



LAPORAN KINERJA

**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2025**



**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
TAHUN ANGGARAN 2025**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan RI untuk Tahun Anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Jakarta, 24 Februari 2026
Inspektur Jenderal,



Dr. H. Rono Dwi Susanto, M.Si
NIP 19671208 199203 1 002

Kata Pengantar



Puji dan syukur kami haturkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, atas rahmat, karunia, dan ridha-Nya, Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 yang berisi pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan.

Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 merupakan wujud akuntabilitas dan transparansi atas pelaksanaan program dan kegiatan serta penggunaan anggaran yang diamanatkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam rangka meningkatkan kinerja pembangunan ketenagakerjaan.

Dalam laporan kinerja ini, diuraikan secara lengkap mengenai perencanaan kinerja, pencapaian kinerja, strategi pendukung keberhasilan, kendala, serta langkah-langkah atau upaya selanjutnya yang akan dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan guna meningkatkan kinerja untuk mencapai target jangka menengah yang tercantum di dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025-2029.

Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 masih dihadapkan pada tantangan yang cukup berat. Namun demikian, berbagai kebijakan untuk dapat me-

enuhi harapan para pemangku kepentingan di sektor ketenagakerjaan terus diupayakan, di antaranya dengan melakukan upaya peningkatan sumber daya internal Kementerian Ketenagakerjaan secara konsisten melalui peningkatan kompetensi SDM, penataan organisasi, pengembangan teknologi informasi dan pengelolaan program/kegiatan yang efektif dan anggaran yang efisien, serta melalui upaya membangun kerja sama antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan kementerian/lembaga, pemerintah daerah maupun seluruh elemen masyarakat yang kerap bersentuhan dengan Kementerian Ketenagakerjaan terutama dalam penciptaan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Sebagai langkah berkelanjutan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang semakin akuntabel dan responsif, Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen untuk terus memperkuat sinergi kebijakan dan implementasi program agar lebih adaptif terhadap dinamika ketenagakerjaan nasional maupun global. Penguatan sistem perencanaan, penganggaran berbasis kinerja, serta pemanfaatan data dan teknologi informasi akan menjadi fokus utama dalam memastikan setiap intervensi kebijakan memberikan dampak yang terukur dan berkelanjutan.

Dengan komitmen tersebut, diharapkan kinerja pembangunan ketenagakerjaan dapat semakin responsif, inklusif, dan mampu menjawab kebutuhan dunia kerja serta masyarakat secara luas.

Kami harap laporan kinerja ini dapat bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan dan menjadi bahan evaluasi dalam perencanaan program dan anggaran, serta peningkatan tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan untuk perbaikan kinerja ke depannya.

Akhirnya kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyusunan laporan kinerja ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan karunia-Nya kepada kita semua dalam melaksanakan tugas di masa mendatang.

Jakarta, Februari 2026

Menteri Ketenagakerjaan RI

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	4
DAFTAR ISI	6
DAFTAR GAMBAR	7
DAFTAR TABEL	8
DAFTAR LAMPIRAN	9
RINGKASAN EKSEKUTIF	10
 BAB I PENDAHULUAN	 11
A. Latar Belakang	11
B. Maksud dan Tujuan	14
C. Tugas dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan	14
D. Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan	16
E. Potensi dan Tantangan	19
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	 25
A. Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029	25
B. Perjanjian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025	27
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	 33
A. Capaian Kinerja Kementerian Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2025-2029	34
1. IKSS 1: Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)	34
2. IKSS 2 : Indeks Reformasi Birokrasi	88
B. Capaian Kinerja Kementerian Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2020-2024 (s.d. Bulan September 2025)	97
1. Sasaran Strategis Ke-1: 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	98
2. Sasaran Strategis Ke-2: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	117
C. Analisis Kinerja Anggaran	123
D. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	125
 BAB IV PENUTUP	 126
 LAMPIRAN	 127

Daftar Gambar

Gambar 1	
Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan	18
 Gambar 2	
Kepesertaan per Program BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2019 s.d Desember 2025	73
 Gambar 3	
Kepesertaan per Segmen BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2019 s.d Desember 2025	73

Daftar Tabel

Tabel 1	Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan 2025	19
Tabel 2	SS dan IKSS Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029	27
Tabel 3	Target Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025	28
Tabel 4	Alokasi Anggaran Pada Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan	29
Tabel 5	Prioritas Nasional Kementerian Ketenagakerjaan	29
Tabel 6	Capaian Indikator Komposit IPK	35
Tabel 7	Nilai Minimum dan Maksimum Indikator IPK	36
Tabel 8	Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025	36
Tabel 9	EPR Per Provinsi Berdasarkan Sakernas Agustus 2025	38
Tabel 10	Hasil Penyelenggaraan Pelatihan PBL	43
Tabel 11	Kerja Sama dengan DUDIKA	47
Tabel 12	Jumlah Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	50
Tabel 13	Perusahaan yang Sudah Memiliki PP dan PKB	59
Tabel 14	Data Mediator Hubungan Industrial	62
Tabel 15	Rincian Program Pelatihan pada Tiap UPT	85
Tabel 16	Indeks Reformasi Birokrasi	88
Tabel 17	Hasil Penilaian Evaluasi Reformasi Birokrasi	80
Tabel 18	Rincian Hasil Penilaian dari Masing-Masing Komponen pada RB General dan RB Tematik	89
Tabel 19	Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2020-2024	97
Tabel 20	Cara Perhitungan IKSS	98
Tabel 21	Realisasi Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional Tahun 2025	99
Tabel 22	Rincian Lembaga yang Terakreditasi hingga Bulan September 2025	102
Tabel 23	Target dan Realisasi Indikator Opini BPK	118
Tabel 24	Predikat Penilaian SPBE	120
Tabel 25	Hasil Pemantauan dan Evaluasi SPBE Kementerian Ketenagakerjaan	121
Tabel 26	Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Program	123
Tabel 27	Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Unit Kerja Tahun 2025	124
Tabel 28	Penggunaan Sumber Daya Anggaran	125

Daftar Lampiran

Lampiran 1.	Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025	128
Lampiran 2.	Perubahan Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025 Berdasarkan Terbitnya Renstra 2025-2029	130
Lampiran 3.	Perubahan Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025	132
Lampiran 4	Matriks Arsitektur Kinerja Tahun 2025	134
Lampiran 5.	Surat KemenPAN-RB untuk Hasil Evaluasi RB	149
Lampiran 6.	Laporan Hasil Pemeriksaan Atas Laporan Keuangan BPK RI	151
Lampiran 7.	Laporan Indeks SPBE	155
Lampiran 8.	Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Indikator yang Mendukung RKP Prioritas Nasional	164

Ringkasan Eksekutif

Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 berisi tentang perencanaan kinerja, pencapaian kinerja, upaya atau strategi, serta permasalahan/kendala yang dihadapi selama tahun 2025. Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja yang menjadi ukuran sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025-2029 dan berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024.

Secara umum, kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025-2029, sebagai berikut:

- Rata-rata capaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dari 2 (dua) sasaran strategis sebesar 101,24 persen;
- Sasaran Strategis Pertama, yaitu Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan, dengan indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dapat terealisasi sebesar 74,23 persen dari target di tahun 2025 sebesar 70,14 persen. Dengan demikian, capaian kinerja untuk indikator tersebut mencapai sebesar 105,83 persen; dan
- Sasaran Strategis Kedua, yaitu Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi dapat terealisasi sebesar 84,57 poin dari target 87,50 poin, sehingga capaiannya sebesar 96,65 persen.

Sedangkan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 (Januari s.d September 2025) berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024, sebagai berikut:

- Rata-rata capaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dari 2 (dua) sasaran strategis sebesar 90,06 persen;
- Sasaran Strategis Pertama, yaitu 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, dengan indikator kinerja Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional dapat terealisasi sebesar 7,96 persen dari target di tahun 2025 sebesar 9,85 persen. Dengan demikian, capaian kinerja untuk indikator tersebut mencapai sebesar 80,81 persen;
- Sasaran Strategis kedua, yaitu Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dengan indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi, Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Indikator Opini BPK dapat terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu WTP, dengan demikian capaian kinerjanya sebesar 100 persen. Sementara itu, Indeks SPBE terealisasi sebesar 4,05 poin dari target sebesar 4,00 poin, sehingga capaiannya sebesar 101,25 persen. Sedangkan Indeks Reformasi Birokrasi mampu terealisasi sebesar 84,57 poin dari target 87,50 poin, sehingga capaiannya sebesar 96,65 persen.

Untuk mendukung pencapaian target kinerja tahun 2025 di atas, Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh anggaran sebesar Rp 15.262.609.941.000. Adapun realisasinya mencapai sebesar Rp 12.620.624.376.063 atau 82,69 persen dari pagu (per 19 Februari 2026, Monev Kemenkeu).

Bab I Pendahuluan

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan pada Tahun 2025 merupakan pembangunan tahunan yang disusun sebagai penjabaran tahun pertama pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029. Implementasi pembangunan nasional pada tahun awal tersebut dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2025.

RKP Tahun 2025 memiliki posisi yang sangat strategis karena menjadi landasan awal dalam memastikan keberlanjutan estafet pembangunan menuju visi Indonesia Emas 2045. Dokumen ini merupakan rencana tahunan pada masa transisi yang menandai dimulainya pelaksanaan berbagai agenda prioritas

pembangunan dalam rangka mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Mengusung tema “Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan”, RKP Tahun 2025 difokuskan pada upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi, penguatan Indeks Modal Manusia, peningkatan Nilai Tukar Petani dan Nilai Tukar Nelayan, serta penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka, Rasio Gini, tingkat kemiskinan dan kemiskinan ekstrem, serta intensitas emisi gas rumah kaca.

Untuk memperkuat landasan dalam mengawal terwujudnya Indonesia Emas 2045 serta guna mencapai target pembangunan nasional Tahun 2025, ditetapkan sejumlah Prioritas Nasional sebagai berikut:

- Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
- Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui

- swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
3. Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi;
 4. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
 5. Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
 6. Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
 7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; dan
 8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Kedelapan Prioritas Nasional tersebut menjadi acuan dalam penyusunan rencana kerja dan penganggaran tahunan nasional, termasuk dalam perumusan intervensi kebijakan di bidang regulasi dan kelembagaan serta penyusunan rencana kerja pada setiap instansi pemerintah.

Dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025, ketenagakerjaan menjadi salah satu fokus utama sebagai bagian dari upaya memperkuat transformasi ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah menempatkan penciptaan lapan-

gan kerja yang berkualitas, inklusif, dan berkelanjutan sebagai prioritas strategis untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata serta mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan.

Kebijakan ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan pendidikan vokasi dan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan industri. Program pelatihan berbasis kompetensi, *reskilling*, dan *upskilling* terus diperluas guna menjawab tantangan transformasi digital, ekonomi hijau, serta perkembangan teknologi industri 4.0. Sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan menjadi kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

Selain peningkatan kualitas tenaga kerja, kebijakan di bidang ketenagakerjaan juga dititikberatkan pada perluasan kesempatan kerja melalui pengembangan sektor-sektor produktif, termasuk industri manufaktur, ekonomi kreatif, pariwisata, pertanian modern, serta ekonomi digital. Dukungan terhadap UMKM dan kewirausahaan diperkuat melalui akses pembiayaan, pendampingan usaha, dan digitalisasi, sehingga mampu menyerap tenaga kerja lebih luas dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Aspek perlindungan tenaga kerja turut menjadi perhatian penting. Pemerintah berkomitmen memperkuat sistem perlindungan sosial ketenagakerjaan, termasuk jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan bagi pekerja rentan dan pekerja informal. Upaya ini bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kepastian hukum dalam dunia kerja.

Di sisi lain, penguatan tata kelola pasar kerja juga diperlukan untuk dilakukan melalui modernisasi layanan ketenagakerjaan, digitalisasi sistem informasi pasar kerja, serta peningkatan efektivitas penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri. Reformasi

regulasi juga harus dilakukan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif tanpa mengabaikan hak-hak pekerja.

Sejalan dengan agenda pembangunan Tahun 2025 yang dijabarkan ke dalam delapan Prioritas Nasional (PN) dalam RKP Tahun 2025, Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan arah kebijakan Tahun 2025 dengan mengacu pada RKP Tahun 2025 serta tetap memastikan kesinambungan pelaksanaan program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029, Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen mendukung pencapaian agenda Prioritas Nasional secara optimal dengan berperan sebagai salah satu instansi pelaksana pada Prioritas Nasional 2, 3, 4, 5, 6, dan 7, sebagai berikut:

a) Prioritas Nasional 2:

Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru. Yakni meningkatkan tenaga kerja hijau, menguatkan peran asosiasi dan DUDIKA dalam perkembangan pekerjaan hijau, meningkatkan kompetensi tenaga kerja hijau, dan melalui penyusunan kebijakan yang spesifik guna mendukung pekerjaan hijau dalam rangka pengembangan ekosistem pekerjaan hijau.

b) Prioritas Nasional 3:

Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi. Dengan

pengembangan infrastruktur dan pengembangan industri akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja dan menurunkan TPT serta meningkatkan TPAK.

c Prioritas Nasional 4:

Memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas. Dengan pendidikan berkualitas yang merata dan target meningkatnya persentase pekerja lulusan pendidikan menengah dan tinggi yang bekerja di bidang keahlian menengah tinggi, serta produktivitas ekonomi yang terlihat dalam TPAK perempuan dan menurunnya TPT.

d) Prioritas Nasional 5:

Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri. Prioritas Nasional 5 (lima) menitikberatkan pada hilirisasi Sumber Daya Alam unggulan, industri padat karya terampil, industri padat teknologi inovasi, industri dasar, dan pengembangan kawasan. Kementerian berperan dalam mendukung penyiapan SDM yang kompeten dan sesuai kebutuhan industri, fasilitasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, serta pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.

e) Prioritas Nasional 6:

Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan. Kementerian Ketenagakerjaan berperan mempercepat pengurangan kemiskinan dan peningkatan pendapatan melalui peningkatan persentase penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal dan cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

f) Prioritas Nasional 7:

Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi,

serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan, yang men-
yasar terwujudnya supremasi hukum yang transparan,
adil, dan tidak memihak melalui tersusunnya fonda-
si kelembagaan hukum dan sistem antikorupsi, yang
melalui sistem pencegahan korupsi di sektor peningka-
tan hajat hidup orang banyak dan perlindungan sumber
daya publik, salah satunya adalah perburuhan.

Kementerian Ketenagakerjaan juga telah menyusun
kerangka pikir dalam upaya memastikan tercapainya
target Prioritas Nasional tersebut. Menteri Ketenaga-
kerjaan melakukan pengawasan secara langsung
pelaksanaan program/kegiatan untuk memastikan
ketercapaian sasaran pembangunan atau outcome
yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan se-
cara berkala melalui pengukuran kinerja setiap bulan
terhadap seluruh indikator kinerja utama berdasar-
kan cara pengukuran yang termuat dalam Peraturan
Menteri Ketenagakerjaan tentang Indikator Kinerja
Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029. Ha-
sil pengukuran kinerja tahun 2025 tersebut, beserta
analisis ketercapaian dan/atau ketidaktercapaian di-
informasikan kepada publik dalam bentuk Laporan
Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025.
Hal ini merupakan wujud komitmen transparansi
dan akuntabilitas pertanggungjawaban atas kinerja
Kementerian Ketenagakerjaan terhadap pencapa-
ian sasaran pembangunan atau outcome yang telah
ditetapkan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan utama penyusunan Laporan Kiner-
ja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 adalah
untuk memberikan informasi penilaian atas seluruh
kinerja Kementerian Ketenagakerjaan yang direp-
resentasikan melalui Indikator Kinerja Utama (IKU).
Selain itu, laporan kinerja juga memberikan inform-
asi atas anggaran yang digunakan dalam pelaksanaan

seluruh program/kegiatan Kementerian Ketenagaker-
jaan. Informasi tersebut merupakan bentuk akuntabil-
itas Kementerian Ketenagakerjaan dalam mendukung
pembangunan ketenagakerjaan nasional.

C. TUGAS DAN FUNGSI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Kementerian Ketenagakerjaan adalah organisasi ek-
sekutif di bawah Presiden yang dibentuk untuk men-
jalankan tugas dan fungsi utama di bidang ketenaga-
kerjaan sesuai Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun
2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan. Leb-
ih spesifik lagi, mandat organisasi Kementerian
Ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek penting
sebagai berikut:

a) Peningkatan

Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Salah satu mandat utama Kementerian Ketenagak-
erjaan adalah meningkatkan kompetensi dan keter-
ampilan tenaga kerja agar mampu bersaing dalam era
global. Strategi peningkatan ini melibatkan program
pelatihan vokasional, peningkatan akses pendidikan

dan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan
industri, serta penguatan sistem sertifikasi profesi
yang sesuai standar nasional dan internasional.

b) Penciptaan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Untuk mengurangi angka pengangguran, Kementeri-
an bertanggung jawab untuk mendorong penciptaan
lapangan kerja baru melalui program yang mendukung
pertumbuhan UMKM, serta pengembangan ekonomi
kreatif dan digital. Mandat ini juga mencakup upaya
peningkatan investasi dan kemitraan dengan sektor
swasta guna mendorong penyerapan tenaga kerja.

c) Pengembangan Sistem dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Kementerian juga bertugas untuk menjamin perlint-
ungan bagi pekerja di semua sektor melalui regulasi
dan program perlindungan tenaga kerja. Hal ini men-
cakup perlindungan hak-hak tenaga kerja, seperti
upah layak, jaminan kesehatan dan keselamatan ker-
ja, serta bentuk perlindungan tenaga kerja lainnya.

d) Penyusunan Regulasi dan Kebijakan Berbasis Data dan Teknologi

Dengan perkembangan teknologi digital, mandat

Kementerian mencakup penyusunan regulasi yang
adaptif terhadap teknologi serta penyempurnaan
sistem ketenagakerjaan berbasis digital. Ini termasuk
pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan un-
tuk memudahkan pengelolaan data tenaga kerja, pe-
mantauan kinerja, dan koordinasi antar instansi.

Secara lebih khusus, sebagaimana mandat yang ter-
tuang di dalam Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun
2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, Kemen-
terian Ketenagakerjaan memiliki tugas menyelengga-
rakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan
untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan
pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas-
nya, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan
fungsi:

- Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebij-
akan di bidang peningkatan kompetensi dan daya
saing tenaga kerja serta produktivitas, peningka-
tan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan
perluasan kesempatan kerja, peningkatan hubun-
gan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja,
serta pengawasan ketenagakerjaan dan K3;
- Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas
pelaksanaan urusan Kementerian di daerah;
- Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan
pemberian dukungan administrasi kepada seluruh
unsur organisasi di lingkungan Kementerian;
- Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang
menjadi tanggung jawab Kementerian;
- Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkun-
gan Kementerian;
- Perencanaan ketenagakerjaan nasional, penge-
lolaan teknologi informasi dan data ketenagak-
erjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang
ketenagakerjaan;
- Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif
kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan
Kementerian; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pres-
iden.



D. STRUKTUR ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Untuk mendukung pelaksanaan tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, Menteri Ketenagakerjaan telah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, sebagai tindak lanjut ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Sekretariat Jenderal, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Sekretaris Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian. Susunan organisasi Sekretariat Jenderal terdiri dari:
 - a. Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja;
 - b. Biro Keuangan dan Barang Milik Negara;
 - c. Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - d. Biro Hukum;
 - e. Biro Umum;
 - f. Biro Kerja Sama; dan
 - g. Biro Hubungan Masyarakat
2. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas. Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas terdiri dari:
 - a. Sekretariat Direktorat Jenderal;

- b. Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan;
 - c. Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi;
 - d. Direktorat Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan;
 - e. Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas; dan
 - f. Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan.
3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan perluasan kesempatan kerja. Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari:
 - a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
 - b. Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja;
 - c. Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus;
 - d. Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja;
 - e. Direktorat Bina Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
 - f. Direktorat Bina Pengantar Kerja.
 4. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri dan dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari:
 - a. Sekretariat Direktorat Jenderal;

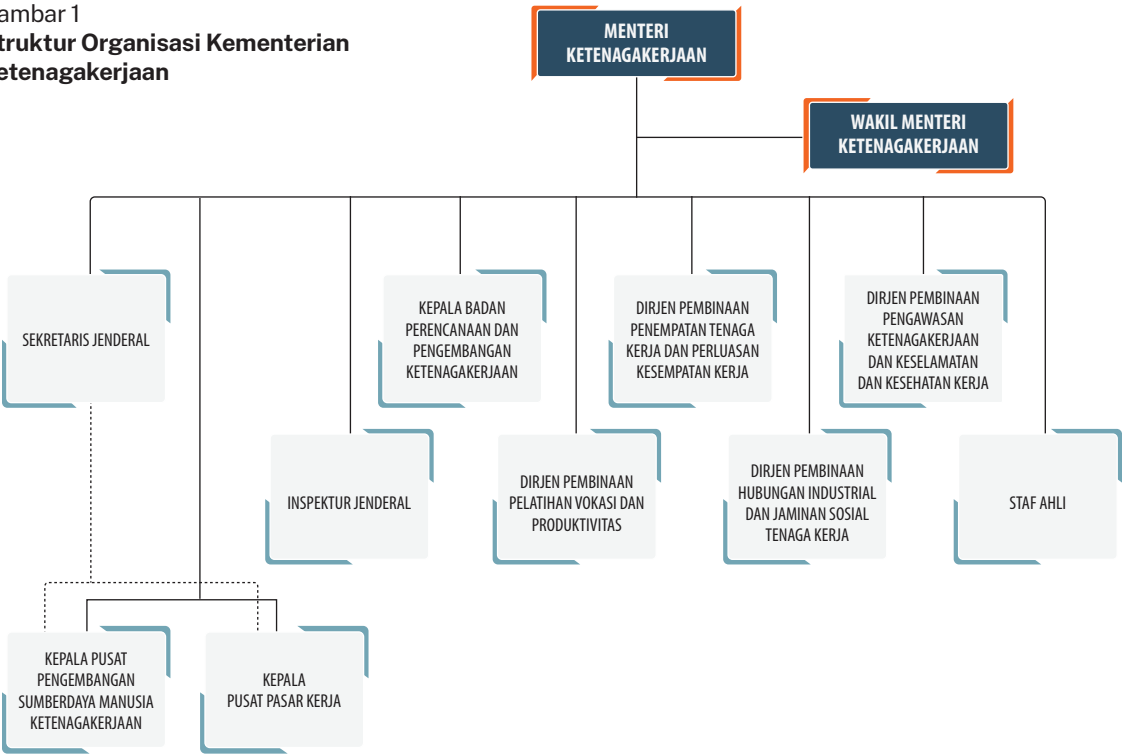
- b. Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan;
 - c. Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja;
 - d. Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial;
 - e. Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
 - f. Direktorat Bina Mediator Hubungan Industrial.
5. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Direktur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja. Susunan organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri dari:
 - a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
 - b. Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - c. Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - d. Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan;
 - e. Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
 - f. Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 6. Inspektorat Jenderal, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Inspektur Jenderal dan mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan *intern* di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Susunan organisasi Inspektorat Jenderal terdiri dari:
 - a. Sekretariat Inspektorat Jenderal;
 - b. Inspektorat I;
 - c. Inspektorat II;

- d. Inspektorat III; dan
 - e. Inspektorat IV.
7. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang dipimpin oleh Kepala Badan dan mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Susunan organisasi Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan terdiri dari:
 - a. Sekretariat Badan;
 - b. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan;
 - c. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan; dan
 - d. Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan.
 8. Staf Ahli Menteri, adalah unsur pembantu dalam memberikan telaahan, pertimbangan, dan saran pemecahan masalah secara konseptual mengenai hal-hal tertentu menurut keahliannya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Susunan Staf Ahli Menteri Ketenagakerjaan terdiri dari:
 - a. Staf Ahli Bidang Ekonomi Ketenagakerjaan;
 - b. Staf Ahli Bidang Hubungan Internasional;
 - c. Staf Ahli Hubungan Antar Lembaga; dan
 - d. Staf Ahli Bidang Sosial, Politik dan Kebijakan Publik.
 9. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal yang dipimpin oleh Kepala Pusat. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ketenagakerjaan.

10. Pusat Pasar Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal yang dipimpin oleh Kepala Pusat. Pusat Pasar Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelayanan pasar kerja.

Berikut adalah rincian struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia:

Gambar 1
Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan



Dalam melaksanakan program dan kegiatan, Kementerian Ketenagakerjaan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang bertugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada tahun 2025, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki jumlah pegawai sebanyak 5.066 orang. Berdasarkan data, berikut rincian dari pegawai Kementerian Ketenagakerjaan di tahun 2025.

