produktif dan berdaya saing dalam membangun Indonesia yang berkeadilan untuk mendukung Indonesia yang maju, beradab, mandiri dan berkeadilan berkeadilan yang maju											
IKSS : Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	na	1,01%	5,55%	7,10%	9,59%						
SS : Sertifikasi dan kompetensi tenaga kerja	73,50	81,00	82,00	83,00	83,00						
IKSS : Jumlah Kejuru Industri	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP						
IKSS : Jumlah Kejuru Industri	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	4.016.504	6.011.500	8.533.505	9.564.504	10.019.500	
Target 1 : Meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja											
IKP : Pemenuhan Tenaga Kerja yang diunggulkan dalam pembangunan dan diimplementasikan	na	6%	6,8%	7,1%	7,5%						
IKP : Jumlah tenaga kerja berkualitas menengah - tinggi di sektor swasta yang mendorong daya saing	na	10,200	11,200	12,300	13,600	30.000	31.900	34.100	36.600	39.400	
Target 2 : Meningkatkan standar kompetensi dan program pelatihan											
IKK : Terwujudnya standar kompetensi tenaga kerja, program, materi dan metode	na	na	na	na	na	41.137	42.134	43.134	43.628	44.558	
IKK : Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang diterbitkan	150 SKK	150 SKK	150 SKK	150 SKK	150 SKK						
IKK : Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang diterbitkan	na	20%	50%	75%	100%	2.041.366	2.583.877	3.096.648	3.501.663		
Target 3 : Meningkatkan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang berkualitas											
IKK : Jumlah BLK Perseorangan yang berkeadilan	na	110	124	140	140						
IKK : Jumlah BLK Komunitas yang berkeadilan	na	97 BLK	100 BLK	100 BLK	100 BLK						
IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang berkeadilan	na	150 LPK	150 LPK	150 LPK	150 LPK						
IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang diakreditasi	na	5 BLK	5 BLK	4 BLK	4 BLK						
IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang diakreditasi	na	6 BLK	5 BLK	4 BLK	4 BLK						
Target 4 : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan produktif yang diunggulkan secara nasional											
IKK : Jumlah Tenaga Kerja yang terampil dan produktif yang diunggulkan secara nasional	na	300	350	350	350						
IKK : Jumlah Tenaga Kerja yang terampil dan produktif yang diunggulkan secara nasional	1014 BLK	1000 BLK	1300 BLK	2000 BLK	2500 BLK						
Target 5 : Meningkatkan peran aktif para BLK UPTD											
IKK : Jumlah Tenaga Kerja yang terampil dan produktif yang diunggulkan secara nasional	na	7 Tahun	9 Tahun	9 Tahun	10 Tahun						
Target 6 : Meningkatkan peran aktif para BLK UPTD											
IKK : Jumlah Tenaga Kerja yang terampil dan produktif yang diunggulkan secara nasional	16.000 Orang	31.000 Orang	55.000 Orang	75.000 Orang	100.000 Orang						
Target 7 : Meningkatkan peran aktif para BLK UPTD											
IKK : Jumlah Tenaga Kerja yang terampil dan produktif yang diunggulkan secara nasional	na	na	na	na	na	824.500	1.511.500	2.057.504	2.509.148		