Tabel 1 Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan 2025

SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN									
TOTAL PEGAWAI			BERDASARKAN KELOMPOK ASN			BERDASARKAN GOLONGAN PPPK			
5066			Kelompok	Jumlah	Prosentase	>>	Golongan	Jumlah	Prosentase
			PNS	4054	80.02%		I	2	0.20%
			PPPK	1012	19.98%		III	4	0.40%
BERDASARKAN PENDIDIKAN			vvv vvv vvv				V	147	14.53%
JK	Jumlah	Prosentase	BERDASARKAN GOLONGAN PNS				VII	97	9.58%
SD/SLTP	16	0.32%		Golongan	Jumlah	Prosentase	IX	746	73.72%
SLTA/D1/D2	239	4.72%	I	2	0.05%		X	16	1.58%
D3	429	8.47%	II	278	6.86%				
D4/S1	3428	67.67%	III	3151	77.73%		BERDASARKAN JENIS KELAMIN		
S2	931	18.38%	IV	623	15.37%		JK	Jumlah	Prosentase
S3	23	0.45%					Laki-laki	2724	53.77%
Grand Total	5066	100.00%	Sumber: OSDMA (2025)				Perempuan	2342	46.23%

E. POTENSI DAN TANTANGAN

Terdapat berbagai potensi dan tantangan pembangunan yang dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada periode 2025-2029, yaitu:

1. SEJUMLAH POTENSI YANG HARUS DIOPTIMALKAN:

- Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah, termasuk energi angin dan matahari, hal tersebut dapat mendorong adanya transisi dari *brown jobs* ke *green economy* yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan *Green Jobs* dan mendorong pembangunan. Peralihan menuju

ekonomi hijau (*green economy*) membawa potensi *green jobs* yang signifikan bagi Indonesia. Komitmen global dan nasional untuk pembangunan berkelanjutan dan penanggulangan perubahan iklim akan menciptakan peluang kerja di sektor-sektor ramah lingkungan. Misalnya, pengembangan energi terbarukan (seperti pembangkit listrik tenaga surya, angin, panas bumi, dan bio-

- energi) diproyeksikan menyerap banyak tenaga kerja melalui pembangunan infrastruktur energi bersih dan operasionalnya. Indonesia bertekad mengambil peran utama dalam rantai pasok teknologi hijau global termasuk menjadi produsen panel surya, baterai kendaraan listrik, serta mengolah mineral strategis (nikel, bauksit) untuk komponen teknologi hijau. Langkah ini tidak hanya mendorong industri, tetapi juga membuka pekerjaan-pekerjaan hijau baru di bidang manufaktur teknologi bersih;
- b) Bonus Demografi, Indonesia berada dalam masa bonus demografi yang dianggap sebagai peluang emas untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Pada rentang tahun 2030–2040, proporsi penduduk usia produktif (15-64 tahun) diproyeksikan melebihi 60% dari total penduduk. Artinya, Indonesia akan memiliki jumlah tenaga kerja potensial yang sangat besar dibandingkan penduduk non-produktif. Potensi ini dapat menjadi pendorong percepatan pembangunan bila dikelola dengan baik, karena melimpahnya SDM usia produktif dapat meningkatkan kapasitas produksi nasional dan investasi SDM;
- c) Perekonomian yang mencatat pertumbuhan yang relatif stabil. Ekonomi Indonesia triwulan III-2025 terhadap triwulan III-2024 (y-on-y) tumbuh sebesar 5,04 persen. Pertumbuhan terjadi pada hampir seluruh lapangan usaha, kecuali Pertambangan dan Penggalan yang berkontraksi sebesar 1,98 persen. Lapangan usaha yang tumbuh signifikan adalah Jasa Pendidikan sebesar 10,59 persen; diikuti oleh Jasa Perusahaan sebesar 9,94 persen. Sementara itu, Industri Pengolahan yang memiliki peran dominan terhadap perekonomian Indonesia tumbuh sebesar 5,54 persen;
- d) Berdasarkan data BPS bulan Agustus tahun 2025, penduduk Usia Kerja (PUK) atau orang yang berumur 15 tahun ke atas cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. PUK pada Agustus 2025 sebanyak 218,17

- juta orang, bertambah sebanyak 2,80 juta orang dibandingkan Agustus 2024. Sebagian besar penduduk usia kerja tersebut merupakan angkatan kerja yang mencapai 154,00 juta orang, sisanya termasuk bukan angkatan kerja sebanyak 64,17 juta orang. Besarnya jumlah angkatan kerja yang mewakili penawaran tenaga kerja untuk memproduksi barang dan jasa merupakan kesempatan emas bagi Indonesia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi. Oleh karena itu pemerintah perlu mempersiapkan segala aspek pendukung seperti peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat, serta penciptaan lapangan kerja yang berkualitas;
- e) Proses digitalisasi ekonomi memberikan peluang besar bagi penciptaan jenis-jenis pekerjaan baru dan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Indonesia diakui sebagai salah satu ekonomi digital dengan pertumbuhan tercepat di Asia Tenggara. Penggunaan internet dan teknologi digital yang kian meluas telah mendorong munculnya ekonomi berbasis platform, e-Commerce, *financial technology*, dan berbagai startup teknologi. Transformasi digital ini dapat meningkatkan efisiensi dan *output* di berbagai sektor. Selain dampak terhadap produktivitas makro, digitalisasi juga membuka lapangan pekerjaan di sektor-sektor baru. Bahkan ekonomi gig dan pekerjaan lepas yang difasilitasi platform digital berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir;
- f) Pemagangan luar negeri memberikan kesempatan kepada pemangang untuk belajar dan mengembangkan keterampilan dan kompetensinya di bidang yang ditekuninya dan juga kesempatan untuk memiliki wawasan yang lebih luas tentang budaya dan lingkungan kerja di negara lain. Pemangang akan mendapatkan pelatihan dan pengalaman kerja langsung di perusahaan asing, sehingga mereka dapat mempelajari teknologi dan metode kerja terkini. Pengalaman kerja di luar negeri dapat meningkatkan peluang pemangang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di

- Indonesia maupun di luar negeri;
- g) Potensi perkembangan agribisnis perdesaan dan ekonomi kreatif. Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang begitu cepat, memaksa perlunya akselerasi transformasi sektor pertanian agar adaptif dalam menyerap angkatan kerja baru, khususnya pekerja muda di perdesaan melalui pengembangan agribisnis berbasis teknologi. Kondisi tersebut diharapkan dapat mendorong produktivitas dan nilai tambah sektor pertanian sehingga pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Begitu juga dengan potensi ekonomi kreatif yang harus dioptimalkan mengingat sektor tersebut menciptakan beragam peluang kerja di era digitalisasi saat ini dan membutuhkan banyak talenta yang kompeten;
- h) Agenda Ekonomi Prioritas Nasional sebagai mandat utama dalam RPJMN Tahun 2025-2029. Pemerintah menargetkan pertumbuhan ekonomi sebesar 8% untuk periode 5 (lima) tahun mendatang. Untuk mendukung pencapaian target tersebut, pemerintah menekankan pengembangan Agenda Ekonomi Prioritas Nasional yang menjadi motor penggerak transformasi struktural perekonomian Indonesia. Agenda ini tidak hanya bertujuan mempercepat pertumbuhan, tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru yang lebih inklusif, terutama bagi masyarakat miskin, rentan, dan kelompok perempuan, sehingga mendukung visi pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan; dan
- i) Kesempatan kerja yang tinggi di luar negeri merupakan peluang di tengah kondisi surplus tenaga kerja yang diharapkan dapat berpartisipasi dalam perekonomian dan kondisi angka pengangguran di Indonesia yang masih belum berada pada tingkat ideal. Sebagai contoh pekerja migran Indonesia di bidang tenaga kesehatan khususnya tenaga perawat memiliki potensi untuk ditempatkan di pasar kerja internasional.

2. SEJUMLAH TANTANGAN YANG DIHADAPI SAAT INI DAN KE DEPAN:

- a) Ketidaksesuaian Keterampilan Tenaga Kerja dengan Kebutuhan Industri (*Skill Mismatch*). Ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan dunia industri masih menjadi masalah mendasar. Banyak lulusan pendidikan vokasi dan pendidikan tinggi sulit terserap sesuai bidangnya. TPT lulusan SMK, yang dirancang untuk siap kerja, justru konsisten tertinggi dibanding lulusan lain mencapai sekitar 8,63% pada Agustus 2025 (turun dari 9,01% pada 2024). Angka ini jauh di atas TPT nasional dan menunjukkan lulusan pendidikan vokasi kesulitan mendapat pekerjaan. Keadaan ini merupakan indikator adanya mismatch antara keahlian lulusan dan kebutuhan industri;
- b) Terbatasnya penyerapan tenaga kerja dan tingginya pengangguran pemuda. Pertumbuhan ekonomi belum cukup menyerap lonjakan angkatan kerja, terutama pada kelompok muda. Setiap tahun sekitar 2 juta penduduk memasuki usia kerja, namun lapangan kerja formal yang tercipta masih terbatas. Akibatnya, pengangguran usia muda tetap tinggi. Meskipun TPT nasional telah turun ke 4,85% pada Agustus 2025, namun data ketenagakerjaan melalui Sakernas Agustus 2025 menunjukkan bahwa lebih dari separuh pemuda bekerja (57,86 persen) sementara 7,73 persen menganggur. Selain itu, Indikator NEET (*Not in Education, Employment, and Training*) menunjukkan 22,90 persen pemuda usia 16–30 tahun tidak bersekolah, tidak bekerja, atau tidak mengikuti pelatihan, dimana persentase NEET perempuan (32,33 persen) lebih tinggi dibanding laki-laki (13,97 persen);
- c) Fenomena *Ageing Population*, sebagai dampak dari pembangunan berkelanjutan dan adanya perbaikan di bidang kesehatan, pendidikan termasuk bidang ketenagakerjaan telah berpengaruh pada meningkatnya umur harapan hidup. Fenomena

- ini menyebabkan Indonesia menghadapi struktur penduduk usia tua (*ageing population*), dimana jumlah lanjut usia (lansia) atau penduduk di atas 60 tahun sudah mencapai di atas 10 persen dari total penduduk. Ini berarti dari setiap 10 orang penduduk terdapat satu orang lansia. Peningkatan jumlah penduduk lansia tersebut tentunya menimbulkan konsekuensi yang kompleks. Tantangan yang diakibatkan penuaan penduduk telah mencakup hampir setiap aspek kehidupan. Untuk menyikapi kondisi tersebut, dibutuhkan suatu program pembangunan kelanjutusiaan yang mampu memberikan dukungan bagi kehidupan lansia, termasuk kewajiban untuk memenuhi jaminan sosial. Mengingat masih rendahnya tingkat kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun;
- d) Peningkatan angka Setengah Pengangguran (*under employment*). Jumlah penduduk yang bekerja dengan jam kerja di bawah ambang batas jam kerja normal (kurang dari 35 jam dalam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan lain mencapai 7,91 persen. Hal ini berarti dari 100 penduduk bekerja terdapat sekitar delapan orang yang termasuk setengah penganggur. Dibandingkan Agustus 2024, tingkat setengah pengangguran mengalami penurunan 0,08 persen poin. Sedangkan jika dibandingkan Agustus 2023 tingkat setengah pengangguran mengalami peningkatan 1,23 persen poin;
- e) Dominannya Pekerjaan Informal. Mayoritas tenaga kerja Indonesia merupakan pekerja informal dengan perlindungan terbatas. Menurut BPS dalam Sakernas Per Agustus 2025, sekitar 57,80 persen atau 84,70 juta orang bekerja di kegiatan informal, jauh lebih banyak dari pekerja formal yang hanya sebesar 42,20 persen atau sebanyak 61,84 juta. Pekerja informal umumnya tidak memiliki hubungan kerja yang jelas, upah dan kondisi kerja tidak pasti, serta tidak terdaftar dalam jaminan sosial ketenagakerjaan;

- f) Rendahnya Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan dan Penyandang Disabilitas. Tingkat partisipasi kerja kelompok perempuan dan penyandang disabilitas masih tertinggal dibanding kelompok lainnya. TPAK perempuan berada di kisaran 56,63%, jauh lebih rendah dari laki-laki yang sekitar 84,40%. Kesenjangan 28 poin persentase ini menunjukkan banyak perempuan usia kerja yang tidak atau belum terserap di pasar kerja, seringkali karena beban domestik dan akses kerja yang terbatas. Sementara itu, partisipasi tenaga kerja penyandang disabilitas bahkan lebih rendah lagi. Data Kementerian Ketenagakerjaan mengungkap TPAK penyandang disabilitas sekitar 20,28%, jauh di bawah TPAK nasional 70,63% pada Agustus 2024. Dari 4,96 juta penduduk usia kerja penyandang disabilitas, yang masuk angkatan kerja hanya sekitar 1 juta orang;
- g) Tantangan Masa Depan: Revolusi Industri 4.0, *Green Jobs* dan *Gig Economy*. Ke depan, pasar kerja Indonesia dihadapkan pada tantangan transformasi struktural. Revolusi Industri 4.0 dengan otomatisasi, kecerdasan buatan, dan ekonomi digital berpotensi menggeser jenis pekerjaan konvensional. Pekerjaan rutin berisiko tergantikan mesin, sementara muncul permintaan baru untuk keterampilan digital, analitis, dan teknologi tinggi. Tantangan bangsa Indonesia di era industri 4.0 adalah menyiapkan SDM unggul yang berdaya saing tinggi. Pemerintah menekankan pentingnya reformasi pendidikan dan vokasi agar tenaga kerja fleksibel mengikuti dinamika industri 4.0. Selanjutnya, transisi menuju ekonomi hijau (*green economy*) juga menjadi agenda strategis. Perkembangan teknologi digital yang tidak hanya membawa manfaat bagi kehidupan, namun juga berdampak pada penghematan tenaga kerja (*labour saving*). Tantangan perkembangan teknologi ini akan sulit diikuti oleh tenaga kerja tidak terampil (*unskilled worker*) dan tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Kondisi terus berkembangnya teknologi

digital memengaruhi perubahan tren pekerjaan. Oleh karena itu, Pemerintah dihadapkan pada tugas berat merumuskan kebijakan inovatif mulai dari standar kompetensi digital, sertifikasi keterampilan hijau, regulasi platform digital, hingga perlindungan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja *gig* guna memastikan transformasi ketenagakerjaan ke depan tetap menjunjung *decent work* dan inklusivitas;

- h) Rendahnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Produktivitas pekerja Indonesia relatif rendah sehingga daya saing tenaga kerja tertinggal dibanding negara lain. Menurut data ILO, *output* per pekerja Indonesia (diukur sebagai kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) per jam kerja, paritas daya beli) hanya sekitar US\$ 15,7 per jam pada tahun 2025. PDB per tenaga kerja Indonesia masih cenderung lebih rendah dibandingkan rata-rata ASEAN dan negara maju seperti Singapura. Meskipun pertumbuhan ekonomi Indonesia cukup kuat, namun Indonesia menghadapi tantangan produktivitas yang terlihat dari angka PDB per tenaga kerja yang masih perlu ditingkatkan. Indikasi kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang rendah terlihat dari angkatan kerja yang bekerja masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD ke bawah sebesar 34,75 persen. Bank Dunia mencatat perlunya peningkatan kualitas pembelajaran dan keterampilan agar tenaga kerja lebih kompeten dan adaptif. Tanpa perbaikan signifikan pada kualitas SDM melalui pelatihan, vokasi, dan inovasi teknologi, Indonesia berisiko terjebak dalam produktivitas rendah. Peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi prasyarat untuk memacu investasi, industrialisasi, dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan;

- i) Terbatasnya Jangkauan Layanan Ketenagakerjaan Publik Pelayanan ketenagakerjaan yang disediakan pemerintah – seperti bursa kerja, pelatihan kerja, dan bimbingan karier belum menjangkau seluruh pencari kerja secara memadai. Jumlah dan kapasitas lembaga layanan publik seperti Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), Disnaker daerah, dan *Job Center* masih terbatas. Dampaknya, banyak pencari kerja tidak memperoleh fasilitasi dari pemerintah dalam mendapatkan pekerjaan atau meningkatkan keterampilan; dan
- j) Sistem Informasi Pasar Kerja yang Belum Terpadu. Indonesia belum memiliki sistem informasi pasar kerja terpadu yang mensinergikan berbagai sumber data ketenagakerjaan secara *real-time*. Saat ini informasi lowongan pekerjaan, data pencari kerja, hasil pelatihan, hingga informasi pasar kerja lainnya tersebar di berbagai platform dan instansi secara silo.





Bab 2 Perencanaan Kinerja

A. RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029

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. Berdasarkan tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, telah dirumuskan visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan.

1. VISI KEMENTERIAN

Visi Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025-2029 adalah “Terwujudnya ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif, inklusif, produktif, dan berkeadilan menuju Indonesia Emas 2045”. Visi tersebut dirumuskan sebagai panduan strategis untuk menghadapi tantangan perubahan lingkungan strategis ketenagakerjaan, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Ekosistem Ketenagakerjaan

Ekosistem ketenagakerjaan merujuk pada suatu tatanan yang menyinergikan kebijakan, pelaku pasar tenaga kerja, dan pemangku kepentingan lainnya dalam satu sistem yang koheren. Ekosistem ini melibatkan hubungan yang saling memperkuat antara regulasi, lembaga pelatihan, lembaga penempatan tenaga kerja, dunia usaha, perlindungan ketenagakerjaan, informasi pasar

kerja, dan unsur lainnya. Tujuan utamanya adalah menciptakan kondisi yang memungkinkan tenaga kerja Indonesia tumbuh secara kompetitif, adaptif, dan berdaya saing dalam mendukung tujuan pembangunan jangka panjang nasional.

b) Adaptif

Adaptif mengacu pada kemampuan sistem ketenagakerjaan dalam merespons perubahan sosial, politik, ekonomi, teknologi, dan lingkungan strategis lainnya secara efektif. Sistem yang adaptif ditandai oleh kebijakan yang dinamis, lembaga pelatihan yang responsif terhadap perubahan kebutuhan kompetensi, serta mekanisme perlindungan sosial yang fleksibel dan antisipatif. Adaptivitas ini menjadi prasyarat untuk menjaga kesinambungan pembangunan ketenagakerjaan dalam menghadapi dinamika global maupun nasional.

c) Inklusif

Inklusivitas dalam ketenagakerjaan berarti keterlibatan seluruh lapisan masyarakat secara setara dalam proses pembangunan dan pemanfaatan hasil. Ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif memastikan bahwa tidak ada kelompok yang tertinggal, baik berdasarkan wilayah, gender, disabilitas, maupun latar belakang sosial ekonomi. Hal ini dicapai melalui penyediaan akses yang adil terhadap pelatihan kerja, kesempatan kerja, jaminan sosial, dan layanan pasar kerja lainnya. Inklusivitas juga memperkuat kohesi sosial dan memperluas basis partisipasi produktif masyarakat dalam perekonomian.

d) Produktif

Produktif bermakna bahwa ekosistem ketenagakerjaan harus mampu meningkatkan produktivitas secara menyeluruh, baik pada produktivitas parsial seperti produktivitas tenaga kerja dan produktivitas modal, maupun dalam bentuk pro-

duktivitas total (*Total Factor Productivity*). Hal ini menuntut sistem pelatihan kerja yang berbasis kompetensi, penguatan manajemen SDM di tingkat perusahaan, serta iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan efisiensi dan inovasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, tetapi juga memperkuat daya saing nasional dan memperluas kesempatan kerja yang berkualitas.

e) Berkeadilan

Berkeadilan merupakan prinsip dasar dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjamin kesetaraan hak dan perlindungan bagi seluruh pelaku pasar kerja. Keadilan ini mencakup pemenuhan hak normatif pekerja, penegakan hukum ketenagakerjaan yang imparisial, dan penyediaan perlindungan sosial yang berkelanjutan. Pendekatan berkeadilan juga mencakup upaya mengurangi disparitas antar wilayah dan antar kelompok sosial melalui pemerataan akses terhadap pekerjaan layak dan perlindungan tenaga kerja.

2. DALAM MEWUJUDKAN VISI TERSEBUT DIRUMUSKAN MISI KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN SEBAGAI BERIKUT:

- a) Mengembangkan ekosistem pelatihan vokasi dan sertifikasi sesuai kebutuhan pasar kerja saat ini dan mendatang;
- b) Mengembangkan sistem informasi pasar kerja yang andal secara kolaboratif untuk perluasan dan pemerataan kesempatan kerja;
- c) Meningkatkan perlindungan sosial ketenagakerjaan yang inklusif, hubungan industrial yang harmonis, dan penegakan norma ketenagakerjaan & K3 yang berkeadilan;
- d) Memperkuat tata kelola birokrasi yang menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme; dan
- e) Membangun ekosistem pengembangan diri pegawai yang inklusif dan kondusif.

Dalam mendukung visi dan misi nasional, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan yang mengedepankan beberapa prinsip dan pendekatan kunci yang juga merupakan langkah-langkah strategis yang selaras dengan arah kebijakan dan pembangunan nasional, yaitu:

- 1. Merumuskan Kebijakan Ketenagakerjaan Berbasis Riset dan Data (*Research-based Policy*);
- 2. Membangun Kolaborasi Lintas Sektor;
- 3. Membangun Layanan Ketenagakerjaan Berbasis *Citizen-Centric* dan *Employment Journey*;
- 4. Mewujudkan Transformasi Berbasis Digital;
- 5. Meningkatkan Kapasitas SDM Kementerian dan Layanan Inklusif;
- 6. Mewujudkan Transformasi Pelatihan; dan
- 7. Menggalakkan Gerakan Peningkatan Produktivitas Nasional dan Daya Saing.

Untuk memastikan terwujudnya visi dan misi yang dijabarkan dalam agenda pembangunan nasional serta tujuan hadirnya Kementerian Ketenagakerjaan, maka

ditetapkan 2 (dua) Sasaran Strategis Tahun 2025-2029, sebagai berikut:

- 1. Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan. Melalui sasaran strategis ke-1, Kementerian Ketenagakerjaan menjalankan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merangsang pertumbuhan ekonomi yang produktif dan berdaya saing dengan memperhatikan pembangunan yang merata dan memastikan perlindungan seluruh pekerja; dan
- 2. Meningkatnya tata kelola dan pelayanan publik Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas. Melalui sasaran strategis Ke-2, Kementerian Ketenagakerjaan mendukung terciptanya transformasi pelayanan publik dengan terus meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik di setiap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran Strategis dan ukuran keberhasilan pelaksanaannya, dijabarkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 SS dan IKSS Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS
1	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)
2	Meningkatnya tata kelola dan pelayanan publik Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas	Indeks Reformasi Birokrasi

B. PERJANJIAN KINERJA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025

Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan perencanaan kinerja tahun 2025 mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 dan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029. Hal ini tentunya dilakukan untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan arah kebijakan pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029, khususnya pada sektor ketenagakerjaan. Perencanaan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 dituangkan

dalam Perjanjian Kinerja Menteri dan seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi hingga ke tingkat Unit Pelaksana Tugas (UPT).

Perjanjian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 disusun berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan. Perjanjian Kinerja tahun 2025 disusun sebagai perwujudan komitmen atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Perjan-

jian kinerja menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja, penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan/sasaran organisasi, pemberian penghargaan dan sanksi, dan untuk melakukan *monitoring*, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja.

Pada tahun 2025, Perjanjian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan mengalami penyesuaian dikarenakan adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2025-2029 yang ditetapkan pada tanggal 10 Oktober 2025 dan perubahan alokasi anggaran pada ketiga program yang ada. Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan tahun 2025 secara terperinci dijabarkan sebagaimana pada Tabel 3.

Tabel 3 Target Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TARGET
Sebelum ditetapkannya Permenaker Nomor 9 Tahun 2025			
1	Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Tangguh, Lincih, 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	9,85
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Indeks Reformasi Birokrasi	85
		Opini Badan Pemeriksa Keuangan	WTP
		Indeks Sistem Pemerintahan	4
Sesudah ditetapkannya Permenaker Nomor 9 Tahun 2025			
1.	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)	70,14
2.	Meningkatnya tata kelola dan pelayanan publik Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas	Indeks Reformasi Birokrasi	87,50

Sumber: Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025

Dari sisi alokasi anggaran, pada tahun 2025 alokasi anggaran pada program yang ada di Kementerian Ketenagakerjaan, sebagaimana pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 Alokasi Anggaran Pada Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025

NO.	PROGRAM	ANGGARAN TAHUN 2025
1.	Dukungan Manajemen	1.590.354.420.000
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	12.643.852.242.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	1.028.403.279.000
TOTAL		15.262.609.941.000

Berikut daftar rincian *output* dalam rangka mendukung ketiga Prioritas Nasional (PN) tersebut.

Tabel 5 Prioritas Nasional Kementerian Ketenagakerjaan

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT		PAGU	TARGET OUTPUT
02 Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru		367.210.000	2
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan		367.210.000	2
2173	Penempatan Tenaga Kerja	78.300.000	1
001	Dokumen Kamus Jabatan Seri <i>Greenjobs</i> (dokumen)	78.300.000	1
6618	Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja	288.910.000	1
001	Informasi Pasar Kerja Pekerjaan Hijau (dokumen)	288.910.000	1
03 Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Pro		68.812.260.000	12.000
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan		68.812.260.000	12.000
2175	Perluasan Kesempatan Kerja	68.812.260.000	12.000
001	Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula (Orang)	28.375.000.000	6.500
001	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Lanju tan (Orang)	7.937.260.000	1.000
002	Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula Tematik (Kemiskinan Ekstrem) (Orang)	17.500.000.000	3.500
003	Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Lanjutan (Orang)	15.000.000.000	1.000

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT		PAGU	TARGET OUTPUT
04 Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas		59.888.727.000	485.742
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan		59.888.727.000	485.742
2173	Penempatan Tenaga Kerja	801.393.000	20.001
	001 Fasilitasi dan Pembinaan Pencari Kerja Untuk Mendapatkan Penyuluhan Bimbingan Jabatan (Orang)	572.844.000	20.000
	002 Dokumen Analisis Pasar Kerja (dokumen)	228.549.000	1
2179	Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	4.714.235.000	1.900
	001 Pembinaan Tenaga Kerja Terampil Berdialog dalam Membangun Kerja Sama di Perusahaan (Orang)	4.714.235.000	1.900
2181	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	8.388.000.000	2.000
	001 Penguatan Keahlian Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial (Orang)	8.388.000.000	2.000
6586	Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial	19.496.790.000	2.090
	001 Pelatihan dalam Peningkatan Kapasitas Mediator Hubungan Industrial (Orang)	19.496.790.000	2.090
6587	Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan	9.860.000.000	2.760
	001 Pembinaan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan (Badan usaha)	3.360.000.000	1.200
	002 Pembinaan Penyusunan Penyusunan Struktur dan Skala Upah bagi Perusahaan (Badan usaha)	6.500.000.000	1.560
6588	Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	11.976.105.000	7.700
	001 Layanan pembinaan, pemeriksaan, dan/atau penegakan hukum ketenagakerjaan bagi Perusahaan (Badan Usaha)	11.976.105.000	7.700
6591	Peningkatan Kualitas Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	3.696.637.000	448.091
	001 Layanan pelaporan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online bagi Perusahaan (Badan Usaha)	1.122.572.000	448.090
	001 Rekomendasi Kebijakan terhadap RUU tentang Perubahan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Rekomendasi Kebijakan)	2.574.065.000	1

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/OUTPUT		PAGU	TARGET OUTPUT
7907	Penempatan Tenaga Kerja Khusus	955.567.000	1.200
	001 Fasilitasi dan Pembinaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Orang)	346.560.000	1.000
	002 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan dan/atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Wanita Rentan (Orang)	225.520.000	100
	003 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan dan/atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Produktif (Orang)	383.487.000	100
06 Membangun dari Desa dan dari Bawah untuk Pertumbuhan Ekonomi, Pemerataan Ekonomi, dan Pemberantasan Kemiskinan		2.496.636.000	1.600
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan		2.496.636.000	1.600
5586	Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja	2.496.636.000	1.600
	001 Pembinaan Kelompok Pekerja Bukan Penerima Upah dalam Pemahaman Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaga)	1.302.525.000	600
	001 Sosialisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pelaku Hubungan Industrial (orang)	1.194.111.000	1.000
GRAND TOTAL		131.564.833.000	



Bab 3 Akuntabilitas Kinerja

Tahun 2025 merupakan tahun transisi rencana jangka menengah yang memiliki peran strategis dalam menjembatani periode perencanaan sebelumnya dengan arah pembangunan lima tahun ke depan. Pada tahun ini, proses perencanaan dan penganggaran tidak hanya berfungsi sebagai kelanjutan program yang telah berjalan, tetapi juga sebagai fondasi awal bagi implementasi kebijakan dan sasaran strategis periode baru.

Rencana Kerja Tahunan tahun 2025 disusun berdasarkan dokumen Rencana Strategis Tahun 2020–2024 dan Rencana Strategis Tahun 2025–2029. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang masih menjadi bagian dari target akhir periode sebelumnya tetap dapat diselesaikan secara optimal, sekaligus mulai mengintegrasikan arah kebijakan, indikator kinerja, serta target pembangunan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis 2025–2029.

Sebagai implikasi dari kondisi transisi tersebut, pelaporan kinerja kementerian tahun 2025 terbagi menjadi dua. Pertama, pelaporan atas capaian kinerja yang merupakan bagian akhir dari implementasi Rencana Strategis 2020–2024. Kedua, pelaporan atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah mengacu pada Rencana Strategis 2025–2029. Pembagian ini bertujuan untuk menjaga akuntabilitas, kejelasan pengukuran kinerja, serta transparansi dalam menggambarkan capaian kementerian pada masa peralihan rencana jangka menengah.

Dalam rangka memastikan akuntabilitas dan kesinambungan capaian pada masa transisi tersebut, upaya pengukuran kinerja tahun 2025 dilaksanakan secara terstruktur dengan mengacu pada Indikator Kinerja Sasaran Strategis yang telah ditetapkan dalam masing-masing dokumen rencana strategis, baik periode 2020–2024 maupun periode 2025–2029. Dengan demikian, setiap capaian kinerja sasaran strategis

dapat dipetakan secara jelas berdasarkan kerangka perencanaan yang melandasinya.

Pencapaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan di-
cerminkan melalui pencapaian Sasaran Strategis Ke-
menterian Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagak-
erjaan memiliki 2 (dua) sasaran strategis yang diukur

tingkat pencapaiannya melalui Indikator Kinerja Sasa-
ran Strategis (IKSS). Maka untuk mengetahui tingkat
keberhasilan pencapaian setiap sasaran strategis,
pengukuran Indikator Kinerja Sasaran Strategis per-
lu dilakukan berdasarkan pedoman pengukuran yang
telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Ketenaga-
kerjaan.

**A. CAPAIAN KINERJA
KEMENTERIAN TAHUN 2025 BERDASARKAN RENSTRA TAHUN 2025-2029**

IKSS 1: INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN (IPK)

Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan indikator komposit yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan secara menyeluruh. Indeks ini dirancang untuk memberikan gambaran kondisi dan kinerja ketenagakerjaan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif, produktif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pada Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan terdapat peta capaian setiap program yang merupakan penjabaran dari empat tujuan pokok pembangunan ketenagakerjaan.

Pada hakikatnya, Indeks Pembangunan Ketenagak-
erjaan merujuk pada empat tujuan utama pemban-
gunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari
pembangunan nasional yang termasuk dalam Pas-
al 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan, yakni:

- a. pendayagunaan seluruh angkatan kerja nasional dalam proses pembangunan nasional atau pere-
konomian;
- b. pemerataan kesempatan kerja di seluruh Indonesia;
- c. perlindungan tenaga kerja di seluruh Indonesia; dan
- d. kesejahteraan seluruh pekerja beserta keluarganya.

Berdasarkan empat tujuan utama pembangunan
ketenagakerjaan tersebut, maka disusun tujuh ind-
ikator yang dapat merepresentasikan masing-masing
tujuan tersebut dan mencerminkan aspek penting da-
lam pembangunan ketenagakerjaan yang mendukung

pencapaian sasaran strategis Kementerian Ketenaga-
kerjaan, yaitu:

- a. *Employment to Population Ratio* (EPR);
- b. Persentase lulusan pelatihan vokasi yang beker-
ja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua
belas) bulan;
- c. Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diber-
dayakan;
- d. Jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Pe-
rusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- e. Persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan so-
sial tenaga kerja;
- f. Perusahaan yang melakukan *self assessment*
Norma 100; dan
- g. Laju Produk Domestik Bruto (PDB) per tenaga kerja.

Ketujuh indikator di atas diharapkan tidak hanya dapat
menilai kuantitas penyerapan tenaga kerja, tetapi juga
kualitas pekerjaan, perlindungan tenaga kerja, serta

kondisi hubungan industrial. Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dihitung dari penjumlahan tiap ind-
ikator dengan rumus sebagai berikut

$$IPK=I_{-1} + I_{-2} + I_{-3} + I_{-4} + I_{-5} + I_{-6} + I_{-7}$$

KETERANGAN

- IPK : Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan
I₋₁ : Nilai Indeks Indikator *Employment to Population Ratio* (EPR)
I₋₂ : Nilai Indeks Indikator Persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan
I₋₃ : Nilai Indeks Indikator jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan
I₋₄ : Nilai Indeks Indikator Jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB
I₋₅ : Nilai Indeks Indikator Persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja
I₋₆ : Nilai Indeks Indikator Perusahaan yang melakukan self-assessment norma100
I₋₇ : Nilai Indeks Indikator Laju Produk Domestik Bruto (PDB) per tenaga kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus di atas, capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan ta-
hun 2025 terealisasi sebesar 74,23 dari target 70,14 sehingga capaian kinerjanya sebesar 105,83%. Adapun Nilai
Indeks dari masing-masing indikator, dapat dilihat pada tabel

Tabel 6 Capaian Indikator Komposit IPK

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET 2025	REALISASI/ NILAI AKTUAL	BOBOT	NILAI INDEKS
1	<i>Employment to Population Ratio</i> (EPR)	Persen	-	67,17	5	4,80
2	Persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan	Persen	44	43,46	20	18,11
3	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan	Orang	1.010.100	1.141.761	20	15,24
4	Jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB	Perusahaan	48.835	51.031	20	9,36
5	Persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja	Persen	32,15	36,57	10	8,26
6	Perusahaan yang melakukan <i>self-assessment</i> Norma 100	Perusahaan	-	1.054	20	13,66
7	Laju Produk Domestik Bruto (PDB) per tenaga kerja	Persen	3,30	3,75	5	4,80
NILAI INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN						74,23

Nilai Indeks Indikator sebagaimana pada tabel 6 dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I_i = \frac{NA_i - N_{min}}{N_{max} - N_{min}} \times B_i$$

KETERANGAN

I_i

:

Indeks indikator

NA_i

:

Nilai aktual indikator

N_{min}

:

Nilai minimum indikator

N_{max}

:

Nilai maksimum indikator

B_i

:

Bobot indikator

Adapun nilai Minimum dan Maksimum dari tiap indikator IPK sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 7 Nilai Minimum dan Maksimum Indikator IPK

NO	INDIKATOR	NILAI MINIMUM	NILAI MAKSIMUM	SATUAN
		(N_{min})	(N_{max})	
1	Employment to Population Ratio (EPR)	0	70	persen
2	Persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan	0	48	persen
3	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan	0	1.498.317	orang
4	Jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB	0	109.035	perusahaan
5	Persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja	0	44	persen
6	Perusahaan yang melakukan self-assessment Norma 100	0	4.133	Perusahaan
7	Laju Produk Domestik Bruto (PDB) per tenaga kerja	0	3,9	persen

Tabel 8 Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025

NO	IKSS	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN KINERJA 2025	TARGET 2029	KONTRIBUSI CAPAIAN 2025 TERHADAP TARGET 2029
SS 1 Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan						
1.	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)	70,14	74,23	105,83	83,58	88,52%

A. EMPLOYMENT TO POPULATION RATIO (EPR)

Salah satu unsur utama dalam penentuan pekerjaan layak adalah kesempatan kerja. Kesempatan kerja berfungsi untuk mengukur jumlah permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam perekonomian. Salah satu indikator dalam pemerataan kesempatan kerja adalah angka rasio penduduk bekerja terhadap jumlah penduduk usia kerja atau *Employment to Population Ratio* (EPR).

Rasio penduduk bekerja terhadap jumlah penduduk usia kerja atau *Employment to Population Ratio* (EPR) didefinisikan sebagai proporsi penduduk usia kerja yang bekerja terhadap total penduduk usia kerja di suatu negara. Rasio yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja di suatu negara memiliki pekerjaan (semakin banyak penyerapan tenaga kerja). Sebaliknya, rasio yang rendah mengindikasikan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang berkaitan dengan pasar tenaga kerja, baik karena sedang menganggur maupun karena tidak termasuk dalam angkatan kerja atau yang dikenal sebagai bukan angkatan kerja (BAK).

Indikator ini memberikan informasi penting mengenai kemampuan suatu perekonomian dalam menciptakan lapangan kerja. Di banyak negara, indikator ini juga sering digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif dibandingkan dengan tingkat pengangguran, karena dapat mencerminkan sejauh mana penduduk usia kerja terserap dalam kegiatan ekonomi.

Metode penghitungan EPR mengacu pada data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dengan berpedoman pada Key Indicators of the *Labour Market* (KILM) yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO) yaitu sebagai berikut:

Menggunakan data Sakernas Agustus 2025, rasio penduduk bekerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (EPR) tercatat sebesar 67,17 persen. Artinya, dari setiap 100 orang penduduk usia kerja, terdapat sekitar 67 orang yang bekerja. Angka ini menunjukkan penurunan penyerapan tenaga kerja dibandingkan Februari 2025 yang sebesar 67,24 persen, serta peningkatan tipis dibandingkan Agustus 2024 yang sebesar 67,16 persen. Menurut ILO, EPR merupakan indikator penting untuk mengukur sejauh mana pasar tenaga kerja dapat menyediakan kesempatan kerja bagi penduduk usia kerja, serta mencerminkan dinamika antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam perekonomian. Peningkatan EPR biasanya mencerminkan perbaikan kondisi ekonomi dan pertumbuhan lapangan kerja yang inklusif.

EPR

$$\frac{\text{Jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja}}{\text{Jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas}} \times 100$$

Berdasarkan jenis kelamin, EPR laki-laki masih lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pada Agustus 2025, EPR laki-laki tercatat sebesar 80,30 persen, jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan yang hanya 53,89 persen. Artinya, dari setiap 100 laki-laki usia kerja, terdapat sekitar 80 orang yang bekerja, sedangkan dari setiap 100 perempuan, hanya sekitar 54 orang yang bekerja. Selisih antara keduanya mencapai 26,41 persen poin, sedikit lebih rendah dibandingkan selisih pada Agustus 2024 yang sebesar 26,86 persen poin.

Berdasarkan kelompok usia, EPR kelompok umur muda (15–24 tahun) lebih rendah dibandingkan kelompok umur dewasa (25 tahun ke atas). Pada Agustus 2025, EPR kelompok umur dewasa tercatat sebesar 73,39 persen, jauh lebih tinggi dibanding kelompok umur muda yang hanya mencapai 42,73 persen. Artinya, dari

setiap 100 penduduk dewasa, sekitar 73 orang yang bekerja, sedangkan dari setiap 100 penduduk muda, baru sekitar 43 orang yang bekerja. Selisih EPR antara kedua kelompok ini mencapai 30,66 persen poin.

Hasil Sakernas Agustus 2025 juga menunjukkan, berdasarkan provinsi bahwa tiga provinsi dengan EPR tertinggi adalah Papua Pegunungan (89,14 persen), Bali (76,16 persen), dan Nusa Tenggara Barat (73,78 persen). Sebanyak 17 provinsi mencatatkan EPR di atas rata-rata nasional yang sebesar 67,17 persen. Sebaliknya, provinsi dengan EPR terendah tercatat di Papua (59,53 persen), Banten (60,34 pers-

en), dan DKI Jakarta (60,83 persen). Papua Pegunungan konsisten menempati posisi sebagai provinsi dengan EPR tertinggi sejak Februari 2025. Pada periode tersebut, Papua Pegunungan mencatat EPR tertinggi sebesar 86,79 persen, diikuti oleh Bali (76,18 persen) dan Papua Tengah (76,16 persen). Sebanyak 17 provinsi mencatatkan EPR di atas rata-rata nasional yang saat itu sebesar 67,24 persen. Sementara itu, tiga provinsi dengan EPR terendah adalah DKI Jakarta (61,36 persen), Sulawesi Utara (61,36 persen), dan Banten (61,45 persen). Perbandingan ini menunjukkan adanya dinamika EPR di tingkat provinsi dari waktu ke waktu.

Tabel 9 EPR Per Provinsi Berdasarkan Sakernas Agustus 2025

PROVINSI	PENDUDUK USIA 15 TAHUN KE ATAS YANG BEKERJA			PENDUDUK USIA 15 TAHUN KE ATAS			EPR		
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
Aceh	1.598.571	962.758	2.561.329	2.074.225	2.081.719	4.155.944	77,07	46,25	61,63
Sumatera Utara	4.681.696	3.294.577	7.976.273	5.810.933	5.842.427	11.653.360	80,57	56,39	68,45
Sumatera Barat	1.773.910	1.244.672	3.018.582	2.248.262	2.234.780	4.483.042	78,9	55,7	67,33
Riau	2.091.215	1.119.714	3.210.929	2.567.441	2.466.654	5.034.095	81,45	45,39	63,78
Jambi	1.178.883	672.981	1.851.864	1.435.174	1.393.826	2.829.000	82,14	48,28	65,46
Sumatera Selatan	2.773.238	1.719.336	4.492.574	3.390.473	3.285.286	6.675.759	81,8	52,33	67,3
Bengkulu	675.424	439.910	1.115.334	820.815	787.923	1.608.738	82,29	55,83	69,33
Lampung	3.049.783	1.803.594	4.853.377	3.666.213	3.526.324	7.192.537	83,19	51,15	67,48
Kep. Bangka Belitung	502.532	283.191	785.723	608.039	577.108	1.185.147	82,65	49,07	66,3
Kepulauan Riau	655.426	396.549	1.051.975	834.196	814.021	1.648.217	78,57	48,71	63,83
DKI Jakarta	3.138.026	1.990.438	5.128.464	4.200.256	4.230.367	8.430.623	74,71	47,05	60,83
Jawa Barat	15.549.049	8.957.803	24.506.852	19.789.443	19.447.942	39.237.385	78,57	46,06	62,46
Jawa Tengah	12.195.848	9.099.949	21.295.797	15.011.396	15.025.691	30.037.087	81,24	60,56	70,9
DI Yogyakarta	1.206.607	993.464	2.200.071	1.496.152	1.552.974	3.049.126	80,65	63,97	72,15
Jawa Timur	13.682.118	10.118.916	23.801.034	16.575.843	16.896.577	33.472.420	82,54	59,89	71,11
Banten	3.708.425	2.047.501	5.755.926	4.836.321	4.703.503	9.539.824	76,68	43,53	60,34
Bali	1.459.076	1.242.650	2.701.726	1.766.970	1.780.549	3.547.519	82,58	69,79	76,16
Nusa Tenggara Barat	1.760.006	1.346.723	3.106.729	2.103.266	2.107.316	4.210.582	83,68	63,91	73,78
Nusa Tenggara Timur	1.622.174	1.366.916	2.989.090	2.031.043	2.060.895	4.091.938	79,87	66,33	73,05
Kalimantan Barat	1.806.281	1.124.151	2.930.432	2.229.070	2.112.991	4.342.061	81,03	53,2	67,49
Kalimantan Tengah	916.341	501.342	1.417.683	1.116.181	1.042.070	2.158.251	82,1	48,11	65,69
Kalimantan Selatan	1.305.821	847.318	2.153.139	1.617.579	1.594.887	3.212.466	80,73	53,13	67,02
Kalimantan Timur	1.276.104	693.635	1.969.739	1.619.367	1.500.745	3.120.112	78,8	46,22	63,13

PROVINSI	PENDUDUK USIA 15 TAHUN KE ATAS YANG BEKERJA			PENDUDUK USIA 15 TAHUN KE ATAS			EPR		
Kalimantan Utara	246.600	133.972	380.572	300.948	268.178	569.126	81,94	49,96	66,87
Sulawesi Utara	852.765	486.568	1.339.333	1.080.761	1.039.134	2.119.895	78,9	46,82	63,18
Sulawesi Tengah	1.010.030	642.816	1.652.846	1.206.518	1.144.952	2.351.470	83,71	56,14	70,29
Sulawesi Selatan	2.863.568	1.895.509	4.759.077	3.617.498	3.725.992	7.343.490	79,16	50,87	64,81
Sulawesi Tenggara	850.472	583.561	1.434.033	1.047.726	1.021.658	2.069.384	81,17	57,12	69,3
Gorontalo	392.164	241.099	633.263	475.468	470.831	946.299	82,48	51,21	66,92
Sulawesi Barat	479.997	320.436	800.433	562.250	547.513	1.109.763	85,37	58,53	72,13
Maluku	542.103	380.383	922.486	743.846	732.583	1.476.429	72,88	51,92	62,48
Maluku Utara	421.157	252.299	673.456	524.238	489.988	1.014.226	80,34	51,49	66,4
Papua Barat	175.147	113.176	288.323	230.224	204.115	434.339	76,08	55,45	66,38
Papua Barat Daya	188.503	113.359	301.862	249.237	226.648	475.885	75,63	50,02	63,43
Papua	273.795	160.221	434.016	385.519	343.553	729.072	71,02	46,64	59,53
Papua Selatan	132.159	85.523	217.682	177.054	159.664	336.718	74,64	53,56	64,65
Papua Tengah	463.526	326.713	790.239	597.223	512.495	1.109.718	77,61	63,75	71,21
Papua Pegunungan	573.764	466.237	1.040.001	627.501	539.266	1.166.767	91,44	86,46	89,14
INDONESIA	88.072.304	58.469.960	146.542.264	109.674.669	108.493.145	218.167.814	80,3	53,89	67,17

a) Faktor Pendukung

Dalam rangka meningkatkan *Employment-to-Population Ratio* (EPR) atau rasio penduduk bekerja terhadap total penduduk usia kerja, Kementerian melaksanakan berbagai program strategis yang berfokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta penguatan perlindungan ketenagakerjaan. Adapun upaya yang dilakukan, sebagai berikut:

1. Pada aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia, Kementerian memperluas akses pelatihan vokasi melalui lembaga pelatihan kerja, termasuk program *reskilling* dan *upskilling* yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Penguatan skema sertifikasi kompetensi dan pengembangan kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dilakukan untuk memastikan terwujudnya *link and match* antara kompetensi tenaga kerja dan permintaan pasar kerja. Upaya ini berkontribusi pada peningkatan daya saing angkatan kerja serta percepatan penyerapan tenaga kerja;
2. Dalam rangka memperluas kesempatan kerja, Kementerian melaksanakan program padat

karya dan mendorong pengembangan kewirausahaan serta tenaga kerja mandiri. Selain itu, fasilitasi penempatan tenaga kerja dilakukan melalui sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi, termasuk penyelenggaraan *job matching* dan *job fair*. Langkah ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan informasi dan mempercepat proses transisi dari pengangguran menjadi bekerja;

3. Di sisi perlindungan, penguatan pengawasan norma ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terus dilakukan guna menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berkelanjutan; dan
4. Kementerian Ketenagakerjaan juga mendorong peningkatan partisipasi kelompok rentan, termasuk perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas, melalui kebijakan inklusif dan program afirmatif. Sinergi dengan kementerian/lembaga terkait serta pemerintah daerah terus diperkuat guna mendukung penciptaan lapangan kerja pada sektor-sektor prioritas dan pertumbuhan ekonomi nasional.

b) Faktor Penghambat

Dalam upaya meningkatkan *Employment-to-Population Ratio* (EPR), Kementerian menghadapi sejumlah hambatan struktural dan operasional yang memengaruhi efektivitas program dan kebijakan ketenagakerjaan, yaitu:

1. Masih terdapat kesenjangan kompetensi (*skill mismatch*) antara kualifikasi tenaga kerja dan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Perkembangan teknologi dan transformasi digital yang berlangsung cepat belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan keterampilan angkatan kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja belum optimal;
2. Tingginya proporsi pekerja sektor informal menjadi tantangan dalam perluasan perlindungan dan peningkatan produktivitas. Sebagian besar pekerja informal memiliki akses terbatas terhadap pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta jaminan sosial ketenagakerjaan;
3. Terdapat keterbatasan kapasitas kelembagaan dan sumber daya lainnya, khususnya dalam memperluas jangkauan pelatihan vokasi, pengawasan ketenagakerjaan, serta penempatan tenaga kerja di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki karakteristik geografis beragam;
4. Dinamika seperti disrupsi teknologi, *Green Transition*, dan ketidakpastian pasar tenaga kerja, turut memengaruhi penciptaan lapangan kerja baru. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya peluang kerja formal serta meningkatnya risiko pemutusan hubungan kerja di sektor tertentu; dan
5. Masih terdapat rendahnya partisipasi kelompok rentan, seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan pemuda, yang disebabkan oleh faktor sosial, budaya, maupun keterbatasan akses terhadap pelatihan dan kesempatan kerja.

c) Strategi ke Depan

Dalam rangka mengatasi berbagai hambatan peningkatan *Employment-to-Population Ratio* (EPR), Kementerian menetapkan sejumlah strategi sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi *skill mismatch*, Kementerian memperkuat transformasi pelatihan vokasi melalui penyesuaian kurikulum berbasis kebutuhan industri (*demand-driven training*), peningkatan kolaborasi dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), serta perluasan program *reskilling* dan *upskilling* pada sektor prioritas dan ekonomi digital. Optimalisasi peran Balai Latihan Kerja (BLK) juga dilakukan melalui modernisasi sarana-prasarana dan peningkatan kompetensi instruktur;
2. Dalam merespons tingginya proporsi pekerja sektor informal, Kementerian mendorong formalisasi usaha mikro dan kecil melalui fasilitasi kewirausahaan, pendampingan usaha, serta integrasi akses terhadap pembiayaan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Strategi ini diarahkan untuk meningkatkan produktivitas sekaligus memperluas perlindungan tenaga kerja;
3. Untuk mengatasi keterbatasan kapasitas dan jangkauan layanan, dilakukan penguatan digitalisasi layanan ketenagakerjaan melalui sistem informasi pasar kerja terintegrasi, peningkatan kualitas data ketenagakerjaan, serta pemanfaatan teknologi dalam proses penempatan tenaga kerja dan pengawasan norma kerja. Selain itu, penguatan sinergi dengan pemerintah daerah dilakukan guna memperluas cakupan program hingga ke wilayah terpencil;
4. Dalam menghadapi dinamika ekonomi dan risiko pemutusan hubungan kerja, Kementerian memperkuat program perluasan kesempatan kerja, termasuk padat karya produktif dan pengembangan kewirausahaan berbasis potensi lokal. Kebijakan ini dipadukan dengan langkah antisipatif melalui pemetaan sektor rentan dan penyediaan pelatihan transisi kerja bagi pekerja terdampak; dan

5. Untuk meningkatkan partisipasi kelompok rentan, diterapkan kebijakan afirmatif berupa pelatihan inklusif (program pelatihan yang dirancang agar dapat diakses dan diikuti secara setara oleh seluruh kelompok masyarakat, termasuk kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, perempuan, serta masyarakat dari wilayah tertinggal), penyediaan fasilitas ramah disabilitas, serta dukungan bagi perempuan dan pemuda agar lebih mudah mengakses peluang kerja formal. Pendekatan ini bertujuan memperluas basis angkatan kerja produktif.

B. PERSENTASE LULUSAN PELATIHAN VOKASI YANG BEKERJA/BERWIRAUSAHA DALAM WAKTU KURANG DARI 12 (DUA BELAS) BULAN

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025-2029, dengan sasaran pembangunan yaitu menurunkan tingkat kemiskinan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pertumbuhan tinggi yang berkelanjutan. Sasaran Pembangunan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentunya sejalan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang tercantum di dalam UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang antara lain bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.

Potensi sumber daya manusia yang besar saat ini memberi peluang bagi Indonesia untuk meraih bonus demografi dan meningkatkan daya saing nasional apabila dikelola secara optimal melalui peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan, dan keterampilan tenaga kerja dan mampu diserap oleh lapangan kerja yang berkualitas. Sebaliknya, masalah muncul ketika besarnya jumlah usia produktif tidak diimbangi den-

gan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Rendahnya tingkat pendidikan, keterampilan, dan penguasaan teknologi menyebabkan banyak tenaga kerja tidak terserap oleh pasar kerja, sebagai akibatnya pengangguran meningkat.

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2025 masih menunjukkan angka pengangguran sebesar 7,46 juta orang dari jumlah angkatan kerja sebesar 154 juta orang, sehingga Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 4,85 persen. Hal ini menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja di mana dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar 5 orang penganggur. Selain itu, penduduk bekerja dalam beberapa tahun terakhir masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMP ke bawah di mana pada Agustus 2025 mencapai 51,86 persen. Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia.