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Output/Sasaran Kegiatan) (Output) Indikator	Target					Aksi/Indikator Berhasil					Unit Organisasi/Pelaksana		
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024			
Program Pembangunan Kecamatan/Desa/LA	SP: Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan/dibebaskan													
	IKK: Kontribusi penyediaan tenaga kerja dari provinsi kekomunitas kerja terdampak	0%	15,26%	19,23%	23,24%	28,28%								
	Program 1: Pengembangan tenaga Kerja Dalam Negeri						28.231	27.430	30.193	33.213	36.236			
	SK: Meningkatkan penyediaan tenaga kerja dalam negeri													
	IKK: Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri	32.516	35.000	40.000	45.000	50.000								
	IKK: Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri hasil pelepasan kerja	0%	103.100	162.500	227.500	325.000								
	IKK: Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri hasil pelepasan kerja	0%	0%	0%	0%	0%	55.838	57.025	590.000	213.000	240.000			
	Program 2: Pengembangan dan Peningkatan Perekonomian Masyarakat													
	SK: Meningkatkan pendapatan dan penyediaan pekerjaan masyarakat Indonesia													
	IKK: Jumlah Pokoknya Migrant Indonesia yang ditempatkan di luar negeri secara prosedural	175.000	150.000	175.000	200.000	250.000								
IKK: Jumlah Pokoknya Migrant Indonesia yang ditempatkan pada program	0%	125.000	150.000	162.500	175.000									
IKK: Penunjang Peningkatan Penyediaan Pekerjaan Masyarakat yang menandai standar	0%	30%	60%	70%	80%									
IKK: Penunjang Akut Komunitas yang menyediakan informasi pelepasan kerja	0%	100%	100%	100%	100%									
IKK: Jumlah PMI yang mendapatkan layanan penempatan dan zona di Negara	0%	200.000	250.000	250.000	250.000									
Program 3: Peningkatan kompetensi kerja						81.207	415.511	523.903	203.370	622.908				
SK: Meningkatkan tenaga kerja yang dibebaskan melalui pelepasan kompetensi kerja														
IKK: Jumlah tenaga kerja yang dibebaskan melalui pelepasan kompetensi kerja	106.160	45.000	50.000	55.000	60.000									
IKK: Jumlah tenaga kerja yang dibebaskan melalui PMA Kerja	0%	0%	0%	0%	0%									
IKK: Jumlah tenaga kerja mandiri pemerintah yang dibebaskan	0%	100.000	150.000	150.000	150.000									
IKK: Penunjang tenaga kerja mandiri pemerintah yang menjadi tenaga kerja terdampak	0%	2%	2%	2%	2%									
IKK: Jumlah tenaga modal yang dibebaskan	0%	178 orang	183 orang	194 orang	204 orang									
IKK: Jumlah tenaga kerja yang dibebaskan akibat perubahan kompetensi kerja dari tenaga kerja mandiri pemerintah	0%	880	925	970	1020									
IKK: Jumlah BLK Komunitas yang menjadi Indikator-Workshop	0%	23 BLK Komunitas	100 BLK Komunitas	200 BLK Komunitas	300 BLK Komunitas									
Program 4: Peningkatan pengabdian TKA						12.466	8.000	8.000	9.000	10.000				
SK: Melaksanakan pengabdian TKA melalui pelayanan/pelatihan yang														
Program 5: Pengembangan dan akomodasi														
IKK: Penunjang tenaga kerja pendamping, sebagai akur program TKA	100%	100%	100%	100%	100%									
IKK: Penunjang tenaga kerja yang mendapatkan dan penempatan dan terdampak	0%	100%	100%	100%	100%									
Program 6: Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja						19.538	14.000	15.400	150.000	18.531				
SK: Meningkatkan kompetensi tenaga kerja														
IKK: Penunjang Peningkatan Kerja yang dibebaskan kompetensinya	0%	20%	30%	40%	50%									
IKK: Penunjang Peningkatan Kerja yang dibebaskan kompetensinya	0%	0%	0%	0%	0%									

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Output/Sasaran Kegiatan)	Target												Aksi (Dana Bepih)					Lokasi/ Sasaran Masyarakat
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024								
Program Kesehatan Komunitas dan Keluarga	SK : Meningkatkan umu keada kesehatan masyarakat	47%	58%	59%	60%	61%													
	IKK : Persentase tingkat keparan keparan masyarakat BPRK	93	94	95	96	97													
	IKK : Indikator keparan keparan masyarakat BPRK																		
Program Kesehatan Komunitas dan Keluarga	SK : Meningkatkan kemampuan masyarakat																		
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50%	55%	65%	75%													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
Program Kesehatan Komunitas dan Keluarga	SK : Meningkatkan kemampuan masyarakat																		
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
Program Kesehatan Komunitas dan Keluarga	SK : Meningkatkan kemampuan masyarakat																		
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
Program Kesehatan Komunitas dan Keluarga	SK : Meningkatkan kemampuan masyarakat																		
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													
	IKK : Jumlah tenaga kerja yang terampil dan terampil	0/4	50	53	65	75													