Selain *mismatch* pendidikan, kesenjangan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan dunia kerja tentunya juga berpengaruh kepada tingkat produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Jika situasi ini terus berlanjut, bonus demografi akan terlewatkan dan justru memperbesar masalah kemiskinan, ketimpangan, serta memperlambat pembangunan ekonomi. Oleh karena itu, investasi pada peningkatan kualitas SDM menjadi kunci. Untuk mendukung terbukanya peluang besar tersedianya tenaga kerja guna mempercepat pencapaian tujuan pembangunan, perlu adanya peningkatan produktivitas melalui pelatihan untuk pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja.

Pada tahun 2025, persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan dihitung berdasarkan :

‘Jumlah individu yang bekerja dan/atau berwirausaha

dalam setahun terakhir yang merupakan lulusan pelatihan setahun terakhir melalui Kementerian/Lembaga dibagi dengan jumlah individu yang bekerja dan/atau berwirausaha setahun terakhir yang mengikuti pelatihan vokasi dari seluruh sumber dalam setahun terakhir x 100%”

Pada tahun 2025 realisasi indikator Persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan masih menggunakan data Sakernas Agustus 2024 yaitu sebesar 43,46 persen. Sedangkan untuk target 2025 sebesar 44 persen belum dapat disampaikan realisasinya karena masih menunggu hasil Sakernas November 2025.

a) Faktor Pendukung

Pencapaian indikator persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung yang mencerminkan efektivitas kebijakan, program/kegiatan yang dilaksanakan oleh Kementerian sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dilaksanakan di 21 BLK UPT di 15 provinsi, 13 Satuan Pelayanan (Satpel) yang tersebar di 13 provinsi dan 262 BLK UPTD yang tersebar di 35 provinsi. Adapun pelatihan yang bersumber dari APBN Kementerian Ketenagakerjaan diikuti oleh sebanyak 74.519 orang, dengan jenis pelatihan *Green Jobs* 633 orang, TIK 10.469 orang, Pariwisata dan Industri Kreatif 11.098 orang, Pertanian dan Perikanan 7.133 orang, Industri dan Jasa 38.891 orang, Infrastruktur 2.200 orang, PFLK 456

orang dan Pelatihan di UPTD 3.639 orang;

2. Melakukan kolaborasi dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi dengan Kementerian/Lembaga, BLK, BLK Komunitas, LPK, dan Mitra Industri. Dari hasil kolaborasi dimaksud pada Tahun 2025 telah diselenggarakan pelatihan yang sudah diikuti sebanyak 770.355 orang;
3. Melakukan inovasi dalam hal penyelenggaraan pelatihan vokasi yang dilaksanakan dengan skema *Project Based Learning* (PBL). Program berbasis proyek difokuskan untuk mempersiapkan peserta menghadapi tantangan *future of work* melalui pendekatan kompetensi yang relevan dan terukur. Di mana model pelatihan ini, peserta terlibat secara aktif dalam mengerjakan proyek nyata untuk memecahkan masalah, menghasilkan produk, atau menjawab pertanyaan kompleks dalam kehidupan sehari-hari pada dunia kerja. Penyelenggaraan pelatihan dengan skema *Project Based Learning* (PBL) diikuti oleh sebanyak 15.715 orang dengan jenis pelatihan yang terdiri dari:
 - Pelatihan Otomatisasi Operasional Perusahaan untuk peningkatan produktivitas (*Smart Operation*) terdiri dari *smart farming*, *smart manufacturing*, *smart office*, *smart supply chain*, *smart building*, dan *smart tourism*; dan
 - Pelatihan keterampilan kreatif berbasis teknologi IT (*Smart Creative IT Skill*) terdiri dari *content creator* (*graphic design*, *video editing*, *illustration*, *copywriting*), Pengembangan Web, Pemanfaatan AI, Optimalisasi media sosial.

Adapun hasil penyelenggaraan pelatihan PBL sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 10 Hasil Penyelenggaraan Pelatihan PBL

NAMA BALAI	SEKTOR SMART								GRAND TOTAL
	SMART OPERATION						SMART CREATIVE IT SKILLS		
	Smart farming	Smart manufacturing	Smart office	Smart supply chain	Smart building	Smart tourism	Smart creative skill	Smart operation	
BBPVP Bandung	177	200			118	30	913	59	1.497
BBPVP Bekasi	140	124	77	77	164	77	1.389		2.048
BBPVP Makassar	48	48	308		48	64	240		756
BBPVP Medan	124			110	64	180	688		1.166
BBPVP Semarang	175		602	80	64		317		1.238
BBPVP Serang	160	80		256	272		544		1.312
BPVP Ambon	176						272		448
BPVP Banda Aceh	119		192		41	80	359		791
BPVP Bandung Barat	223						256		479
BPVP Bantaeng	272				144		192		608
BPVP Banyuwangi	64						352		416
BPVP Belitung	48					32	48		128
BPVP Kendari	31		64		16		78		189
BPVP Lombok Timur	48		144				352		544
BPVP Padang	268	32	320		143		238		1.001
BPVP Pangkep	112				80		352		544
BPVP Samarinda	32	27	192		32		224	16	523
BPVP Sidoarjo	16	48	160	78	31		80		413
BPVP Sorong	28		16		6	22	47		119
BPVP Surakarta	224	75	272		99	51	461	73	1.255
BPVP Ternate	48		192						240
TOTAL	2.533	634	2.539	601	1.322	536	7.402	148	15.715

4. Selain menyelenggarakan PBL di atas, Kementerian Ketenagakerjaan juga menyelenggarakan pelatihan *Agroforestry*, bekerja sama dengan Kementerian Kehutanan yang diikuti oleh sebanyak 1.296 orang. Pelatihan tersebut dilaksanakan di UPT Kementerian Ketenagakerjaan yaitu: Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan, BBPVP Serang, dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bandung Barat dan BPVP Padang;
5. Menyelenggarakan pelatihan dalam rangka mendukung program prioritas pemerintah:
- Melaksanakan program pelatihan Makan Bergizi Gratis (MBG) dengan realisasi sebanyak 1.742 peserta. Pelatihan Penjamah Makanan (*Food Handler*) menjadi program unggulan dalam inisiatif ini. Penjamah makanan merupakan ujung tombak yang memastikan setiap porsi makanan tidak hanya lezat, tetapi juga terjamin keamanan dan kualitas gizinya untuk dikonsumsi;
 - Melaksanakan program sinergitas nasional dari Pemerintah pada program Koperasi Merah Putih diwujudkan melalui penguatan ekosistem “*Link and Match*” antara penyediaan tenaga kerja kompeten dengan kebutuhan manajerial di tingkat desa. Program pengembangan kapasitas komprehensif yang dirancang untuk mentransformasi tata kelola ekonomi desa melalui pendekatan pelatihan vokasi yang terstandarisasi secara nasional. Realisasi pelatihan yang dilaksanakan pada program tersebut sebesar 1.211 orang; dan
 - Penyelenggaraan program pemagangan lulusan perguruan tinggi. Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi adalah program pelatihan kerja yang dilaksanakan di industri di bawah pendampingan, bimbingan, dan/atau pengawasan mentor atau pekerja yang menguasai proses produksi barang dan/atau jasa

di perusahaan dalam rangka meningkatkan keterampilan atau keahlian tertentu bagi lulusan perguruan tinggi. Realisasi hingga akhir tahun 2025 sudah mencapai 97.489 orang dari pelaksanaan selama 3 Batch.

6. Untuk mendukung pencapaian target Prioritas Nasional tahun 2025 yang tercantum dalam RP-JMN 2025-2029 khususnya dalam pengembangan kompetensi hijau sebagai respons terhadap transisi ekonomi global menuju pembangunan rendah karbon dan berkelanjutan, Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, BLKK, dan Kementerian/Lembaga berupaya untuk menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan hijau/*Green Skills*, yakni keterampilan teknis untuk mengelola energi terbarukan, efisiensi sumber daya, hingga manajemen limbah industri;
7. Pelatihan *Green Jobs* yang dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, BLKK, dan Kementerian/Lembaga, diikuti oleh sebanyak 54.127 orang, yang terdiri dari hasil Pelatihan PBK *Smart* 13.654 Orang, PBK bidang *Green Jobs* 633 Orang, PBK bidang Pertanian 7.133 orang, Pelatihan di LPKS 858 orang, dan Pelatihan PBK dari APBD 838 orang;
8. Berpartisipasi dalam ajang kompetisi keahlian tingkat regional, *ASEAN Skills Competition*, dengan mengirimkan 38 peserta terbaik. Dalam kompetisi tersebut, delegasi Indonesia berhasil meraih total 28 medali dari 19 bidang kejuruan yang diperlombakan.

Selain menyelenggarakan pelatihan vokasi, sebagai strategi untuk memperbesar atau meningkatkan peluang alumni pelatihan memasuki dunia kerja atau berwirausaha, Kementerian Ketenagakerjaan juga berfokus untuk melakukan upaya penguatan kualitas dan efektivitas penyelenggaraan pelatihan, sebagai berikut:

1. Melakukan peningkatan kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan sebagai berikut:
- Instruktur ditingkatkan kompetensinya melalui kegiatan *Training of Trainer* (ToT) di bidang *Smart System* yang bekerja sama dengan dibimbing.id dan Sumbercode, Bimtek *Public Speaking* Instruktur, Pelatihan Metodologi Instruktur, Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Instruktur, Pelatihan Instruktur bekerjasama dengan JICA (*Japan International Cooperation Agency*), dan PT. GOTO; dan
 - Tenaga Pelatihan, melalui bimtek penguatan kompetensi Tenaga Pelatihan terhadap Tenaga Pelatihan Swasta dan Pemerintah, selain itu juga diselenggarakan pelatihan bekerja sama dengan PT. BASS terkait pelatihan literasi *Artificial Intelligence* (AI).
2. Sebagai bagian dari keberlanjutan program, pada tahun 2025 dilaksanakan pembangunan 127 Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK), yang meningkatkan total jumlah BLKK terbangun menjadi 4.779 unit. Adapun BLKK yang telah dibangun sebelum tahun 2025 terbagi ke dalam kategori BLKK tumbuh (2.664 lembaga), BLKK berkembang (1.291 lembaga), dan BLKK mandiri (697 lembaga);
3. Menetapkan Standar Kompetensi Kerja sebanyak 86 SKKK/SKKNI sebagai upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri. Standar yang telah ditetapkan mencakup berbagai sektor strategis, di antaranya: Pertanian, Konstruksi dan Infrastruktur, Industri Manufaktur, Pariwisata, Teknologi Informasi dan Digital, dan lain sebagainya. Capaian tersebut terdiri dari 47 SKKK, 38 SKKNI dan 1 SKKNI bidang *Green Jobs* yang disusun dalam rangka pencapaian target Prioritas Nasional. Penyusunan SKKNI bidang *Green Jobs* merupakan amanat dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025, di mana SKKNI ini tidak hanya berfokus

pada pekerjaan baru di sektor energi terbarukan, tetapi juga pada transformasi pekerjaan konvensional menjadi lebih ramah lingkungan melalui penambahan unit kompetensi hijau (*greening existing jobs*). Lebih jauh lagi, SKKNI Pekerjaan Hijau ini berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan industri masa depan dengan ketersediaan tenaga kerja terampil melalui sistem sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional. Sesuai dengan target pada RPJMN yaitu 1 (satu) SKKNI, di tahun 2025 telah disusun sebanyak 1 (satu) SKKNI (PN), yaitu SKKNI Bangunan Gedung Hijau (BGH) yang merupakan standar kompetensi yang disusun untuk menjawab kebutuhan tenaga kerja ahli dalam merancang, membangun, dan mengelola bangunan yang ramah lingkungan. Penyusunan standar kompetensi ini semakin dipertegas dengan terbitnya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 126 Tahun 2025. Dalam rincian Kepmenaker No. 126 Tahun 2025, unit kompetensi yang diatur tidak hanya menyasar pada aspek fisik bangunan, tetapi juga pada kemampuan manajerial dalam melakukan audit performa bangunan secara berkala. Hal ini mencakup efisiensi penggunaan air, manajemen limbah konstruksi yang tersertifikasi, hingga pemenuhan standar kualitas udara dalam ruangan yang lebih ketat;

4. Melakukan sertifikasi terhadap peserta pelatihan dan tenaga kerja sebanyak 91.978 orang, terdiri dari sertifikasi pada lulusan PBK di UPT sebanyak 40.645 orang dan UPTD sebanyak 6.312 orang, Asesor kompetensi sebanyak 6.513 orang, sertifikasi *Recognition Current Competency* (RCC) sebanyak 9.124 orang, dan tenaga kerja yang tersertifikasi kompetensi kerja tahun 2025 sebesar 29.384 orang yang terdiri dari LSP untuk subbidang pelatihan kerja untuk kelompok instruktur dan tenaga pelatihan, manajemen sumber daya manusia, keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas dan hubungan industrial;

5. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan melalui penggunaan Kios SIAPKerja, SIAPKerja pada 21 UPTP untuk mendukung proses *link and match* ketenagakerjaan dari sisi *supply* pelatihan vokasi;
6. Melanjutkan kerja sama dengan Pemerintah Austria dalam mengembangkan Balai Latihan Kerja dan Nota Kesepahaman tentang Program Magang di Austria. Kerja sama ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM yang kompeten melalui kegiatan *Vocational Training Enhancement Program*;
7. Meningkatkan jejaring dan kerja sama dengan perusahaan, industri, UMKM, serta pemangku kepentingan terkait melalui pelaksanaan pelatihan berbasis Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) di seluruh UPT yang membidangi pelatihan di Kementerian Ketenagakerjaan. Beberapa bentuk kerja sama di bidang pelatihan vokasi tahun 2025 antara lain:
 - Melanjutkan kolaborasi dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) melalui pengembangan kemitraan strategis antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan Huawei dalam hal meningkatkan kualitas, daya saing dan produktivitas sumber daya manusia bidang jasa telekomunikasi melalui kerja sama penyelenggaraan *training of trainers* (ToT), pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi;
 - Sinergi Program Pelatihan di Bidang Industri Jasa Penerbangan melalui kerja sama dengan Sekolah Tinggi Penerbangan Aviasi; dan
 - Kerja sama dengan KOSHIPA (*The Korea Off-shore & Shipbuilding Association*) sebagai upaya meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia, khususnya di bidang pengelasan, agar memenuhi standar industri perkapalan Korea Selatan.

Peningkatan jejaring dan kerja sama tersebut juga dilakukan dalam rangka mendukung pencapaian target Prioritas Nasional yang diamanatkan di dalam RPJMN 2025-2029, khususnya terkait kerja sama yang melibatkan asosiasi dan DUDIKA dalam Pengembangan Pekerjaan Hijau/*Green Jobs*. Peningkatan kemitraan dengan asosiasi profesi serta Dunia Usaha Dunia Industri, dan Dunia Kerja (DUDIKA) merupakan langkah strategis Kementerian untuk memastikan pengembangan program *Green Jobs* berbasis kebutuhan pasar (*demand-driven*). Dalam kerangka RPJMN 2025–2029, kolaborasi ini diarahkan untuk menjembatani kesenjangan antara kurikulum pelatihan vokasi dan kebutuhan aktual industri hijau yang berkembang secara dinamis. Melalui sinergi tersebut, asosiasi dan DUDIKA berkontribusi dalam penyusunan standar kompetensi, penyediaan fasilitas pemagangan berbasis teknologi ramah lingkungan, serta fasilitasi penyerapan lulusan, sehingga pengembangan *Green Jobs* didukung oleh ekosistem yang kuat dan berkelanjutan. Pada tahun 2025, Kementerian Ketenagakerjaan telah memperkuat kerja sama dengan DUDIKA dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan dan penyelenggaraan Pelatihan Berbasis *Green Jobs* (Prioritas Nasional), Sertifikasi Kompetensi Berbasis *Green Jobs*, serta program Pemagangan. Adapun telah terbentuk 3 (tiga) kerja sama dari target sebanyak 1 (satu) kerja sama, yaitu:

Tabel 11 Kerja Sama dengan DUDIKA

NO.	UPT BPVP PEMBINA	NAMA PERUSAHAAN	TAHUN MULAI	TAHUN BERAKHIR	NOTA KESEPAHAMAN TENTANG
1	BBPVP Bandung	Yayasan Inovasi Muda Indonesia	2025	2027	Kerja sama di Bidang Pelatihan, Sertifikasi, Pengembangan
2	BPVP Sidoarjo	PT GREENWAY ENERGY INDONESIA	2025	2026	Penyelenggaraan Pelatihan, dan Pengembangan SDM
3	BPVP Sorong	Yayasan Domberay Creative Project	2025	2027	Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan SDM

8. Mendorong pembangunan keunggulan spesifik di BBPVP dan BPVP sesuai dengan potensi daerah dan kebutuhan pasar kerja;
9. Menetapkan jenis pelatihan berdasarkan analisis pasar kerja sehingga menghasilkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini dilakukan melalui dua pendekatan:
 - Menggunakan proyeksi jabatan/keahlian yang dibutuhkan oleh pasar kerja yang tercantum dalam dokumen Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) tahun 2025-2029. Proyeksi tersebut menjadi salah satu acuan dalam penetapan program pelatihan yang disesuaikan dengan permintaan dunia usaha dan dunia industri; dan
 - Melakukan identifikasi jenis jabatan/keahlian yang dibutuhkan oleh industri (*high demand*) melalui proses identifikasi kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) untuk menentukan jenis kejuruan yang akan diselenggarakan.
10. Melaksanakan integrasi pelatihan dan penempatan dengan menyelaraskan program pelatihan terhadap kebutuhan pasar kerja dan memperkuat peran pengantar kerja guna mengawal lulusan pelatihan pasca pelatihan (transisi lulusan pelatihan ke dunia kerja).

b) Faktor Penghambat

Capaian persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan masih menghadapi sejumlah kendala, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sehingga memengaruhi optimalisasi penyerapan lulusan di dunia kerja. Beberapa faktor penghambat yang dihadapi antara lain sebagai berikut:

1. Ketidaktersediaan *raw data* lulusan pelatihan setahun terakhir melalui Kementerian/Lembaga dari sumber data yaitu hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) BPS di periode Agustus 2025;

2. Pelaksanaan PBK Tahun 2025 rata-rata baru terealisasi sekitar 60 persen pada Triwulan IV, yang antara lain disebabkan oleh proses pembukaan blokir anggaran yang dilakukan secara bertahap serta adanya kebijakan pimpinan terkait pelaksanaan program baru;

3. Belum adanya keseragaman struktur atau metadata dalam pengumpulan data *by name by address* peserta pelatihan vokasi dari sumber pendanaan di luar APBN Kemnaker, baik antar Kementerian/Lembaga, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Pertama (LSP P1), maupun Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK);

4. Terjadinya ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kejuruan yang dilatihkan dengan kebutuhan ket-erampilan di pasar kerja, yang berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan lulusan pelatihan. Kondisi ini antara lain disebabkan oleh:
 - Belum optimalnya akurasi identifikasi kebutu-han pelatihan sebagai dasar penyelenggaraan pelatihan sesuai kebutuhan industri.
 - Keterbatasan alokasi waktu untuk peningka-tan/pengembangan *soft skill* pada penyeleng-garaan pelatihan;
 - Keterbatasan kompetensi instruktur serta sarana dan prasarana pelatihan, yang ber-
5. Belum adanya penetapan definisi operasion-al kompetensi hijau untuk diterapkan oleh unit teknis termasuk dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan definisi *Green Jobs* saat melakukan penyusunan program pelatihan dan pedoman bersama dalam menjalin kemitraan an-tara unsur Pemerintah dengan Asosiasi/DUDIKA;
6. Minimnya pendampingan pasca pelatihan yang diakibatkan oleh keberadaan SDM fungsional Pengantar Kerja yang jumlahnya masih di bawah kebutuhan.

c) Strategi ke Depan

Dalam rangka meningkatkan persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja dan/atau berwirausaha, diperlu-kan langkah-langkah strategis dan terukur yang berfokus pada penguatan kualitas pelatihan serta keterkaitan dengan kebutuhan pasar kerja.

1. Mengoptimalkan koordinasi dengan BPS terkait permintaan data lulusan pelatihan setahun tera-khir melalui Kementerian/Lembaga, mengingat pada SAKERNAS periode Agustus 2025 belum terdapat data yang dibutuhkan untuk mengukur ketercapaian indikator dan baru diakomodir hasil SAKERNAS periode November tahun 2025;
2. Berupaya menerapkan sistem penyelenggaraan pelatihan per batch yang dilaksanakan dalam 4 (empat) batch pada seluruh UPT dan UPTD, diser-tai penyelarasan format serta struktur data pela-tihan dan penempatan pada Kementerian/Lem-baga, LPK, LSP P1, maupun BLKK, yang dimonitor oleh masing-masing PIC/penanggung jawab data;
3. Melakukan penyelarasan format dan struktur data pelatihan serta penempatan kepada Kemen-terian/Lembaga, LPK, LSP P1, dan BLKK guna mendorong keseragaman dan kualitas data;
4. Memastikan pelaksanaan pelatihan tahun 2026 berjalan sesuai rencana kegiatan yang telah ditetapkan, melalui penyusunan petunjuk pelak-sanaan teknis sejak awal dan menjaga konsis-
- tensinya agar tidak berubah setiap tahun. Untuk menjamin pelaksanaan sesuai jadwal, proses penyusunan anggaran dilengkapi data dukung yang memadai guna menghindari blokir angga-ran. Selain itu, setiap pelaksanaan Pelatihan Ber-basis Kompetensi (PBK) wajib mengacu pada dan menyertakan dokumen *Training Need Analysis* (TNA);
5. Menggunakan pendekatan sementara terkait tagging pekerjaan hijau dalam pengklasifikasian pekerjaan hijau dan sosialisasi lebih masif kepada mitra strategis/Asosiasi/DUDIKA tentang proyeksi pengembangan sektor pekerjaan hijau dan optimal-isasi peranan tiap pihak untuk mendukung peker-jaan hijau tersebut melalui kerja sama yang intensif;
6. Memfokuskan penyelenggaraan pelatihan vokasi pada sasaran prioritas, meliputi lima sektor uta-ma, yaitu Sektor Pertanian, Sektor TIK (termasuk industri kreatif), Sektor Hospitality (termasuk pariwisata), Sektor Hilirisasi Energi, dan Sektor Paramedis (*caregiver*); kelompok rentan (pemu-da, penyandang disabilitas, UMKM, dan lainnya);

- bidang pekerjaan masa depan (*future jobs*); serta pelatihan berbasis pekerjaan hijau (*Green Jobs*);
7. Meningkatkan jejaring antara instruktur dan lulu-san pelatihan, sebagai upaya mempermudah pen-elusuran status kebekerjaan para lulusan;
8. Koordinasi penempatan lulusan pelatihan dengan unit kerja yang membidangi penempatan ser-ta *stakeholder* terkait, mengusulkan pengadaan formasi Pengantar Kerja di BLK dan peningkatan kompetensi dan pelatihan bagi pengantar kerja di BLK untuk membantu peningkatan penempatan lulusan pelatihan BLK.

C. JUMLAH TENAGA KERJA YANG DITEMPATKAN DAN DIBERDAYAKAN

Indonesia telah mengalami transisi demografi, di mana jumlah penduduk usia produktif (15-64) jumlahnya melebihi jumlah penduduk usia nonproduktif atau den-gan kata lain Indonesia sedang mengalami bonus de-mografi. Puncak bonus demografi diperkirakan akan terjadi antara tahun 2030-2035, di mana jumlah pen-duduk usia produktif/penduduk usia kerja mencapai 70 persen dari total penduduk Indonesia. Momentum bonus demografi tentunya harus dapat dimanfaatkan oleh Pemerintah. Namun sebaliknya, apabila jumlah penduduk usia produktif yang besar tidak dapat diman-faatkan justru akan menjadi beban bagi pembangunan ekonomi. Hal ini terjadi akibat pertumbuhan penduduk usia produktif yang tinggi tidak mempunyai kesempa-tan memperoleh pekerjaan yang pada akhirnya menja-dikan penyebab terjadinya ledakan pengangguran.

Hasil Sakernas menunjukkan jumlah angkatan kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan. Sakernas Agustus 2025 mencatat jumlah angkatan kerja men-capai 154,00 juta orang, meningkat 1,89 juta orang dibandingkan Agustus 2024.

Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bah-wa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini mengamanatkan adanya kewajiban bagi negara guna memfasilitasi tiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, ma-sih terdapat tantangan besar terkait ketenagakerjaan saat ini yaitu penciptaan lapangan kerja. Pertambah-an penduduk yang besar harus diiringi dengan penye-diaan lapangan kerja yang cukup agar dapat mengu-rangi jumlah pengangguran. Pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting untuk kehidupan manusia karena dengan pekerjaan seseorang dapat hidup layak dan memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Dengan kata lain, pekerjaan merupakan aspek utama dalam upaya pengentasan kemiskinan dan salah satu kunci keberhasilan pembangunan berkelanjutan.

Untuk membantu setiap orang pada usia kerja yang memutuskan untuk mencari pekerjaan, maka dapat dilakukan melalui proses penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja bagi pemberi kerja.

Proses penempatan tersebut dilakukan dengan mem-berikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas ke-pada pencari kerja minimal mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja, dan kondisi kerja; melakukan penempatan tenaga kerja berdasarkan kom-petensi; menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada pencari kerja oleh pemberi kerja, baik dari sisi kemam-puan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Layanan penempatan dan pemberdayaan tersebut diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Pemer-intah Daerah, dan Lembaga Non Pemerintah. Jumlah penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja pada ta-hun 2025 ada sebanyak 1.141.761 orang dari target se-besar 1.010.100 dengan capaian sebesar 113,03%. Ada-pun jumlah penempatan sebanyak 1.075.635 orang dan jumlah pemberdayaan sebanyak 66.126 orang. Jumlah penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 Jumlah Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja

NO	KETERANGAN	REALISASI
1	PENEMPATAN	1.075.635
	a. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKS)	5.532
	b. Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga (PPRT)	15.312
	c. Job Portal	29.787
	d. Perusahaan yang melakukan mekanisme Angkatan Kerja Antar Daerah (AKAD)	7.395
	e. Bursa Kerja Khusus (BKK)	7.256
	f. Penempatan Hasil Pelatihan	8.953
	g. Karirhub	222
	h. Job Fair	3.113
	i. Penempatan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	622
	j. Penempatan Kawasan Industri	23.526
	k. ASN (PNS dan PPPK)	739.051
	l. Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota	234.866
2	PEMBERDAYAAN	66.126
	a. Jumlah tenaga kerja yang tercipta melalui TKM dan Kemitraan DUDI	2.823
	b. Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui TKM, Padat Karya dan Layanan Kewirausahaan	17.704
	c. Jumlah penempatan tenaga kerja sebagai akibat penggunaan TKA	43.681
	d. Persentase Penyandang Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal	1.021
	e. Jumlah tenaga kerja khusus (Lansia, dan Muda Rentan) yang ditempatkan dan diberdayakan	519
	f. Jumlah Tenaga Kerja Penyandang disabilitas yang diberdayakan	378
TOTAL PENEMPATAN DAN PEMBERDAYAAN		1.141.761

Sumber: Dashboard penempatan tenaga kerja, 2025

a) Faktor Pendukung

Pencapaian jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung yang mencerminkan efektivitas kebijakan, program/kegiatan serta sinergi antar pemangku kepentingan dalam memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan kemandirian tenaga kerja, antara lain:

1. Transformasi layanan penempatan secara digital yang dilakukan melalui platform SIAPKerja yang di dalamnya terdapat berbagai layanan ketenagakerjaan, mencakup aspek pelatihan, pemanfaatan

data, kemitraan dengan industri, digitalisasi layanan, serta penerapan kebijakan yang inklusif;

2. Melakukan penyebarluasan informasi mengenai pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) K/L maupun lowongan kerja swasta lainnya oleh Pengantar Kerja;
3. Menyusun NSPK Pedoman/Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja/Job Fair yang digunakan secara nasional bekerja sama dengan Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) dan Bappenas;
4. Melakukan Peningkatan Kompetensi Pengantar

Kerja/Petugas antar Kerja melalui Bimtek Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja/Job Fair bekerjasama dengan Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) dan Bappenas;

5. Melakukan penguatan Jejaring dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri melalui Kemitraan aktif dengan perusahaan, asosiasi industri, dan kawasan industri melalui pembentukan forum penempatan tenaga kerja serta Skema rekrutmen bersama (job fair tematik, campus hiring, walk-in interview);
6. Memanfaatkan Teknologi dan digitalisasi Layanan melalui Platform digital pasar kerja (job matching system) dan telah terintegrasinya sistem informasi pasar kerja baik pusat, daerah dan swasta melalui Sisnaker (karirhub, bizhub, e-Ptkdn, tka-online, e.Pengantarkerja);
7. Menyusun Dokumen Analisis Pasar Kerja Nasional dan Kamus Jabatan Nasional Seri Green Jobs untuk sektor Kehutanan dan Ekonomi Sirkular yang akan digunakan bagi Pemberi Kerja yang akan merekrut tenaga kerja dan pencari kerja dalam memasuki dunia kerja;
8. Memperluas pelaksanaan perjanjian kerja sama dengan perusahaan-perusahaan swasta pemberdayaan masyarakat seperti layanan kewirausahaan, dan TKM seperti: melaksanakan perjanjian kerjasama dengan 15 perusahaan swasta dalam rangka pembinaan dan pemberdayaan masyarakat;
9. Melakukan penyuluhan jabatan kepada pencari kerja melalui webinar series, kepada alumni perguruan tinggi bekerja sama dengan CDC (Career Development Center) perguruan tinggi dan kepada peserta pelatihan PBK baik secara daring maupun luring untuk persiapan memasuki dunia kerja dengan melibatkan Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) dan Asosiasi HRD;
10. Melakukan fasilitasi dan pembinaan kepada Lembaga penempatan tenaga kerja swasta melalui kegiatan:

- Verifikasi Perizinan Berusaha Berbasis Risiko kepada Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKS), Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga (P3RT) dan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Daring (Job Portal); Jumlah Sertifikat Standar yang terbit pada tahun 2025 : PPTKS 27 (dua puluh tujuh) lembaga, P3RT 30 (tiga puluh) lembaga dan Job Portal 7 (tujuh) lembaga; dan
 - Melakukan sosialisasi aplikasi e-Bkk kepada PPTKS dan P3RT. Aplikasi e-Lptkdn digunakan sebagai sarana pengajuan SPP AKAD online dan penyampaian laporan penempatan.
11. Melakukan pendampingan kepada Bursa Kerja Khusus di Satuan Pendidikan Menengah/Kejuruan, Satuan Pendidikan Tinggi dan BKK di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dalam pengajuan tanda daftar melalui aplikasi e-Bkk;
 12. Melakukan monitoring dan evaluasi kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta (PPTKS, P3RT dan Job Portal);
 13. Memberikan pendampingan dan penguatan bagi Pengantar Kerja, melalui kegiatan:
 - Kerja sama dengan International Labour Organization (ILO), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) dan Japan International Cooperation Agency (JICA) dalam rangka peningkatan kompetensi Pengantar Kerja;
 - Layanan bimbingan jabatan sebagai konselor pada program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP); dan
 - Bimtek penyuluhan dan bimbingan jabatan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas agar dapat melakukan asesmen dalam rangka mengetahui minat dan bakat peserta pelatihan dan mempersiapkan sistem asesmen mandiri pada aplikasi SIAPKerja agar pencari kerja dapat mengetahui potensi diri.
 14. Meningkatkan dan melaksanakan kegiatan Business Matching, yaitu dengan mempertemukan

- Tenaga Kerja Mandiri Lanjutan yang dibina dengan calon investor/pembeli dan pemerintah daerah setempat sehingga menjadi kolaborasi yang saling menguntungkan dengan jumlah peserta yang lebih banyak lagi pada waktu yang akan datang;
15. Optimalisasi peningkatan penempatan tenaga kerja khusus melalui program dan kegiatan antara lain:
- Pelaksanaan rapat koordinasi dengan seluruh ULD Bidang Ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota yang saat ini berjumlah 267 ULD Bidang Ketenagakerjaan dengan sebaran sebagai berikut 31 ULD Provinsi, 173 ULD Kabupaten dan 63 Kota seluruh Indonesia;
 - Pembentukan kerja sama dengan BAZNAS terkait fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas;
 - Pembentukan kerja sama dengan Forum Zakat terkait fasilitasi pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas;
 - Penyusunan panduan optimalisasi peran ULD Bidang Ketenagakerjaan;
 - Kolaborasi kegiatan dengan kementerian/ lembaga terkait, seperti pelaksanaan *job fair*, FGD, sosialisasi, *workshop*, seminar, mendorong program magang bagi tenaga kerja penyandang disabilitas;
 - Mendukung penyusunan dan pemenuhan capaian RAN terkait pemenuhan hak-hak bagi penyandang disabilitas yang dikoordinasikan oleh KemenHAM;
 - Kerja sama dengan Kementerian Investasi dan BKPM terkait kemudahan perizinan berusaha bagi TKPD; dan
 - Memperluas jejaring kerja sama dengan K/L atau komunitas Wanita Rentan atau badan usaha melalui program CSR.
16. Melakukan diseminasi kepada pemerintah daerah terkait Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 ten-

- tang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
17. Melakukan sosialisasi terkait Penggunaan TKA kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan terkait kewajiban Pemberi Kerja untuk merealisasikan rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia sebagai akibat penggunaan TKA;
18. Melaksanakan Forum Jejaring dan Kemitraan Penempatan Tenaga Kerja dan Penguatan Kapasitas Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing di 4 (empat lokasi) yakni Batam, Surabaya, Bandung dan Bali dengan peserta kurang lebih 150 peserta yang merupakan perusahaan pengguna TKA maupun dinas yang membidangi ketenagakerjaan di wilayah setempat;
19. Perbaikan tata kelola perizinan penggunaan TKA antara lain perbaikan regulasi terhadap:
- Revisi Permenaker Nomor 8 Tahun 2021 tentang pelaksanaan PP 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perubahan Permenaker Nomor 8 Tahun 2021 ini dirasa perlu untuk penyederhanaan layanan dan peningkatan pengendalian penggunaan TKA;
 - Revisi Kepmenaker Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
 - Penyusunan Kepmenaker tentang Pedoman pelaksanaan Alih Teknologi dan Alih Keahlian dari TKA kepada TKI Pendamping.

b Faktor Penghambat

Realisasi indikator jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan telah mencapai target yang ditetapkan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa faktor penghambat di antaranya sebagai berikut:

1. Keterbatasan kapasitas dunia usaha dalam menyerap tenaga kerja baru, ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar kerja dan kompetensi pencari kerja, serta masih dominannya peluang kerja di sektor informal;

2. Terbatasnya data penempatan tenaga kerja dari BUMN dan BUMD;
3. Masih terdapat pemerintah daerah dan lembaga penempatan tenaga kerja yang belum menyampaikan data penempatan, sehingga berdampak pada data capaian;
4. Hambatan mobilitas tenaga kerja untuk mengakses informasi penempatan kerja yang diakibatkan oleh faktor geografis, sosial, dan ekonomi;
5. Keterbatasan kapasitas layanan penempatan antar daerah, baik dari sisi sumber daya manusia, infrastruktur, maupun dukungan anggaran, memengaruhi capaian penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja;
6. Ketidakesesuaian antara kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, yang memengaruhi tingkat keberhasilan penempatan tenaga kerja;
7. Belum optimalnya peran dan komitmen Pengantar Kerja sebagai konselor dalam melakukan layanan bimbingan jabatan pada program JKP;
8. Keterbatasan pelaksanaan program pemberdayaan bagi tenaga kerja khusus;
9. Kondisi pasar kerja yang belum dapat menyerap seluruh tenaga kerja yang mencari pekerjaan; dan
10. Belum seluruh pengguna TKA melaporkan realisasi atas Rencana Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia yang disampaikan pada saat mengajukan permohonan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

c) Strategi ke Depan

Sebagai tindak lanjut atas faktor penghambat yang dihadapi, diperlukan strategi dan upaya ke depan yang lebih terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan guna mendorong peningkatan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja. Strategi ke depan yang akan dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan terkait peningkatan jumlah penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan layanan penempatan tenaga kerja. Penguatan layanan informasi pasar kerja dan layanan penempatan berbasis digital untuk mempercepat proses *matching*. Selain itu dilakukan dengan mengoptimalkan penempatan hasil pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) melalui sinergi pembentukan Bursa Kerja Khusus (BKK) dan pendampingan Pengantar Kerja pada BLK;
2. Penguatan forum kemitraan antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan HRD BUMN dan BUMD agar melaporkan data penempatan tenaga kerja;
3. Melakukan koordinasi dengan dinas atau penyelenggara *job fair*, perusahaan yang berada di kawasan industri dan *job portal* lainnya terkait data penempatan;
4. Optimalisasi layanan penempatan tenaga kerja melalui aplikasi SIAPKerja;
5. Meningkatkan kapasitas layanan penempatan antar daerah, baik dari sisi sumber daya manusia, infrastruktur, maupun dukungan anggaran, melalui kegiatan promosi dan kemitraan;
6. Mendorong agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan didasarkan pada hasil analisis pasar kerja;
7. Peningkatan kapasitas Pengantar Kerja dan menjadikan pelaksanaan tugas sebagai konselor oleh Pengantar Kerja sebagai bagian dalam pengukuran kinerja dan melakukan pendampingan secara daring maupun luring untuk mengetahui kebutuhan dalam memberikan layanan;
8. Pendekatan afirmatif bagi kelompok rentan. Mengembangkan program dan kegiatan khusus bagi pemuda, perempuan, penyandang disabilitas, dan miskin ekstrem seperti pelaksanaan *job fair* inklusi, FGD, sosialisasi, *workshop*, seminar, mendorong program magang bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, TKM tematik bagi kemiskinan ekstrem;
9. Memperluas program pemberdayaan tenaga kerja. Mendorong kewirausahaan, UMKM, dan padat karya produktif sebagai alternatif penyerapan tenaga kerja; dan

10. Mempercepat penyusunan bisnis proses sistem pelaporan tenaga kerja di dalam hubungan kerja sebagai akibat penggunaan TKA dan segera melaksanakan pengadaan sistem pelaporan TKA.

Pembangunan Ketenagakerjaan (Prioritas Nasional)

Selain berupaya mencapai target penempatan tenaga kerja, Kementerian juga memperoleh penugasan khusus berdasarkan RPJMN 2025–2029 untuk mengawal pencapaian sejumlah indikator pembangunan ketenagakerjaan (Prioritas Nasional) untuk mendorong transformasi struktur ketenagakerjaan nasional yang lebih inklusif, adaptif, dan berdaya saing.

Dalam kerangka tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab mengawal peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan yang diarahkan untuk mempersempit kesenjangan partisipasi kerja berbasis gender sekaligus mendorong optimalisasi potensi sumber daya manusia perempuan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Selanjutnya, Kementerian juga mengawal peningkatan proporsi pekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi yang dimaksudkan untuk mempercepat transformasi struktur tenaga kerja menuju pekerjaan yang bernilai tambah tinggi dan berdaya saing global.

Sejalan dengan agenda transformasi ekonomi hijau, Kementerian turut mengawal peningkatan proporsi pekerja di bidang pekerjaan hijau. Kebijakan ini menjadi bagian dari komitmen nasional dalam mendukung transisi menuju ekonomi rendah karbon dan berkelanjutan.

Selain itu, dalam rangka memperkuat prinsip inklusivitas, Kementerian juga mengawal peningkatan proporsi penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal. Upaya ini diharapkan mampu menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang setara, non diskrim-

inatif, dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi seluruh warga negara.

Dengan demikian, pelaksanaan target penempatan tenaga kerja diintegrasikan secara sinergis dengan pengawalan indikator strategis RPJMN 2025–2029, guna memastikan pembangunan ketenagakerjaan yang produktif, inklusif, adaptif dan berkelanjutan dalam periode perencanaan lima tahunan.

Adapun capaian dari masing-masing PN adalah sebagai berikut:

1. PROPORSI TENAGA KERJA HIJAU

Indikator Proporsi Tenaga Kerja Hijau pada Tahun 2025 ditargetkan sebesar 2,70%, sementara realisasi capaian sebesar 2,47% (sumber data berdasarkan data BPS, Agustus 2025). Dengan demikian, tingkat pencapaian indikator ini mencapai 91,48% dari target.

Capaian ini menunjukkan bahwa transformasi menuju ekonomi hijau telah berjalan, meskipun laju peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor hijau belum sepenuhnya sesuai dengan proyeksi awal. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

a) Faktor Pendukung

Adanya komitmen dalam mendorong pembangunan berkelanjutan dan transisi menuju ekonomi hijau melalui pengembangan sektor energi terbarukan, pengelolaan lingkungan, dan industri ramah lingkungan. Kebijakan lintas sektor tersebut mendorong terciptanya lapangan kerja hijau serta meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada sektor-sektor yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Kementerian Ketenagakerjaan telah melakukan upaya dalam rangka mendorong optimalisasi proporsi tenaga kerja hijau melalui:

- Fasilitasi dan pembinaan tenaga kerja pada pekerjaan hijau; dan

- Penyusunan dokumen kamus jabatan seri *Green Jobs* dalam rangka untuk menyediakan referensi resmi mengenai jabatan-jabatan yang berorientasi hijau, yang mengacu pada struktur peta okupasi nasional dan jenjang kompetensi kerja.

b) Faktor Penghambat

Definisi dan klasifikasi tenaga kerja hijau yang masih berkembang menyebabkan keterbatasan dalam pengukuran dan pemetaan tenaga kerja hijau secara konsisten. Sehingga ketersediaan tenaga kerja dengan kompetensi khusus di bidang hijau masih terbatas, serta penyerapannya belum merata antar sektor dan wilayah.

c) Strategi ke Depan

Penguatan koordinasi lintas kementerian/lembaga dalam pengembangan dan perluasan lapangan kerja hijau, mendorong peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi berbasis *green skills*, pemanfaatan data ketenagakerjaan sebagai dasar perumusan kebijakan penempatan tenaga kerja pada sektor ramah lingkungan.

2. PROPORSI PEKERJA YANG BEKERJA PADA BIDANG KEAHLIAN MENENGAH TINGGI

Pada Tahun 2025, indikator Proporsi Pekerja yang Bekerja pada Bidang Keahlian Menengah Tinggi ditargetkan sebesar 62,97%, dengan realisasi sebesar 60,66% (sumber data berdasarkan data BPS, Agustus 2025), sehingga tingkat pencapaiannya sebesar 96,33% dari target.

Capaian ini mencerminkan peningkatan kualitas struktur ketenagakerjaan nasional, di mana proporsi pekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi terus meningkat. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

a) Faktor Pendukung

- Pertumbuhan sektor ekonomi yang membutuhkan tenaga kerja berkeahlian menengah dan tinggi, seperti industri manufaktur, jasa modern, dan ekonomi digital, mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja berkualitas. Dukungan kebijakan peningkatan kualitas SDM serta pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi turut memperkuat peningkatan proporsi pekerja berkeahlian menengah tinggi;
- Di samping itu Kementerian Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya dalam rangka optimalisasi proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi;
- Penyuluhan dan bimbingan jabatan dengan tema pengenalan dunia kerja di 11 Universitas secara luring;
- Penyuluhan jabatan bagi alumni BLK di 21 UPTP secara daring;
- Penyuluhan jabatan bagi pencari kerja umum secara daring;
- Bimbingan jabatan (konseling karier) bagi pencari kerja korban ter-PHK pada program JKP; dan
- Bimbingan Jabatan bagi pencari kerja dalam acara *job fair* dan Nakerfest dalam melakukan penyuluhan dan bimbingan jabatan, Kemnaker telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), Modul-modul terkait, Kertas Kerja sebagai panduan dalam memberikan konseling karier (bimbingan jabatan) dan beberapa video grafis yang menunjang dalam memberikan fasilitasi bagi pencari kerja.
- Melakukan MoU dengan Kemendikti Saintek terkait Penempatan Tenaga Kerja dimana nanti CDC (BKK) di Universitas akan mengadakan layanan penyuluhan bimbingan jabatan bagi mahasiswa;
- Menyusun kamus jabatan nasional (KJN) yang merupakan kamus rujukan yang memuat profil suatu jabatan pada setiap lapangan usaha yang dapat referensi bagi pemberi kerja dalam mer-

- ekrut tenaga kerja pada jabatan di bidang keahlian menengah tinggi;
- Adanya kebijakan pemerintah dan akselerasi hilirisasi sektor strategis pada 18 sektor usaha yang akan menciptakan pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan pekerjaan, dan produk-produk baru, hal tersebut akan meningkatkan permintaan tenaga kerja pada bidang keahlian menengah tinggi yang akan mengisi jabatan-jabatan strategis pada proyek hilirisasi dimaksud; dan
 - Adanya kebutuhan tenaga kerja di bidang STEM (Sains, Teknologi, Engineering/teknik, Matematika) yang diperkirakan mencapai 3,5 juta, namun berisiko kekurangan 2 juta tenaga kerja berkualitas sehingga pemerintah harus berupaya mendorong Kementerian/Lembaga dan Swasta melalui kebijakan Ketenagakerjaan (optimalisasi penempatan tenaga kerja, pelatihan vokasi, pemagangan, dan sertifikasi kompetensi) pada pekerjaan di bidang keahlian menengah dan tinggi untuk menjawab tantangan Ketenagakerjaan dimaksud.

b) Faktor Penghambat

- Masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (*mismatch*). Selain itu, struktur pasar kerja yang masih didominasi oleh pekerjaan berkeahlian rendah dan sektor informal membatasi peningkatan proporsi pekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi;
- Kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat Bina PTK tidak menghasilkan *output* secara langsung yang kemudian meningkatkan proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi;
- Definisi Operasional yang disebut pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi belum jelas, karena menurut pendapat kami dan juga yang sering disebutkan oleh BPS bahwa kelompok jabatan dalam KBJI 1 sd 6 belum dapat

dikatakan sebagai bidang keahlian menengah dan tinggi. Perlu diklarifikasi kembali dengan Direktorat STANKOM terkait pekerja yang disebut berkeahlian menengah dan tinggi;

- Sistem informasi pasar kerja yang belum optimal menyebabkan pencari kerja kurang memahami peluang kerja berkeahlian menengah-tinggi dan jalur peningkatan kompetensi yang dibutuhkan;
- Belum semua Universitas di Indonesia memiliki Bursa Kerja Khusus (BKK) yang memiliki tugas promosi pencari kerja alumni, penyediaan informasi lowongan, bimbingan karier, serta pendataan alumni (tracer study) untuk mempercepat penempatan kerja;
- Belum semua dunia usaha dan dunia industri melaporkan lowongan pekerjaan sehingga data kebutuhan pekerjaan pada bidang keahlian menengah dan tinggi belum optimal;
- Belum semua sektor lapangan usaha memiliki analisis pasar kerja dan analisis jabatan sehingga data kebutuhan lowongan pekerjaan di bidang keahlian menengah dan tinggi belum dapat didapatkan secara komprehensif; dan
- Belum adanya pemetaan data pencari kerja dan kebutuhan lowongan pekerjaan di bidang tenaga kerja STEM (Sains, Teknologi, *Engineering*/teknik, Matematika).

c) Strategi ke Depan

- Penguatan layanan penempatan dan *job matching* berbasis kompetensi, peningkatan sinergi dengan dunia usaha dan industri dalam pemetaan kebutuhan tenaga kerja berkeahlian menengah tinggi, pemanfaatan data Sakernas dan informasi pasar kerja untuk mendukung perencanaan dan kebijakan penempatan tenaga kerja yang lebih tepat sasaran;
- Berkoordinasi dengan BPS terkait sumber data yang dibutuhkan sebagai alat ukur capaian;
- Meningkatkan kerja sama dalam rangka menin-

daklanjuti MoU yang telah ditandatangani dengan Kemendiktisaintek untuk pembentukan BKK pada setiap Universitas dalam rangka optimalisasi penempatan tenaga kerja alumni pada pekerjaan di bidang keahlian menengah tinggi;

- Melakukan koordinasi dan kemitraan strategis dengan Kementerian/Lembaga dan sektor swasta dalam rangka penyusunan analisis pasar kerja dan analisis jabatan serta penempatan tenaga kerja pada kategori lapangan usaha, STEM (*Sains, Teknologi, Engineering*/teknik, Matematika), *green job*, program hilirisasi industri yang memiliki potensi membuka lowongan pekerjaan di bidang keahlian menengah tinggi; dan
- Optimalisasi penempatan tenaga kerja menengah tinggi melalui pameran kesempatan kerja/*Job Fair* proses AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) seperti dukungan penempatan ke kawasan industri, KEK (Kawasan Ekonomi Khusus), dan proyek strategis nasional seperti IKN.

3. PENYANDANG DISABILITAS YANG BEKERJA DI SEKTOR FORMAL

Indikator Penyandang Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal pada Tahun 2025 ditargetkan sebesar 10%, dengan realisasi sebesar 8,67% (sumber data berdasarkan data BPS, Agustus 2025), atau mencapai 86,70% dari target.

Capaian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan inklusivitas ketenagakerjaan telah menunjukkan kemajuan, namun implementasinya masih memerlukan penguatan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

a) Faktor Pendukung

Adanya komitmen pemerintah dalam mendorong Penyandang Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal sesuai amanat UU Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53 adanya

kuota penempatan minimal 1% bagi perusahaan swasta dan 2% bagi BUMN, BUMD, dan Pemerintah. Dalam rangka peningkatan penyandang Disabilitas yang bekerja di Sektor formal Kementerian Ketenagakerjaan telah menyusun regulasi dan mendorong pembentukan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di provinsi, kabupaten/kota yang memberikan fasilitasi dan pembinaan tenaga kerja penyandang disabilitas.

b) Faktor Penghambat

Masih rendahnya kepatuhan dunia usaha terhadap kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas, sehingga belum bisa memenuhi kuota penempatan Tenaga Kerja Penempatan Disabilitas (TPKD) 1% dan 2% sesuai amanat UU Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53. Hal ini disebabkan masih adanya stigma bahwa TKPD tidak kompeten dan tidak bisa bekerja di dunia usaha, dan selain itu disebabkan kurangnya sosialisasi terkait regulasi yang ada. Serta pemahaman dalam rangka pemenuhan hak pekerjaan bagi TKPD, seperti aksesibilitas dan akomodasi yang layak di tempat kerja.

c) Strategi ke Depan

Penguatan koordinasi lintas K/L dan Perusahaan, BUMN, BUMD, serta IOs, OPDis, NGOs dalam rangka mendorong pemenuhan dan perlindungan hak pekerjaan bagi TKPD melalui rapat koordinasi dengan *stakeholder* terkait; sosialisasi dan pembekalan sensitivitas kepada perusahaan, BUMN, BUMD serta melakukan pembinaan ULD bidang Ketenagakerjaan di provinsi, Kabupaten/Kota.

4. TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN

Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan pada Tahun 2025 ditargetkan sebesar 56,30%, dengan realisasi sebesar 56,63% (sumber data ber-

dasarkan data BPS, Agustus 2025), sehingga capaian indikator ini mencapai 100,59% atau melebihi target.