Aspek/ Kegiatan	Sasaran Kegiatan (Output/Isi artikel/Output/Indikator)	Tingkat						Alokasi (Miliar Rupiah)						Kategori/Indikator			
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025				
IKK : Indikator Kinerja Utama	IKK : Indikator Kinerja Utama	90%	90%	90%	90%	90%	90%										
Kegiatan 1 : Pengembangan Perencanaan Tenaga Kerja	SK : Meningkatkan Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja							6.023	10413	11.569	12.671						
	IKK : Perentase Alumni Proyek Kerjasama Bersama Tenaga Kerja Terhalap seluasnya pada kerja	n/a	50%	55%	60%	65%											
	IKK : Perentase Alumni dalam jabatan tenaga kerja terhalap - tenaga di luar lapangan yang membimbing dan sangat produktif tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan	n/a	50%	55%	60%	65%											
Kegiatan 2 : Pengabdian Desa dan Pemberdayaan Masyarakat	SK : Tersedianya data dan informasi geografis yang akurat dan terupdate dan terintegrasi melalui peta digital di bidang geografi dan informasi geospasial							29.621	283.962	298.139	313.067						
	IKK : Perentase Jasa Desa dan Masyarakat Kerjasama yang terhalap	90%	100%	110%	120%	130%											
	IKK : Perentase Desa dan Industri yang dimanfaatkan oleh SMD/MS/MSM	90%	90%	95%	100%	105%											
	IKK : Jumlah Pengabdian Desa dan Industri pada web media komputergoal	n/a	2.000.000	2.250.000	2.500.000	2.750.000											
	IKK : Indeks Apresiasi Informasi dan Komunikasi	n/a	n/a	2,75	3,00	3,25											
	IKK : Indeks Apresiasi Persepsi Masyarakat S/RIH	n/a	n/a	3,00	3,25	3,50											
	IKK : Indeks Apresiasi Masyarakat	n/a	n/a	2,75	3,00	3,25											
Kegiatan 3 : Pengembangan Kegiatan Keagamaan	SK : Tersedianya Hasil Kegiatan Keagamaan Keagamaan							6.137	6443	6.796	7.104						
	IKK : Perentase Pelaksanaan pengabdian masyarakat dan Pengabdian Masyarakat yang dibuktikan sesuai dengan kebutuhan Kementerian	40%	45%	50%	55%	60%											
	IKK : Perentase Realisasi Hasil Fasilitasi Program Petrus Komunitas Nasional	n/a	60%	65%	70%	75%											
	SIP : Monev dan Monitoring dan Evaluasi Monev																
	IKK : Indeks PDRB	76	35,03	33,33	33,65	33,97											
	IKK : Persepsi Timor yang diradikalisasi	90%	90%	90%	90%	90%											
	IKK : Nuisance SAKKP	81	84	83	86	87											
Kegiatan 4 : Penguatan Manajemen dan Integrasi Sektor Layanan Publik Perencanaan dan Pengembangan Keagamaan	SK : Meningkatkan pelayanan dan manajemen sektor							22.280	34.934	37.638	64.320						
	IKK : Indeks PDRB	76	35,03	33,33	33,65	33,97											
	IKK : Persepsi Timor yang diradikalisasi	90%	90%	90%	90%	90%											
	IKK : Nuisance SAKKP	81	84	83	86	87											

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. iuran 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 Rp40.201.556.000.000,00 (empat puluh triliun dua ratus satu milyar lima ratus lima puluh enam juta rupiah). Terdapat pengurangan anggaran pada tahun 2020 sebesar Rp2.430.062.123.000,00 (dua triliun 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 dan penghematan anggaran pada tahun 2021 sebesar Rp232.708.893.000,00 (dua ratus tiga puluh dua milyar tujuh ratus delapan juta delapan ratus sembilan puluh tiga ribu rupiah).

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.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

IDA FAUZIYAH