Capaian ini menunjukkan peningkatan partisipasi perempuan dalam pasar kerja serta efektivitas kebijakan perluasan akses kesempatan kerja bagi perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

a) Faktor Pendukung

Pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan didukung berdasarkan adanya komitmen pemerintah dalam hal peningkatan tingkat pendidikan perempuan, ketersediaan pekerjaan formal bagi perempuan, peningkatan perempuan dalam pekerja informal, kebutuhan ekonomi dan perubahan norma sosial budaya.

b) Faktor Penghambat

Kesenjangan TPAK antara laki-laki dan perempuan walaupun sedikit meningkat namun masih dipengaruhi adanya faktor sosial budaya yang mengedepankan pembagian peran dalam rumah tangga antara laki-laki dan perempuan, belum adanya regulasi yang mengatur penkhususan terkait penempatan dan pemberdayaan pekerja perempuan, belum optimalnya peningkatan pendidikan dan keterampilan perempuan, belum optimalnya peningkatan pekerja informal melalui ekonomi perawatan serta legalisasi ekonomi perawatan menjadi kompetensi yang diakui.

c) Strategi ke Depan

Dalam menghadapi faktor penghambat yang ada, berikut upaya yang dipersiapkan di antaranya:

- Peningkatan kualitas bagi perempuan dan tenaga kerja perempuan melalui pelatihan kerja dan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan dunia industri dan ketika masuk ke pasar kerja;
- Pelatihan motivasi diri bagi perempuan;

- Penguatan ekonomi perawatan di tempat kerja bagi tenaga kerja perempuan;
- Kebijakan terkait kerja layak, kesejahteraan dan kondisi kerja bagi pekerja ekonomi perawatan;
- Pengakuan terhadap pekerjaan ekonomi perawatan;
- Pemberdayaan ekonomi bagi kelompok perempuan (rentan); dan
- membuat forum komunikasi dengan lintas K/L dalam peningkatan TPAK Perempuan.

D. JUMLAH PERUSAHAAN YANG MEMILIKI PERATURAN PERUSAHAAN (PP)/PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan antara para pelaku dalam proses produksi, yaitu pengusaha, pekerja, dan Pemerintah, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Hubungan industrial yang kondusif dibangun atas dasar kemitraan yang sejajar antara pengusaha dan pekerja, dengan menjunjung tinggi harkat, martabat, serta harga diri pekerja, sekaligus mendorong rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam menjaga keberlangsungan usaha.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial dilaksanakan melalui berbagai sarana hubungan industrial. Salah satu sarana utama tersebut adalah keberadaan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang berfungsi sebagai instrumen pengaturan hubungan kerja secara tertulis, jelas, dan memiliki kepastian hukum. Oleh karena itu, peningkatan jumlah perusahaan yang memiliki PP atau PKB menjadi bagian penting dalam upaya memperkuat hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Secara konseptual, Peraturan Perusahaan (PP) merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh

pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Sementara itu, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang dihasilkan melalui perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Keberadaan PP dan PKB memiliki peran strategis dalam memberikan kepastian hukum, memperjelas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, meminimalkan potensi konflik hubungan industrial, serta menciptakan ketenangan kerja yang mendukung produktivitas dan keberlangsungan usaha.

Dalam konteks pengukuran pembangunan ketenagakerjaan, indikator Jumlah Perusahaan yang memiliki PP/PKB digunakan sebagai salah satu indikator pembentuk Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK). Indikator ini mencerminkan tingkat kepatuhan dan ke-

sadaran perusahaan dalam menyediakan perangkat pengaturan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sekaligus menjadi gambaran kualitas hubungan industrial secara nasional. Capaian indikator ini berkontribusi terhadap nilai IPK secara agregat bersama dengan indikator-indikator pendukung lainnya.

Pada tahun 2025, target jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB ditetapkan sebesar 48.835 perusahaan. Berdasarkan data WLKP Online per Desember 2025, jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan tercatat sebanyak 39.048 perusahaan, sedangkan jumlah perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama tercatat sebanyak 11.983 perusahaan. Dengan demikian, total perusahaan yang telah memiliki PP/PKB pada tahun 2025 mencapai 51.031 perusahaan atau melampaui target yang telah ditetapkan.

Tabel 13 **Perusahaan yang Sudah Memiliki PP dan PKB**

NO	WILAYAH	PERUSAHAAN YG SUDAH PUNYA PP	PERUSAHAAN YANG SUDAH PUNYA PKB
1	ACEH	155	81
2	BALI	1.488	523
3	BANTEN	2.936	906
4	BENGKULU	161	52
5	DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA	671	221
6	DKI JAKARTA	12.749	2.778
7	GORONTALO	58	10
8	JAMBI	337	166
9	JAWA BARAT	6.602	2.180
10	JAWA TENGAH	2.779	949
11	JAWA TIMUR	3.533	1.179
12	KALIMANTAN BARAT	357	140
13	KALIMANTAN SELATAN	346	106
14	KALIMANTAN TENGAH	234	104
15	KALIMANTAN TIMUR	775	239
16	KALIMANTAN UTARA	59	26
17	KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	197	42
18	KEPULAUAN RIAU	1.111	316
19	LAMPUNG	295	127

NO	WILAYAH	PERUSAHAAN YG SUDAH PUNYA PP	PERUSAHAAN YANG SUDAH PUNYA PKB
20	MALUKU	114	27
21	MALUKU UTARA	19	6
22	NUSA TENGGARA BARAT	190	93
23	NUSA TENGGARA TIMUR	101	45
24	PAPUA	62	20
25	PAPUA BARAT	26	17
26	PAPUA BARAT DAYA	52	18
27	PAPUA SELATAN	9	5
28	PAPUA TENGAH	46	18
29	RIAU	946	426
30	SULAWESI BARAT	11	20
31	SULAWESI SELATAN	432	159
32	SULAWESI TENGAH	141	55
33	SULAWESI TENGGARA	111	21
34	SULAWESI UTARA	163	71
35	SUMATERA BARAT	317	130
36	SUMATERA SELATAN	401	198
37	SUMATERA UTARA	978	453
38	TIDAK MENGISI	86	56
GRAND TOTAL		39.048	11.983

Capaian tersebut menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap pentingnya penyusunan serta penerapan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sebagai instrumen pengelolaan hubungan industrial. Realisasi yang melampaui target mencerminkan efektivitas upaya pembinaan antara lain melalui sosialisasi dan pengawasan yang dilakukan dalam mendorong perusahaan untuk menyediakan pengaturan hubungan kerja yang jelas dan memiliki kepastian hukum. Hal ini juga mengindikasikan membaiknya kualitas hubungan industrial, yang berkontribusi terhadap terciptanya stabilitas kerja, pencegahan perselisihan hubungan industrial, serta peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Sejalan dengan pentingnya keberadaan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagai

instrumen utama dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan, pencapaian indikator Jumlah Perusahaan yang memiliki PP/PKB tidak terlepas dari berbagai kondisi dan upaya yang memengaruhi pelaksanaannya. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif atas capaian indikator dimaksud, perlu diuraikan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, serta strategi yang ditempuh ke depan guna menjaga keberlanjutan dan peningkatan capaian indikator tersebut.

a) Faktor Pendukung

Dalam mendorong keberhasilan pencapaian indikator Jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB, Kementerian Ketenagakerjaan didukung oleh beberapa faktor pendukung, di antaranya:

1. Sosialisasi dan edukasi kepada Perusahaan, pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, upaya peningkatan kepemilikan PP/PKB juga dilakukan melalui kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, dan pendampingan kepada perusahaan, asosiasi pengusaha, serta serikat pekerja/serikat buruh. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada aspek kepatuhan administratif, tetapi juga menekankan pentingnya PP/PKB sebagai instrumen pencegahan perselisihan hubungan industrial, peningkatan kepastian kerja, serta penciptaan iklim usaha yang kondusif. Pendekatan edukatif ini diharapkan dapat meningkatkan literasi hubungan industrial dan mendorong penyusunan PP/PKB yang substantif serta implementatif;
2. Meningkatkan kemudahan layanan konsultasi dalam penyusunan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama baik secara luring maupun daring bagi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh, sehingga proses pendampingan dalam penyusunan dapat dilakukan secara lebih fleksibel dan responsif;
3. Memperluas jangkauan informasi mengenai PP/PKB melalui diseminasi di berbagai media, baik daring (webinar dan media sosial) maupun luring, yang berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan serta kesadaran perusahaan dan pekerja/buruh terhadap pentingnya keberadaan PP/PKB;
4. Sinergi dengan Pemerintah Daerah dan Pemangku Kepentingan dengan memperkuat koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota, pengelola kawasan industri, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh antara lain melalui coaching kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang diharapkan dapat membina Kabupaten/Kota di wilayahnya guna memperluas cakupan pembinaan serta meningkatkan kepatuhan perusahaan;
5. Digitalisasi Layanan Pengesahan dan Pendaftaran, sebagai bagian dari agenda reformasi birokrasi dan transformasi digital, Menteri-

an Ketenagakerjaan mengoptimalkan sistem layanan berbasis elektronik untuk pengesahan PP dan pendaftaran PKB. Digitalisasi ini bertujuan untuk meningkatkan kemudahan akses layanan, mempercepat waktu proses, mengurangi potensi hambatan administratif, serta menjamin transparansi dan akuntabilitas. Selain itu, sistem digital memungkinkan tersedianya basis data nasional yang terintegrasi sehingga mendukung pengambilan kebijakan berbasis data (*data-driven policy*);

6. Penguatan Peran Mediator Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan yang belum memiliki PP/PKB. Melalui pendekatan preventif dan persuasif, petugas memberikan asistensi teknis serta rekomendasi perbaikan kepada perusahaan. Penguatan kapasitas aparatur khususnya kepada Mediator Hubungan Industrial juga dilakukan untuk memastikan pembinaan berjalan efektif dan terukur. Langkah ini bertujuan meningkatkan kepatuhan sekaligus meminimalisir potensi perselisihan hubungan industrial;
7. Fasilitasi Perundingan PKB, bagi perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja/serikat buruh namun belum memiliki PKB, Kementerian Ketenagakerjaan memberikan fasilitasi dan asistensi teknis dalam proses perundingan. Fasilitasi ini mencakup penyediaan Mediator, penyusunan jadwal perundingan, serta pendampingan teknis guna memastikan proses dialog berjalan konstruktif dan menghasilkan kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak. Dengan demikian, PKB dapat menjadi instrumen dialog sosial yang efektif dalam meningkatkan stabilitas hubungan kerja; dan
8. Penguatan Regulasi dan Kebijakan, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan penyempurnaan regulasi terkait dengan PP/PKB guna memastikan adanya kepastian hukum, kesederhanaan prosedur, serta kejelasan norma dan sanksi ad-

ministratif. Langkah ini dilakukan melalui penyusunan pedoman teknis, penyesuaian kebijakan dengan dinamika regulasi ketenagakerjaan terkini, serta penguatan aspek pengawasan kepatuhan. Dengan regulasi yang jelas dan adaptif, perusahaan memperoleh panduan yang lebih komprehensif dalam memenuhi kewajiban normatifnya.

b) Faktor Penghambat

Namun demikian, dalam mendorong pencapaian indikator jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB, masih terdapat beberapa faktor yang menghambat pelaksanaannya, antara lain:

1. Adanya tarik-menarik kepentingan dalam perundingan sehingga proses penyusunan PKB belum berjalan secara optimal;
2. Kondisi geografis pada wilayah tertentu yang mengakibatkan perusahaan sulit untuk menyelesaikan PP atau mendaftarkan PKB pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota;
3. Belum optimalnya pemanfaatan sistem digital pada sebagian Dinas Tenaga Kerja, sehingga proses pelayanan masih dilakukan secara konvensional dan berdampak pada lambatnya disahkan atau didaftarkannya PP/PKB. Hal ini disebabkan belum adanya regulasi yang secara khusus mewajibkan pengesahan PP atau Pendaftaran PKB secara daring;
4. Keterbatasan jumlah Mediator Hubungan Industrial (MHI) di daerah menyebabkan proses fasilitasi dan penanganan perundingan belum dapat berjalan secara optimal, baik dari sisi ketepatan waktu maupun kualitas pendampingan kepada para pihak. Saat ini jumlah MHI ada sebanyak 1.084 MHI;

Tabel 14 **Data Mediator Hubungan Industrial**

NO	PROVINSI	JUMLAH
1	Pusat	97
2	Aceh	16
3	Sumatera Utara	50
4	Sumatera Selatan	33
5	Sumatera Barat	28
6	Bengkulu	17
7	Riau	34
8	Kepulauan Riau	24
9	Jambi	23
10	Lampung	26
11	Kepulauan Bangka Belitung	22
12	Kalimantan Barat	23
13	Kalimantan Timur	32
14	Kalimantan Selatan	16
15	Kalimantan Tengah	26
16	Kalimantan Utara	11
17	Banten	34
18	DKI Jakarta	53
19	Jawa Barat	109
20	Jawa Tengah	105
21	D.I. Yogyakarta	20
22	Jawa Timur	92
23	Bali	27
24	NTT	17
25	NTB	18
26	Gorontalo	9
27	Sulawesi Barat	4
28	Sulawesi Tengah	17
29	Sulawesi Utara	10
30	Sulawesi Tenggara	21
31	Sulawesi Selatan	51
32	Maluku Utara	7
33	Maluku	12
TOTAL		1.084

5. Pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan yang masih terbatas menyebabkan belum kuatnya dorongan bagi perusahaan untuk menyusun PP/PKB, sehingga kepatuhan terhadap kewajiban tersebut belum terbentuk secara merata;
6. Masih banyak perusahaan yang belum memahami proses penyusunan PP/PKB sehingga menyerahkan pengelolaan permohonan PP/PKB kepada pihak ketiga, yang berpotensi menimbulkan biaya tambahan serta mengurangi efektivitas proses pengelolaan internal di perusahaan;
7. Kurang masifnya sosialisasi dan edukasi yang menyebabkan informasi mengenai pentingnya PP/PKB belum tersampaikan secara merata, terutama di daerah dengan dominasi perusahaan kecil dan menengah;
8. Tidak semua serikat pekerja/serikat buruh memiliki kemampuan negosiasi dan pemahaman teknis yang memadai, sehingga proses perundingan kerap berjalan lebih lambat dan kurang efektif; dan
9. Masih adanya perusahaan skala kecil yang memandang PP tidak menguntungkan bagi pihak perusahaan, sehingga belum memberikan dukungan penuh dalam proses penyusunan maupun pengesahannya.

c) Strategi ke Depan

Sebagai upaya untuk mengatasi berbagai faktor penghambat tersebut serta menjaga keberlanjutan pencapaian indikator jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan beberapa strategi ke depan, antara lain:

1. Penguatan forum dialog melalui audiensi dengan pengusaha serta serikat pekerja/serikat buruh sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen bersama dalam proses penyusunan PP/PKB;
2. Mengembangkan dan menyempurnakan sistem layanan pengesahan PP dan pendaftaran PKB secara elektronik yang memungkinkan seluruh

tahapan proses mulai dari pengajuan, verifikasi, konsultasi, hingga penerbitan Surat Keputusan pengesahan PP atau Surat Keputusan pendaftaran PKB yang dilakukan secara daring tanpa kehadiran fisik;

3. Penyesuaian regulasi agar selaras dengan kebutuhan terkini dan perkembangan teknologi, khususnya dalam mendukung digitalisasi layanan PP/PKB, antara lain melalui revisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
4. Mendorong pemerintah daerah untuk menambh formasi jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial (MHI) guna memperkuat kapasitas pembinaan dan penanganan perundingan hubungan industrial di daerah;
5. Penguatan koordinasi dengan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk mendorong kepatuhan perusahaan dalam proses penyusunan PP/PKB;
6. Perluasan pelaksanaan bimbingan teknis dan sosialisasi ke wilayah yang belum pernah memperoleh layanan, guna memperluas jangkauan pembinaan serta memastikan pemerataan akses informasi dan pendampingan di seluruh daerah;
7. Meningkatkan penguatan jejaring dan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, serta asosiasi, untuk mendukung keberhasilan penyusunan PP/PKB;
8. Menyelenggarakan pelatihan teknik negosiasi secara berkelanjutan kepada unsur pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh terkait teknik berunding, penyusunan naskah PKB, pemahaman regulasi ketenagakerjaan, serta strategi dialog sosial yang konstruktif; dan
9. Lebih mengoptimalkan pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi untuk membangun kesadaran bahwa PP/PKB tidak hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga instrumen penting

dalam mendukung keberlangsungan usaha, kesejahteraan pekerja/buruh dan peningkatan produktivitas.

Pembangunan Ketenagakerjaan (Prioritas Nasional)

Selain berkontribusi terhadap pembentukan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK), capaian indikator jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga mendukung pencapaian target Indikator RPJMN. Adapun Indikator RPJMN yang dimaksud yaitu (1) Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak - hak Pekerja dan Dialog Sosial. Penguatan dialog sosial dan kepastian pengaturan hubungan kerja menjadi fondasi dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Sejalan dengan mandat tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan mengawal peningkatan jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial sebagai bagian dari agenda strategis pembangunan ketenagakerjaan. Pada Tahun 2025, target jumlah pekerja ditetapkan sebesar 13.289.510 orang, dengan realisasi capaian sebesar 13.482.449 orang. Dengan demikian, tingkat pencapaian indikator ini mencapai 101,45 persen dari target yang telah ditetapkan.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB tidak hanya berdampak pada perbaikan tata kelola hubungan industrial, tetapi juga memperluas jangkauan perlindungan hak pekerja secara nyata di tingkat perusahaan. Realisasi yang melampaui target mencerminkan efektivitas upaya pembinaan dan fasilitasi yang dilakukan secara berkelanjutan dalam mendorong penerapan dialog sosial dan perlindungan hak pekerja di tingkat perusahaan. Dengan demikian, indikator ini berkontribusi langsung dalam mendukung pembangunan ketenaga-

kerjaan yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan.

Dalam rangka mendukung pencapaian target Indikator RPJMN, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi capaian kinerja pada Tahun 2025, baik yang bersifat pendukung maupun penghambat, serta strategi yang akan ditempuh ke depan, sebagai berikut:

a) Faktor Pendukung

1. Melakukan sosialisasi melalui webinar dengan mengundang Bagian HRD dan Legal di perusahaan terkait regulasi bidang hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
2. Mengikuti Forum BRICS *Labour Employment Ministers' Meeting* (LEMM) ini sebagai salah satu bentuk menjalin kerjasama Internasional di bidang Ketenagakerjaan untuk meningkatkan perlindungan pekerja/buruh;
3. Salah satu upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, ikut menyaksikan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dan serikat pekerja;
4. Menteri Ketenagakerjaan menghadiri penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) IX PT. Pertamina (Persero), antara manajemen Pertamina dan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) untuk periode 2025-2027;
5. Melakukan Sosialisasi Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dengan bekerjasama dengan dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur;
6. Melakukan sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya Lembaga Kerja Sama (LKS Bipartit) bagi perusahaan, baik secara langsung maupun melalui media komunikasi;
7. Dalam hal mendukung penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) bagi UMKM, telah melibatkan UMKM pada beberapa kegiatan Bimtek/Sosialisasi;
8. Memberikan bimbingan teknis dan pendampingan kepada perusahaan dalam proses pembentu-

kan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, termasuk tata cara pembentukan, susunan pengurus dan kewajiban pelaporannya;

9. Memanfaatkan keberadaan sosial media sebagai sarana pembinaan Hubungan Industrial seperti kanal YouTube, Instagram, dan TikTok;
10. Dalam upaya mendorong penyusunan Struktur dan Skala Upah, melaksanakan Bimtek penyusunan Struktur dan Skala Upah dengan tujuan untuk membantu perusahaan dalam mengelola anggaran gaji dengan lebih efektif;
11. Melakukan beberapa upaya di antaranya menyusun komitmen bersama dari peserta Bimtek untuk menyusun dan menerapkan Struktur dan Skala Upah di perusahaan setelah mengikuti Bimtek;
12. Membuat Infografis terkait Struktur dan Skala Upah yang diunggah melalui sosial media;
13. Memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menerapkan Struktur dan Skala Upah berbasis Produktivitas sehingga perusahaan terdorong untuk menerapkan Struktur dan Skala Upah;
14. Dialog penguatan pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang bertujuan untuk memperkuat peran strategis Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sebagai wadah dialog sosial di tingkat perusahaan;
15. Melakukan pembentukan gugus tugas Bipartit peningkatan produktivitas dan memberikan penghargaan Bipartit *Award*;
16. Penguatan keahlian Mediator Hubungan Industrial yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas mediator hubungan industrial dalam menciptakan penyelesaian perselisihan yang adil dan berimbang; dan
17. Sidang pleno IV LKS Tripartit Nasional di Jakarta, kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat kolaborasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

b) Faktor Penghambat

1. Masih rendahnya pemahaman pengusaha terhadap kewajiban penyusunan peraturan perusahaan serta fungsi Peraturan Perusahaan sebagai pedoman hubungan kerja di perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki aturan internal sendiri (bukan dalam bentuk Peraturan Perusahaan yang disahkan), serta belum optimalnya pengawasan terhadap kepemilikan dan kepatuhan penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) oleh pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada dinas tenaga kerja setempat;
2. Adanya keterbatasan sumber daya dan kemampuan teknis, terutama pada usaha mikro, kecil dan menengah dalam menyusun Peraturan Perusahaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Masih minimnya peran serikat pekerja/buruh atau perwakilan pekerja/buruh dalam mendorong penyusunan struktur dan skala upah;
4. Masih rendahnya pemahaman pengusaha mengenai kewajiban penyusunan struktur dan skala upah serta fungsinya sebagai instrumen pengupahan yang adil, transparan dan berkeadilan. Mayoritas masih menganggap Struktur dan Skala Upah sebagai rahasia perusahaan;
5. Masih banyak perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh menggunakan Upah Minimum (UM) sehingga perusahaan tidak mau menyusun Struktur dan Skala Upah;
6. Sanksi terhadap perusahaan yang belum menerapkan Struktur dan Skala Upah dinilai terlalu ringan karena hanya berupa sanksi administratif;
7. Adanya kekhawatiran dari pihak pengusaha bawa penyusunan struktur dan skala upah dapat menambah beban biaya perusahaan karena struktur dan skala upah berpotensi adanya tuntutan penyesuaian upah dari pekerja/buruh;
8. Adanya keengganan dari perusahaan untuk membuka transparansi pengupahan karena sistem

- pengupahan selama ini bersifat informal atau berdasarkan kebijakan sepihak manajemen;
- Adanya persepsi bahwa LKS Bipartit berpotensi menimbulkan konflik karena dianggap membuka ruang tuntutan pekerja/serikat pekerja;
 - Belum seluruh perusahaan membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) dikarenakan setiap pertemuan yang dilaksanakan rutin dibiayai oleh perusahaan sehingga dianggap membebankan;
 - Perusahaan yang memiliki Serikat Pekerja merasa aspirasi pekerja bisa disampaikan oleh Serikat Pekerja ke perusahaan, sehingga perusahaan merasa tidak perlu membentuk LKS Bipartit;
 - Banyak pekerja/buruh yang takut menjadi anggota LKS Bipartit karena dianggap sebagai penggerak/tukang protes ke perusahaan, sehingga akan berpengaruh terhadap pekerjaan; dan
 - Waktu pertemuan yang sulit untuk mempertemukan seluruh anggota dalam satu rapat karena anggota berasal dari beberapa cabang, sehingga perusahaan akan merasa produktivitas anggota dari pekerja menurun.

c) Strategi ke Depan

- Melakukan koordinasi lintas unit dan lintas sektor baik di lingkungan kementerian ketenagakerjaan maupun dengan kementerian/lembaga terkait;
- Bersinergi dengan pemerintah daerah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- Melakukan pembinaan dan sosialisasi khususnya terkait pentingnya dialog sosial, perlindungan hak-hak pekerja serta peran lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- Penguatan peran Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit melalui fasilitasi pembentukan, pembinaan dan pendampingan agar LKS Bipartit berfungsi secara efektif sebagai forum dialog antara pen-

- gusaha dan pekerja;
- Melakukan inventarisasi kendala dan permasalahan dalam proses pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit;
 - Peningkatan kapasitas pengusaha dan pekerja/buruh melalui pelatihan, bimbingan teknis dan diseminasi regulasi di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - Melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan hubungan industrial di pusat dan di daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota) sebagai dasar perbaikan kebijakan;
 - Melibatkan Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam perumusan kebijakan pengupahan khususnya dalam proses penetapan Upah Minimum (UM) Sektoral; dan
 - Bersinergi dengan Pemerintah Daerah untuk memastikan bahwa peserta Bimtek adalah benar-benar perusahaan yang memiliki Struktur dan Skala Upah.

E. PERSENTASE TENAGA KERJA AKTIF DALAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Salah satu pilar utama pembangunan bidang kesejahteraan masyarakat adalah terselenggaranya sistem perlindungan sosial yang mampu memberikan manfaat bagi seluruh masyarakat. Pembangunan di bidang Jaminan Sosial senantiasa menjadi prioritas nasional, sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029. Arah kebijakan ini sejalan dengan amanat Amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang kemudian diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan

program negara yang bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan risiko sosial lainnya yang dapat menyebabkan hilang atau berkurangnya pendapatan. Dalam konteks ketenagakerjaan, keberadaan sistem Jaminan Sosial tenaga kerja menjadi instrumen penting untuk menjaga kesinambungan kesejahteraan pekerja serta mendukung stabilitas sosial dan ekonomi nasional. Disahkannya Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS, beserta berbagai regulasi teknis pendukungnya, merupakan langkah strategis menuju terwujudnya sistem Jaminan Sosial yang inklusif bagi seluruh pekerja.

Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025–2045, yang menargetkan terwujudnya cakupan menyeluruh (*universal coverage*) kepesertaan Jaminan Sosial tenaga kerja. Upaya mencapai cakupan menyeluruh tersebut tidak terlepas dari tantangan yang kompleks, mengingat besarnya jumlah tenaga kerja nasional, tingginya proporsi pekerja informal, serta perlunya dukungan dan sinergi yang kuat dari berbagai pemangku kepentingan.

Dalam RPJMN Tahun 2025–2029, pemerintah menetapkan delapan Prioritas Nasional sebagai wujud implementasi Asta Cita Presiden. Salah satu prioritas tersebut adalah Prioritas Nasional 6, yaitu membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan. Perlindungan sosial, termasuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menjadi instrumen utama dalam mendukung percepatan pengurangan kemiskinan dan peningkatan pemerataan kesejahteraan, khususnya bagi penduduk miskin dan rentan. Untuk mengawal pencapaian Prioritas Nasional tersebut, pemerintah menetapkan sasaran percepatan pengurangan kemiskinan dan peningkatan pemerataan, yang salah satu indikatornya adalah cakupan kepesertaan Jaminan

Sosial ketenagakerjaan.

Dalam kerangka pengukuran pembangunan ketenagakerjaan, indikator persentase tenaga kerja aktif dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja digunakan sebagai salah satu indikator pembentuk Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK). Indikator ini menggambarkan tingkat perlindungan sosial tenaga kerja melalui keikutsertaan pekerja aktif dalam program Jaminan Sosial tenaga kerja, khususnya pada program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), baik bagi Pekerja Penerima Upah (PPU) maupun Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU).

Secara konseptual, Pekerja Penerima Upah adalah peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yang meliputi pekerja pada perusahaan, pekerja pada orang perseorangan, orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat enam bulan dan Pekerja Migran Indonesia. Sementara itu, Pekerja Bukan Penerima Upah meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, serta pekerja lain yang tidak termasuk pekerja penerima upah.

Untuk mengukur angka capaian indikator persentase tenaga kerja aktif dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka telah ditetapkan cara perhitungan yaitu dengan membandingkan antara penjumlahan Pekerja Penerima Upah (PPU) pada program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) serta Jumlah peserta Bukan Penerima Upah (PBPU) pada BPJS Ketenagakerjaan dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian terhadap Penduduk Yang Bekerja selain ASN dan TNI/POLRI.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS Agustus 2025, jumlah penduduk usia kerja tercatat sebanyak 218.167.814 orang, dengan jumlah angkatan kerja sebesar 154.003.771 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 146.542.264 orang be-

rada dalam kondisi bekerja, dengan komposisi pekerja informal sebesar 84.701.719 orang atau 57,80 persen, dan pekerja formal sebesar 61.840.545 orang atau 42,20 persen. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia masih berada pada sektor informal, yang menjadi tantangan tersendiri dalam perluasan cakupan kepesertaan Jaminan Sosial tenaga kerja.

Pada tahun 2025, target persentase tenaga kerja aktif dalam program Jaminan Sosial tenaga kerja ditetapkan sebesar 32,15 persen. Berdasarkan data dari Satu Data Ketenagakerjaan per Desember 2025, jumlah peserta aktif program Jaminan Sosial tenaga kerja tercatat sebanyak 49.351.275 orang, yang mencakup pekerja penerima upah, pekerja bukan penerima upah, jasa konstruksi, serta pekerja migran Indonesia. Dengan semesta pekerja sebesar 136.027.289 orang (hasil perhitungan Data Sakernas, diolah Bappenas periode Agustus 2025), yang dihitung berdasarkan data penduduk bekerja selain ASN dan TNI/POLRI, indikator persentase tenaga kerja aktif dalam Jaminan Sosial tenaga kerja pada tahun 2025 terealisasi sebesar 36,28 persen, atau melampaui target yang telah ditetapkan.

Capaian tersebut menunjukkan adanya peningkatan cakupan perlindungan sosial tenaga kerja melalui kepesertaan aktif dalam program Jaminan Sosial tenaga kerja. Realisasi yang melampaui target mencerminkan efektivitas berbagai upaya perluasan kepesertaan, termasuk peningkatan kesadaran masyarakat, penguatan regulasi, serta sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan BPJS Ketenagakerjaan. Capaian ini juga berkontribusi positif terhadap nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan, khususnya pada dimensi perlindungan sosial tenaga kerja.

Sejalan dengan pentingnya perlindungan Jaminan Sosial ketenagakerjaan sebagai instrumen utama dalam

menjamin kesejahteraan, keamanan, dan keberlanjutan kerja bagi tenaga kerja, pencapaian indikator persentase tenaga kerja aktif dalam Jaminan Sosial tenaga kerja tidak terlepas dari berbagai kondisi dan upaya yang memengaruhi pelaksanaannya. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif atas capaian indikator dimaksud, perlu diuraikan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, serta strategi yang ditempuh ke depan guna menjaga keberlanjutan dan peningkatan capaian indikator tersebut.

a) Faktor Pendukung

Dalam mendorong keberhasilan pencapaian indikator Persentase Tenaga Kerja Aktif dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan didukung oleh sejumlah faktor yang berperan dalam penguatan pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, di antaranya:

1. Reformasi sistem Jaminan Sosial Nasional dilakukan melalui penyusunan atau penyempurnaan regulasi bidang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terkait dengan penyelenggaraan Jaminan Sosial tenaga kerja bagi segmen pekerja Penerima Upah (PU) maupun pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Pada tahun 2025 telah dihasilkan regulasi sebanyak delapan, berupa:
 - PP 50 tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Peserta Bukan Penerima Upah. Regulasi ini bertujuan untuk menyesuaikan besaran iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi Peserta Bukan Penerima Upah agar lebih proporsional dengan tingkat risiko, kemampuan bayar, serta dinamika kondisi ekonomi, sekaligus memperluas cakupan perlindungan dan menjaga keberlanjutan pendanaan program Jaminan Sosial ketenagakerjaan;
 - PP 36 tahun 2025 tentang Perubahan Atas

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025. Regulasi ini bertujuan untuk melakukan penyempurnaan terhadap kebijakan penyesuaian iuran JKK bagi perusahaan industri padat karya tertentu, guna memastikan kebijakan tersebut tepat sasaran, adaptif terhadap perkembangan kondisi ekonomi, serta tetap menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha;

- PP 7 tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Tahun 2025. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan relaksasi atau penyesuaian iuran JKK bagi perusahaan industri padat karya tertentu sebagai bentuk dukungan pemerintah dalam menjaga stabilitas usaha, mempertahankan kesempatan kerja, serta tetap menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para pekerja;
- Permenaker 12 tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan Dalam Program Jaminan Hari Tua. Regulasi ini bertujuan untuk menyempurnakan ketentuan mengenai tata cara, persyaratan, dan jenis manfaat layanan tambahan dalam Program Jaminan Hari Tua agar lebih relevan dengan kebutuhan peserta, meningkatkan kemudahan akses, serta memperkuat optimalisasi manfaat bagi pekerja;
- Permenaker 7 tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pedoman Pembayaran Dana Iuran Peserta Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Oleh Pemerintah. Regulasi ini bertujuan untuk mem-

perjelas dan menyempurnakan mekanisme pembayaran iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang menjadi tanggung jawab pemerintah, guna menjamin ketepatan sasaran, akuntabilitas pengelolaan anggaran, serta keberlanjutan perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja;

- Permenaker 3 tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Regulasi ini bertujuan untuk menyempurnakan tata cara pendaftaran peserta dan mekanisme rekomendasi iuran dalam Program JKP agar lebih sederhana, transparan, dan efektif, serta mampu meningkatkan kepatuhan kepesertaan dan keberlanjutan pendanaan program;
- Permenaker 2 tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Regulasi ini bertujuan untuk memperkuat dan menyempurnakan tata cara pemberian manfaat JKP, termasuk aspek persyaratan, prosedur, dan jenis manfaat, agar proses layanan menjadi lebih cepat, tepat, dan memberikan perlindungan optimal bagi pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja; dan
- Permenaker 1 tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Regulasi ini bertujuan untuk menyempurnakan tata kelola dan mekanisme penyelenggaraan Program JKK, JKJ, dan JHT agar lebih adaptif terhadap perkembangan

- ketenagakerjaan, meningkatkan kualitas layanan, serta memastikan perlindungan Jaminan Sosial yang berkelanjutan dan akuntabel bagi seluruh peserta.
2. Peningkatan literasi Jaminan Sosial dengan meningkatkan pemahaman perusahaan dan pekerja terhadap risiko kerja serta manfaat Jaminan Sosial (JKK, JKM, JHT, JP dan JKP) untuk mendorong partisipasi aktif dan keberlanjutan kepesertaan kepada 2.075 perusahaan/pekerja dan sebanyak 600 kepada wadah Pekerja Bukan Penerima Upah;
 3. Koordinasi yang intensif antara Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan dalam hal pertukaran data, pengawasan kepatuhan, dan kampanye kepesertaan aktif memperkuat efektivitas intervensi kebijakan;
 4. Pemberian bantuan subsidi upah, dalam implementasinya BSU mensyaratkan pekerja terdaftar dan aktif dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Persyaratan ini secara langsung mendorong perusahaan untuk mendaftarkan pekerjaannya serta memastikan pembayaran iuran dilakukan secara tertib agar memenuhi kriteria penerima bantuan;
 5. Penguatan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Keberadaan program JKP meningkatkan daya tarik kepesertaan aktif karena memberikan perlindungan tambahan saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
 6. Memberdayakan Mediator Hubungan Industrial dalam memberikan pemahaman kepada para pihak mengenai kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari pemenuhan hak normatif pekerja. Selain itu, Mediator Hubungan Industrial juga dapat berperan dalam menemukan indikasi perusahaan belum mendaftarkan pekerja atau menunggak iuran. Informasi ini dapat dikoordinasikan dengan Pengawas Ketenagakerjaan atau BPJS Ketenagakerjaan untuk tindak lan-

- jut sesuai ketentuan;
7. Adanya Perjanjian Kerja Sama antara Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tentang Integrasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan dengan Sistem Informasi Perluasan Kepesertaan Pekerja Penerima Upah pada Badan Usaha; dan
 8. Memperluas cakupan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di sektor informal melalui optimalisasi kerja sama dengan koperasi, asosiasi profesi, paguyuban pedagang, kelompok tani/nelayan, ojek daring, serta pelaku UMKM. Strategi ini efektif karena pekerja informal cenderung memiliki ikatan sosial yang kuat dalam komunitasnya. Pendekatan kolektif juga mempermudah sosialisasi, pendaftaran, dan *monitoring* kepatuhan iuran.

b) Faktor Penghambat

Dalam pencapaian indikator persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja, masih terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi belum optimalnya capaian indikator tersebut, antara lain:

1. Rendahnya literasi dan pemahaman pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) terhadap urgensi perlindungan jaminan sosial. Kondisi ini menjadi tantangan struktural karena pekerja BPU umumnya berada pada sektor informal dengan karakteristik pendapatan tidak tetap, tingkat pendidikan yang beragam, serta keterbatasan akses terhadap informasi;
2. Masih besarnya jumlah Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) yang belum terdaftar sebagai peserta. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara potensi kepesertaan dan realisasi cakupan perlindungan sosial;
3. Belum optimalnya pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek sosialisasi dan kemudahan akses layanan, terutama bagi Pekerja

- Bukan Penerima Upah (PBPU) pada sektor informal;
4. Keterbatasan dukungan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) yang tergolong pekerja rentan, miskin, dan miskin ekstrem;
 5. Rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan dan mengikutsertakan seluruh pekerjaannya pada program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 6. Masih rendahnya literasi dan pemahaman komprehensif mengenai program jaminan sosial ketenagakerjaan, tidak hanya di kalangan pekerja, tetapi juga pada pemerintah daerah serta Mediator Hubungan Industrial; dan
 7. Belum optimalnya pengawasan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran kepesertaan dan kepatuhan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

c) Strategi ke Depan

Sebagai tindak lanjut atas berbagai faktor penghambat tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah strategi ke depan guna meningkatkan pencapaian indikator Persentase Tenaga Kerja Aktif dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, antara lain:

1. Meningkatkan literasi dan kesadaran Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) terhadap urgensi perlindungan jaminan sosial. Hal ini dilakukan melalui sosialisasi yang lebih masif, terstruktur, dan berbasis segmentasi sasaran. Strategi ini tidak hanya berupa penyampaian informasi normatif, tetapi harus dikemas dengan pendekatan yang kontekstual sesuai karakteristik sektor informal, seperti pedagang kecil, petani, nelayan, pekerja lepas, hingga pelaku UMKM;
2. Penguatan kolaborasi lintas Kementerian/Lemba-

- ga (K/L) sebagai strategi kunci untuk memperluas cakupan kepesertaan PBPU yang selama ini belum terdaftar. Sinergi dengan Kementerian Koperasi, Kementerian UKM, Kementerian Pertanian, Kementerian Kelautan dan Perikanan, serta K/L lain yang memiliki basis data dan program pembinaan Pekerja Bukan Penerima Upah. Penguatan kolaborasi perlu diformalkan dalam bentuk integrasi kebijakan, pertukaran data, dan skema perlindungan terpadu;
3. Pembentukan dan penguatan forum komunikasi lintas pemangku kepentingan untuk wadah strategis untuk menyelaraskan kebijakan, menyelesaikan hambatan implementasi, serta merumuskan inovasi perluasan kepesertaan BPU. Forum ini dapat melibatkan unsur pemerintah pusat dan daerah, BPJS Ketenagakerjaan, asosiasi profesi, akademisi, serta perwakilan komunitas Pekerja Bukan Penerima Upah;
 4. Evaluasi berkala terhadap standar pelayanan, tingkat kepuasan peserta, serta efektivitas sosialisasi perlu dilakukan untuk memastikan layanan berjalan optimal;
 5. Penguatan Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan yang diarahkan pada transformasi layanan yang lebih responsif, mudah diakses, dan berbasis digital;
 6. Penguatan Fungsi Mediator Hubungan Industrial, Mediator Hubungan Industrial tidak hanya berperan dalam penyelesaian perselisihan, tetapi juga sebagai agen pembinaan dan edukasi terkait kepatuhan Jaminan sosial ketenagakerjaan. Melalui pembinaan preventif kepada perusahaan dan pekerja, MHI dapat memastikan bahwa program seperti JKP dipahami secara komprehensif;
 7. Optimalisasi pengawasan terpadu antara Pengawas Ketenagakerjaan dan pemeriksa kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan. Pengawasan perlu dilakukan secara berbasis risiko (*risk-based supervision*), dengan prioritas pada sektor dan wilayah dengan tingkat ketidakpatuhan tinggi. Selain itu, diperlukan integrasi data dan sistem pelaporan untuk mendeteksi perusahaan yang belum mendaftar.

- kan pekerjaanya. Penegakan sanksi administratif hingga rekomendasi sanksi hukum harus dilakukan secara konsisten guna menciptakan efek jera dan meningkatkan kepatuhan kolektif;
- Massifikasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Perusahaan dan Pekerja Penerima Upah dilakukan melalui kampanye nasional, kolaborasi dengan asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, serta integrasi kepesertaan dalam proses perizinan usaha dan pengadaan barang/jasa pemerintah;
 - Penguatan koordinasi kelembagaan untuk optimalisasi penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang dilakukan dengan koordinasi kelembagaan antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan BPJS Ketenagakerjaan yang diperkuat melalui mekanisme kerja yang terstruktur dan berbasis target capaian; dan
 - Penguatan koordinasi dengan unit kerja yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan terkait dengan penegakkan norma jaminan sosial ketenagakerjaan.



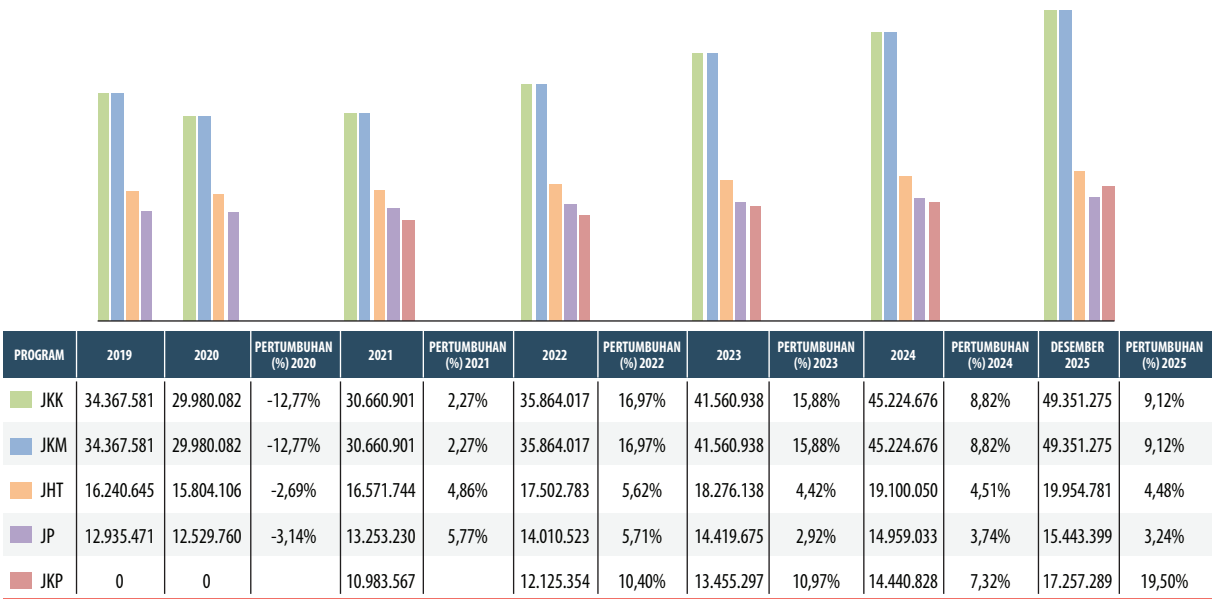
Pembangunan Ketenagakerjaan (Prioritas Nasional)

Selain berkontribusi terhadap pembentukan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK), capaian indikator persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja juga mendukung pencapaian target Indikator RPJMN. Adapun Indikator RPJMN yang dimaksud yaitu (1) Persentase Cakupan Kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPU) dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional dan (2) Persentase Cakupan Kepesertaan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional. Perluasan cakupan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja menjadi instrumen penting dalam memperkuat sistem perlindungan sosial ketenagakerjaan serta menjamin keberlangsungan pendapatan pekerja.

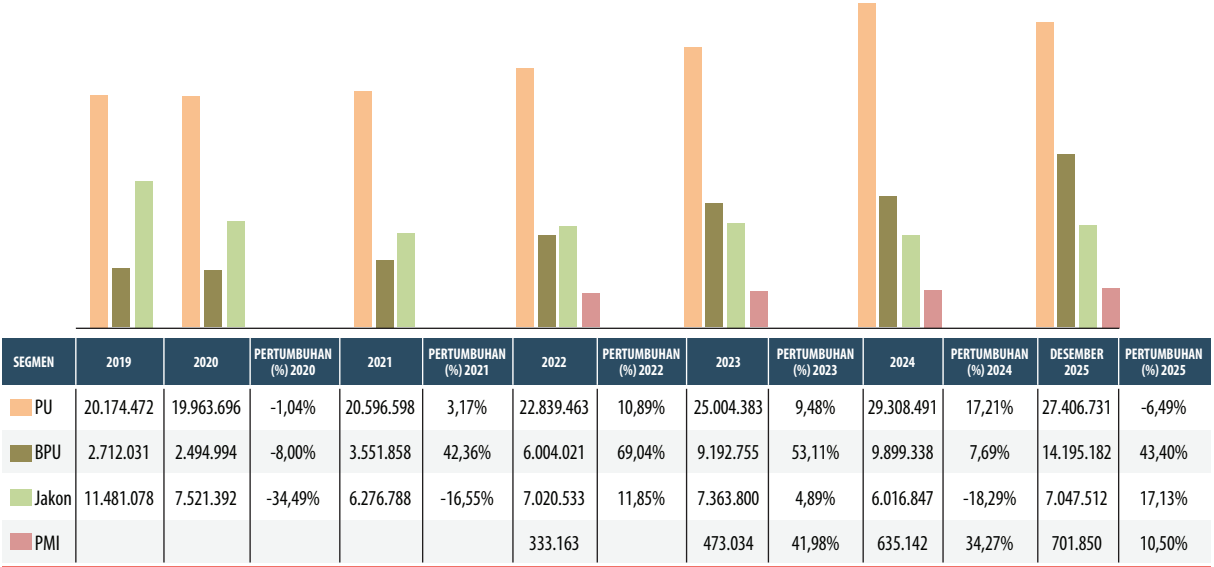
Sejalan dengan mandat tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan mengawal peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan jenis/status pekerjaan sebagai bagian dari agenda strategis pembangunan ketenagakerjaan. Pada Tahun 2025, capaian indikator Persentase Cakupan Kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional tercatat sebesar 63,61 persen dari target sebesar 54,18 persen. Sementara itu, capaian indikator Persentase Cakupan Kepesertaan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional mencapai 17,81 persen dari target sebesar 14,01 persen.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa upaya perluasan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, baik bagi pekerja penerima upah maupun pekerja bukan penerima upah, telah berjalan secara efektif dan melampaui target yang ditetapkan. Realisasi ini memperkuat perlindungan sosial bagi tenaga kerja nasional serta berkontribusi langsung dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan.

Gambar 2 **Kepesertaan per Program BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2019 s.d Desember 2025**



Gambar 3 **Kepesertaan per Segmen BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2019 s.d Desember 2025**



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

Dalam rangka mendukung pencapaian target Indikator RPJMN, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi capaian kinerja pada Tahun 2025, baik yang bersifat pendukung maupun penghambat, serta strategi ke depan, sebagai berikut:

a) Faktor Pendukung

1. Regulasi penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi segmen pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) sudah tersedia;
2. Potensi peserta masih sangat besar;
3. Inpres 2/2021 dan Inpres 8/2025 yang menjadi pendorong bagi optimalisasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk BPU;
4. Meningkatkan kesadaran pekerja/buruh terhadap pentingnya perlindungan sosial baik bagi pekerja penerima upah maupun pekerja Bukan Penerima Upah; dan
5. Peran pemerintah Daerah dan pemangku kepentingan non regulatif. Dukungan Pemerintah Daerah melalui program kolaboratif, sosialisasi serta fasilitasi pendaftaran kepesertaan, termasuk melalui Desa/Kelurahan dan Asosiasi Usaha.

b) Faktor Penghambat

1. Literasi dan pemahaman urgensi Jaminan Sosial masih rendah di kalangan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU);
2. Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan belum optimal dalam memberikan sosialisasi dan kemudahan akses;
3. Keterbatasan dukungan pemerintah pusat dan daerah untuk perlindungan kepada Bukan Penerima Upah (BPU) yang terkategori pekerja rentan miskin dan miskin ekstrem;
4. Tingkat kepatuhan perusahaan masih rendah dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Literasi Pekerja/Buruh, Pemerintah Daerah, Mediator Hubungan Industrial (MHI) terhadap program

Jaminan Sosial Tenaga Kerja masih rendah; dan

6. Tingkat pengawasan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja belum optimal.

c) Strategi ke Depan

1. Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Bukan Penerima Upah yang lebih masif;
2. Penguatan kerja sama antar Kementerian/Lembaga yang mengampu pekerja BPU seperti KemenUMKM, Kementan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), dan Kementerian/Lembaga lainnya;
3. Forum komunikasi penguatan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja BPU;
4. Melakukan penguatan peran BPJS Ketenagakerjaan;
5. Penguatan Kerjasama lintas sektor, meningkatkan kolaborasi kerjasama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, BPJS Ketenagakerjaan, Dunia Usaha serta Komunitas Pekerja Sektor Informal;
6. Membuat edukasi publik mengenai manfaat Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui berbagai kanal komunikasi termasuk media digital, komunitas usaha dan organisasi pekerja guna meningkatkan pemahaman dan kemauan menjadi peserta aktif;
7. Mendorong kemudahan proses pendaftaran, pembayaran iuran dan layanan kepesertaan terutama bagi pekerja mandiri dan sektor informal sehingga hambatan administratif dan non administratif dapat diminimalkan;
8. Menyesuaikan strategi perluasan kepesertaan dengan karakteristik ketenagakerjaan daerah, seperti sektor dominan dan kemampuan ekonomi pekerja/buruh sehingga program lebih tepat sasaran dan aplikatif;
9. Penguatan fungsi Mediator Hubungan Industrial (MHI)/Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pem-

- binaan dan pelayanan (program Jaminan Kehilangan Pekerjaan) kepada perusahaan dan pekerja;
10. Penguatan fungsi Pengawas Ketenagakerjaan dan wasrik BPJS Ketenagakerjaan dalam penegakan kepatuhan dan sanksi;
 11. Massifikasi program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada perusahaan dan pekerja/buruh penerima upah;
 12. Penguatan koordinasi Kelembagaan (Asosiasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh, Pemda dan Kementerian/Lembaga terkait) untuk optimalisasi penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 13. Melakukan pengawasan dan penguatan peran BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

F. JUMLAH PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN SELF-ASSESSMENT NORMA 100

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 tentang pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan, dimana fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaannya, seperti yang terkait dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan tenaga kerja, penggunaan pekerja/buruh anak dan orang muda, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, perlindungan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, penggunaan tenaga kerja asing, tenaga kerja disabilitas, perlindungan tenaga kerja dalam hubungan kerja, serta jaminan sosial dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Namun demikian, pengawasan ketenagakerjaan saat ini masih menghadapi berbagai tantangan struktural yang menghambat efektivitas pelaksanaannya. Beberapa masalah utama, seperti jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan. Rasio jumlah perusahaan yang diawasi terus meningkat dibandingkan dengan jumlah pejabat fungsional Pengawas Ketenagakerjaan yang terus menurun dari tahun ke tahun karena pensiun, meninggal dunia, perpindahan ke jabatan fungsional lain, maupun dimutasi dari instansi bidang ketenagakerjaan ke instansi lain. Laju penambahan jumlah Pengawas Ketenagakerjaan ini tidak sebanding dengan laju penambahan jumlah perusahaan maupun tenaga kerja terdaftar yang harus dilakukan pengawasan akan kepatuhannya terhadap penerapan norma ketenagakerjaan. Selain itu, ketidaksinkronan regulasi, lemahnya independensi pengawas, minimnya anggaran, serta praktik suap, telah melemahkan fungsi pengawasan. Akibatnya, pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan dan keselamatan kerja (K3) masih sering terjadi di berbagai sektor.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja, dilakukan melalui tahapan:

- a. Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebaran norma ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan;
- b. Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-un-

- dengan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian;
- c. Represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Sedangkan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan: Pembinaan, Pemeriksaan, Pengujian; dan/atau Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan. Pemeriksaan ketenagakerjaan merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, sehingga untuk memperluas jangkauan pelayanan serta meningkatkan jumlah perusahaan yang diperiksa dan untuk mencapai target jumlah pemeriksaan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan, perlu dikembangkan metode baru sebagai inovasi dalam pemeriksaan norma ketenagakerjaan.

Oleh karenanya, inovasi dan pengembangan metode pemeriksaan yang baru untuk meningkatkan jumlah perusahaan yang mendapatkan layanan ketenagakerjaan berupa pemeriksaan ketenagakerjaan, meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terlindungi serta meningkatkan jumlah perusahaan yang mematuhi norma ketenagakerjaan, yang relevan dengan kondisi revolusi industri 4.0 saat ini adalah dengan mengembangkan pemeriksaan secara virtual dengan metode penilaian mandiri (*self-assessment*). Metode pemeriksaan ini merupakan alat bantu dalam pemeriksaan norma ketenagakerjaan yang selama ini masih dilakukan secara manual (konvensional), agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Metode pemeriksaan mandiri ini selanjutnya disebut sebagai Norma 100.

Dengan demikian, indikator perusahaan yang melakukan *self-assessment* Norma 100 diukur dengan menghitung banyaknya perusahaan yang melaksanakan

kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan melalui pengisian daftar periksa secara mandiri berbasis jaringan atau formulir elektronik (terintegrasi dengan SIAPKerja) yang dilakukan oleh wakil pengusaha dan wakil pekerja untuk kemudian diverifikasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan guna menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap pemenuhan norma ketenagakerjaan.

Realisasi perusahaan yang melakukan *self-assessment* Norma 100 pada tahun 2025 ada sebanyak 1.054 perusahaan, yang dilakukan oleh perwakilan perusahaan dan pekerja. Terdapat 23 kluster norma ketenagakerjaan dalam pertanyaan yang diajukan dalam *self-assessment* Norma 100, yaitu:

- Norma Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- Norma Waktu Kerja Waktu Istirahat;
- Norma Pengupahan;
- Norma Hubungan Kerja;
- Norma Kebebasan Berserikat;
- Norma Jaminan Sosial;
- Norma Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
- Norma Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- Norma Kerja Anak;
- Norma Kerja Perempuan;
- Norma K3 Pesawat Uap dan Bejana Tekanan;
- Norma K3 Pesawat Tenaga dan Produksi;
- Norma K3 Pesawat Angkat dan Angkut;
- Norma K3 Listrik, Eskalator dan Elevator;
- Norma K3 Penanggulangan Kebakaran;
- Norma K3 Konstruksi dan Bangunan;
- Norma Kesehatan Kerja;
- Norma K3 Lingkungan Kerja;
- Norma K3 Bekerja pada Ketinggian;
- Norma K3 Bahan Kimia Berbahaya;
- Norma K3 Bekerja di Ruang Terbatas;
- Norma Kelembagaan K3 dan Keahlian K3; dan
- Norma Sistem Manajemen K3.

Dalam rangka meningkatkan tingkat kepatuhan dan

kualitas penerapan norma 100, Kementerian mendorong pelaksanaan *self-assessment* Norma 100. Pendekatan yang dilakukan pemerintah tidak hanya bersifat pengawasan dan penegakan hukum, tetapi juga menekankan aspek pembinaan, fasilitasi, dan kolaborasi, sebagai berikut:

a) Faktor Pendukung

Beberapa hal yang menjadi faktor pendorong keberhasilan agar perusahaan melakukan *self-assessment* Norma 100 adalah :

- Menerbitkan aturan yang mewajibkan atau mendorong *self-assessment* Norma 100, yaitu dengan menyusun Pedoman Teknis Operasional Fitur Norma 100 melalui penyusunan Keputusan Direktur Jenderal Binwasnaker dan K3 Nomor 5/184/HK.03.01/XII/2025 tentang Pedoman Pemeriksaan Mandiri Norma Ketenagakerjaan secara Virtual yang berfungsi sebagai dasar hukum untuk memberikan kepastian bagi perusahaan dalam melaksanakan *self-assessment* Norma 100;
- Melakukan pengembangan fitur Norma 100 di SIAPKerja serta melakukan sosialisasi ke perusahaan, kawasan Industri dan Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Provinsi. Melalui pengembangan fitur disertai sosialisasi yang masif dan terarah, tingkat partisipasi perusahaan dalam melakukan *self-assessment* Norma 100 diharapkan mengalami peningkatan. Selain itu, kualitas data kepatuhan yang dihasilkan menjadi lebih valid dan dapat digunakan sebagai dasar perencanaan pengawasan berbasis risiko (*risk based inspection*). Kondisi tersebut secara langsung mendukung peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan serta mendorong terciptanya kepatuhan norma kerja dan norma K3 secara berkelanjutan;
- Melakukan sosialisasi dan edukasi kepada pelaku usaha melalui seminar, bimbingan teknis, pelatihan yang menjelaskan tujuan, manfaat, serta mekanisme pelaksanaan *self-assessment* Norma 100.

Melalui kegiatan ini diharapkan dapat membangun pemahaman bahwa *self-assessment* bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan alat untuk mengidentifikasi risiko, kelemahan, dan peluang perbaikan dalam operasional perusahaan;

- Melakukan pendampingan dan asistensi teknis. Pendampingan dilakukan untuk membantu perusahaan dalam memahami hasil *self-assessment* dan menyusun rencana perbaikan. Pendampingan dilaksanakan melalui pendekatan konsultatif dan pembinaan, baik secara langsung (*onsite visit*) maupun secara daring. Fokus utama pendampingan adalah membantu perusahaan dalam memahami hasil evaluasi *self-assessment*, mengidentifikasi area yang belum memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, serta memberikan penjelasan terhadap indikator-indikator Norma 100 yang memerlukan perbaikan;
- Menyediakan panduan praktis pengisian dan memberikan pendampingan serta asistensi teknis dalam pengisian *self-assessment*. Penyediaan panduan praktis pengisian disusun sebagai instrumen operasional untuk memberikan kejelasan dan keseragaman pemahaman terhadap indikator-indikator Norma 100. Panduan tersebut memuat penjelasan setiap unsur norma ketenagakerjaan, definisi operasional indikator, tata cara pengisian instrumen, contoh dokumen pendukung yang dipersyaratkan, serta skema penilaian. Dengan adanya panduan yang terstruktur dan aplikatif, perusahaan memperoleh rujukan yang jelas dalam melakukan evaluasi mandiri terhadap tingkat kepatuhan norma kerja;
- Perusahaan-perusahaan melakukan *self-assessment* Norma 100. Kerja sama tersebut dilaksanakan dalam kerangka sinergi pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan, mengingat Pemerintah Daerah memiliki kedekatan administratif dan operasional dengan perusahaan di wilayahnya masing-masing. Melalui koordinasi

yang intensif, dilakukan penyalarsan strategi sosialisasi, pembinaan, serta *monitoring* terhadap pelaksanaan *self-assessment* Norma 100. Bentuk implementasi kerja sama meliputi penyampaian surat edaran bersama, pelaksanaan rapat koordinasi, integrasi agenda sosialisasi dalam forum-forum daerah (seperti forum HRD, asosiasi pengusaha, dan kawasan industri), serta pelibatan Pengawas Ketenagakerjaan daerah dalam proses pembinaan dan asistensi teknis. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa *self-assessment* Norma 100 tidak hanya tersampaikan di tingkat pusat, tetapi juga diinternalisasi secara efektif di tingkat daerah; dan

7. Memberikan penghargaan *NAKER Awards* tahun 2025 untuk Kategori Kawasan Industri Terbaik dalam Penerapan Norma 100. Hal ini dilakukan sebagai upaya merangsang perusahaan-perusahaan untuk mengisi penilaian norma 100. Pemberian penghargaan ini memiliki dampak strategis karena kawasan industri berperan sebagai pusat konsentrasi perusahaan dalam jumlah besar. Dengan menjadikan kawasan sebagai unit kompetisi, tercipta dorongan kolektif bagi pengelola kawasan untuk memastikan perusahaan-perusahaan di dalamnya berpartisipasi aktif dalam pengisian *self-assessment*. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kuantitas partisipasi, tetapi juga kualitas kepatuhan norma kerja secara menyeluruh di dalam ekosistem kawasan. Selain itu, penghargaan *NAKER Awards* memberikan pengakuan publik atas komitmen kawasan industri dalam menerapkan norma ketenagakerjaan secara baik dan berkelanjutan. Pengakuan tersebut meningkatkan reputasi kawasan, memperkuat kepercayaan investor, serta menciptakan citra positif bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di dalamnya. Dengan demikian, kepatuhan terhadap Norma 100 tidak lagi dipandang semata sebagai kewajiban regulatif, tetapi sebagai bagian dari standar tata kelola perusahaan yang unggul.

b) Faktor Penghambat

Dalam mencapai target pengisian *self-assessment* Norma 100, terdapat berbagai hambatan yang dihadapi, yang mana hambatan tersebut antara lain:

1. Terbatasnya pemahaman perusahaan terhadap Norma 100. Banyak perusahaan belum memahami secara utuh tujuan dan manfaat Norma 100, dan memandang *self-assessment* sebagai beban administratif, bukan alat perbaikan bagi Perusahaan. Persepsi tersebut berdampak pada rendahnya motivasi perusahaan untuk melakukan pengisian instrumen secara tepat dan menyeluruh. Dalam beberapa kasus, pengisian dilakukan secara minimalis tanpa disertai pemahaman terhadap indikator yang dinilai maupun tanpa didukung dokumen atau bukti yang memadai. Kondisi ini berpengaruh terhadap kualitas data kepatuhan yang dihasilkan serta mengurangi efektivitas Norma 100 sebagai instrumen deteksi dini potensi pelanggaran norma kerja;
2. Banyak perusahaan khawatir bahwa hasil *self-assessment* akan digunakan langsung untuk tindakan, yang mana keterbukaan tersebut justru merugikan perusahaan. Kondisi ini mendorong perusahaan tidak jujur dalam penilaian, atau enggan melakukan *self-assessment* sama sekali. Hal ini memengaruhi kualitas data yang dihasilkan dalam sistem Norma 100. Pengisian yang tidak mencerminkan kondisi aktual menyebabkan rendahnya validitas data kepatuhan, sehingga menyulitkan proses analisis risiko dan perencanaan pengawasan berbasis data (*data-driven supervision*). Selain itu, inkonsistensi dalam pelaporan mengurangi efektivitas Norma 100 sebagai instrumen deteksi dini terhadap potensi pelanggaran norma ketenagakerjaan;
3. Keterbatasan sumber daya di perusahaan untuk melakukan *self-assessment*, disebabkan kurangnya SDM yang paham Norma 100 dan belum adanya personel yang khusus melakukan *self-assessment*.

Kondisi ini berimplikasi pada rendahnya kualitas pengisian, keterlambatan pelaporan, serta ketidaklengkapan bukti yang dipersyaratkan dalam sistem. Keterbatasan sumber daya tersebut juga berdampak pada belum optimalnya pemanfaatan hasil *self-assessment* sebagai alat evaluasi internal. Tanpa dukungan personil yang kompeten, perusahaan cenderung memandang *self-assessment* sebagai kewajiban administratif semata, bukan sebagai instrumen manajemen risiko dan perbaikan tata kelola ketenagakerjaan;

4. Pendampingan dan evaluasi *self-assessment* belum optimal, sebagai akibat dari jumlah pengawas atau tenaga pendamping yang terbatas. Keterbatasan jumlah pengawas berdampak pada belum optimalnya proses verifikasi atas kebenaran dan kelengkapan data yang disampaikan perusahaan. Dalam beberapa kasus, evaluasi hanya dapat dilakukan secara administratif tanpa pendalaman substansi atau kunjungan lapangan secara langsung. Hal ini berpotensi memengaruhi kualitas pembinaan dan akurasi penilaian tingkat kepatuhan. Selain itu, keterbatasan tenaga pendamping juga membatasi pelaksanaan klinik konsultasi dan asistensi teknis secara intensif, khususnya bagi perusahaan yang memiliki tingkat kompleksitas usaha tinggi atau memerlukan pembinaan khusus. Dari perspektif tata kelola pengawasan, kondisi ini berimplikasi pada belum optimalnya fungsi Norma 100 sebagai instrumen pengawasan preventif berbasis risiko. Tanpa dukungan evaluasi dan pendampingan yang memadai, potensi ketidaksesuaian norma kerja tidak dapat diidentifikasi dan ditindaklanjuti secara tepat;
5. Adanya pemblokiran anggaran yang mengakibatkan pelaksanaan sosialisasi *self-assessment* Norma 100 tidak maksimal seperti di tahun sebelumnya. Kegiatan sosialisasi yang baru dapat dilakukan mendekati akhir tahun mengurangi rentang waktu yang tersedia bagi perusahaan untuk melakukan pengisian instrumen secara optimal;

6. Dasar hukum hanya bersifat pedoman teknis dan tidak mengikat, sehingga mengakibatkan banyak perusahaan yang ragu untuk mengisi, karena ini dianggap hanya bersifat sukarela. Kondisi tersebut menimbulkan persepsi di kalangan sebagian perusahaan bahwa pelaksanaan *self-assessment* Norma 100 tidak memiliki konsekuensi hukum langsung apabila tidak dilaksanakan;
7. Pelaksanaan sosialisasi yang hanya mengandalkan daring via zoom berakibat pada kurang optimalnya penyampaian sosialisasi. Pelaksanaan sosialisasi secara daring memang memberikan efisiensi dari sisi jangkauan dan biaya, serta memungkinkan partisipasi lintas wilayah dalam waktu yang bersamaan. Namun demikian, berdasarkan hasil evaluasi kegiatan, pendekatan ini memiliki keterbatasan dalam hal efektivitas interaksi, kedalaman pemahaman peserta, serta tingkat partisipasi aktif dalam sesi diskusi. Dalam beberapa kegiatan sosialisasi daring, partisipasi perusahaan cenderung bersifat pasif. Selain itu, kendala teknis seperti gangguan atau ketidakstabilan jaringan internet di beberapa daerah juga memengaruhi kualitas penyampaian materi dan pemahaman peserta; dan
8. Masih banyak perusahaan yang belum memiliki akun SIAPKerja dan kode pendaftaran WLKP yang berfungsi sebagai SSO (*single sign-on*) untuk dapat mengakses Norma 100. Hal tersebut umumnya disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pemahaman terhadap prosedur registrasi dan aktivasi akun.

c) Strategi ke Depan

Sebagai upaya untuk mengatasi berbagai hambatan dalam pencapaian target di atas, maka ada beberapa strategi yang diambil sebagai langkah perbaikan ke depan. Berbagai upaya yang dapat dilakukan, antara lain:

1. Lebih memasifkan kegiatan dalam rangka peningkatan pemahaman dan kesadaran perusahaan

- melalui kampanye publik dan mengintegrasikan materi Norma 100 dalam berbagai kegiatan di bidang pengawasan ketenagakerjaan. Materi Norma 100 akan diintegrasikan secara konsisten dalam setiap kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, seperti rapat koordinasi pengawas, kegiatan pembinaan dan inspeksi, bimbingan teknis, serta forum konsultasi dan advokasi regulasi. Dengan pendekatan ini, Norma 100 tidak lagi diposisikan sebagai program tersendiri, melainkan sebagai bagian integral dari sistem pengawasan dan pembinaan norma kerja;
2. Melakukan pendampingan dan penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi terhadap pengisian Norma 100 oleh perusahaan untuk menghindari adanya kesalahan yang sama di kemudian hari. Pendampingan ini mencakup klarifikasi pertanyaan yang ambigu dan memberikan arahan agar jawaban sesuai dengan maksud pertanyaan;
 3. Bekerja sama dengan Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan di Provinsi untuk melakukan pemantauan secara real time terhadap tingkat partisipasi perusahaan di wilayahnya, mengidentifikasi perusahaan yang belum melakukan pengisian, serta melakukan intervensi pembinaan secara lebih cepat dan terarah. Pengembangan fitur Norma 100 dengan penambahan fitur akses admin untuk Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi dan penambahan fitur cetak sertifikat kepatuhan sehingga perusahaan dapat mengakses sendiri sertifikat kepatuhan setelah melaksanakan verifikasi. Fitur ini juga mendukung integrasi data pusat dan daerah, sehingga proses pengawasan menjadi lebih terkoordinasi dan berbasis data (*data-driven supervision*);
 4. Mendorong perusahaan memiliki personel khusus yang bertanggung jawab atas *self-assessment*;
 5. Penambahan jumlah Pengawas Ketenagakerjaan/tenaga pendamping untuk memastikan seluruh perusahaan mendapatkan pendampingan yang cukup dalam proses *self-assessment*. Penambahan

- Pengawas Ketenagakerjaan dan tenaga pendamping mempertimbangkan kompleksitas daerah, jumlah personel yang ada, dan tingkat risiko ketidakpatuhan;
6. Mengupayakan agar kegiatan *self-assessment* Norma 100 menjadi kegiatan prioritas kementerian sehingga didukung dengan sumber daya anggaran yang mencukupi;
 7. Membuat dasar hukum pelaksanaan *self-assessment* Norma 100 yang memiliki kekuatan hukum mengikat berupa peraturan yang ditetapkan oleh Menteri, sehingga dapat memberikan landasan legal yang jelas dan mendukung konsistensi pelaksanaan *self-assessment*;
 8. Melakukan sosialisasi secara luring dengan menggunakan anggaran dari APBN atau melalui kerja sama dengan pengelola kawasan industri untuk meningkatkan partisipasi perusahaan dalam pengisian pemeriksaan mandiri; dan
 9. Menyusun diagram alur (*flowchart*) proses pembuatan akun SiapKerja yang lebih mudah untuk dipahami, dan melakukan sosialisasi serta fasilitasi pembuatan akun SiapKerja dan WLKP yang berfungsi sebagai SSO (*single sign on*) untuk dapat mengakses Norma 100. Fasilitasi pembuatan akun SiapKerja dan WLKP dapat dilakukan melalui bantuan call center/help desk.

Pembangunan Pengawasan Ketenagakerjaan (Prioritas Nasional)

Penerapan Norma Ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian target Prioritas Nasional tahun 2025 yang tercantum dalam RPJMN 2025-2029, yaitu Jumlah Perusahaan yang Menerapkan dan Mematuhi Norma Ketenagakerjaan. Untuk capaian ini realisasinya 448.559 perusahaan dari target 447.352, yang mana jumlah tersebut sudah melebihi target. Telah dilaksanakan Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan ini adalah adanya kegiatan sosialisasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan

Perusahaan (WLKP) kepada perusahaan-perusahaan. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan melibatkan Pengawas Ketenagakerjaan baik di tingkat pusat maupun daerah, guna memastikan keseragaman pemahaman serta efektivitas pelaksanaan kebijakan. Selain itu, dilakukan pula pelaporan Indeks Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya evaluasi dan penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

Selain itu, capaian RPJMN lain yang diampu Ditjen Binwasnaker dan K3 adalah Angka pekerja anak usia 5 - 17 tahun, yang realisasinya mencapai 1,8% dari target 1,67%. Keberhasilan ini didukung oleh beberapa faktor, yaitu telah dilaksanakannya kegiatan peningkatan kepatuhan sosialisasi norma kerja anak 339 perusahaan pada 4 provinsi. Akan tetapi, masih terdapat kendala yaitu belum adanya regulasi atau payung hukum terkait Peta Jalan Indonesia Bebas Pekerja Anak. Oleh karena itu, untuk strategi ke depannya akan dilakukan penguatan regulasi pencegahan dan penanganan Pekerja Anak serta pengimplementasian Peta Jalan Indonesia Bebas Pekerja Anak di level Pusat dan Daerah.

G. LAJU PRODUK DOMESTIK BRUTO PER TENAGA KERJA

Perkembangan ekonomi suatu negara dapat diukur dengan pertumbuhan ekonomi, yang menunjukkan pertumbuhan produksi barang dan jasa di suatu wilayah perekonomian dalam selang waktu tertentu. Produksi tersebut diukur dalam konsep nilai tambah (*value added*) yang diciptakan oleh sektor-sektor ekonomi di wilayah bersangkutan yang secara total dikenal sebagai PDB. Dengan demikian, PDB dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur kinerja perekonomian suatu negara atau sebagai cerminan keberhasilan suatu pemerintahan dalam menggerakkan sektor-sektor ekonomi.

PDB disajikan dalam dua konsep harga, yaitu har-

ga berlaku dan harga konstan. PDB atas dasar harga berlaku sering disebut dengan PDB nominal yaitu nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan suatu negara dalam suatu periode waktu menurut harga yang berlaku pada waktu tersebut. Sementara PDB atas dasar harga konstan, sering disebut dengan PDB riil merupakan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar (diukur dengan harga di tahun 2010). Untuk mengukur tingkat produktivitas secara Nasional, Regional dan Sektoral, dapat dilakukan dengan melihat rasio dari PDB atau Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja.

Produktivitas memiliki arti yang beragam. Berdasarkan Kamus Baku Bahasa Indonesia, produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan (KBBI, 2021). *Organisation for Economic Co-Operation and Development* atau OECD (2001) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio *output* produk atau jasa untuk setiap *input* atau faktor produksi yang digunakan dalam suatu proses produksi.

Produktivitas ditujukan untuk melihat efisiensi produksi, dengan membandingkan *output* dan *input* yang digunakan untuk memproduksi *output*. *Input* dapat berupa sumber material atau bahan baku, tenaga kerja, barang modal, serta sumber daya pikiran manusia. Dengan demikian, pengukuran produktivitas dapat dikembangkan untuk masing-masing *input* secara terpisah atau seluruh *input* secara bersama-sama.

Pengukuran produktivitas masing-masing *input* sering disebut dengan produktivitas parsial yang biasanya diukur dengan menghitung rasio *output* terhadap *input* secara langsung. Salah satu ukuran produktivitas parsial adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan berbagai cara tergantung bagaimana mendefinisikan *output* dan

tenaga kerja itu sendiri (APO, 2020). *Asian Productivity Organization* (APO) mengukur produktivitas tenaga kerja dengan membagi PDB dengan tenaga kerja.

Sebagaimana juga tercantum dalam RPJMN 2025-2029, Sumber daya manusia yang sejahtera, adaptif, berakhlak mulia, berbudaya maju, unggul, dan berdaya saing merupakan modal dasar pembangunan menuju tercapainya Visi Indonesia Emas 2045. Oleh karena itu, pembangunan harus diawali dengan pemenuhan pelayanan dasar dan pembentukan modal manusia sebagai aspek utama Pembangunan untuk menciptakan fondasi yang kokoh bagi transformasi pembangunan.

Pembangunan sumber daya manusia dilaksanakan dengan memberikan setiap individu kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Atas dasar hal tersebut, pada Pembangunan jangka menengah nasional tahun 2025-2029, pemerintah berkomitmen untuk memperkuat pembangunan sumber daya manusia, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas dengan menjadikannya sebagai Prioritas Nasional 4.

Untuk mengawal keberhasilan proses Pembangunan PN 4, pemerintah menetapkan 5 sasaran Pembangunan yang di antaranya menguatnya lptek, Inovasi dan produktivitas tenaga kerja. Akan tetapi masih terdapat isu terkait produktivitas tenaga kerja, dimana Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih rendah, yaitu 19% dari tingkat produktivitas tenaga kerja Amerika Serikat (APO, 2024). Angka tersebut juga berada di bawah rata-rata Kawasan ASEAN (20%). Rendahnya produktivitas tenaga kerja disebabkan oleh tingginya angkatan kerja berpendidikan SMP/MTs ke bawah sebesar 52,32% (BPS, 2024), ketidaksesuaian keahlian (*skill-mismatch*) di pasar kerja, belum terbangunnya sistem informasi pasar kerja yang kredibel, tingginya

kasus perselisihan Hubungan Industrial (HI), rendahnya kepatuhan norma ketenagakerjaan, serta terbatasnya akses pendidikan dan pelatihan vokasi.

Ekonomi Indonesia telah berangsur pulih pasca pandemi Covid-19 sebagai dampak dari upaya perbaikan ekonomi dari Pemerintah. Tercatat pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2025 tumbuh sebesar 5,11 persen, lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2024 yang mengalami pertumbuhan sebesar 5,03 persen. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari kembalinya kinerja ekonomi utama seperti Industri Pengolahan, Transportasi dan Pergudangan, serta Perdagangan Besar dan Eceran.

Pertumbuhan terjadi pada hampir seluruh lapangan usaha, kecuali Pertambangan dan Penggalian yang berkontraksi sebesar 0,66 persen. Lapangan usaha yang tumbuh signifikan adalah Jasa Lainnya sebesar 9,93 persen; diikuti oleh Jasa Perusahaan sebesar 9,10 persen, serta Transportasi dan Pergudangan sebesar 8,78 persen. Sementara itu, Industri Pengolahan serta Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor yang memiliki peran dominan terhadap perekonomian Indonesia masing-masing tumbuh sebesar 5,30 persen dan 5,49 persen.

Keadaan pasar tenaga kerja Indonesia juga menunjukkan perbaikan dengan meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat. Tingkat pengangguran pada 2025 sebesar 4,85 persen menurun sebesar 0,06 persen poin dari 2024. Perbaikan yang terjadi pada perekonomian dan pasar tenaga kerja juga berimbas pada meningkatnya produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Pada tahun 2022, produktivitas tenaga kerja Indonesia mencapai 29,40 ribu USD per tenaga kerja per tahun. Capaian ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yaitu sebesar 28,82 ribu USD per tenaga kerja per tahun (The Conference Board, 2023).

Peningkatan daya saing suatu negara sangat dipen-

garuhi oleh kualitas sumber daya yang dimiliki, utamanya SDM. Kualitas SDM akan berdampak langsung pada produktivitas yang dihasilkan. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, produktivitas yang dihasilkan akan semakin meningkat. Pendidikan menjadi salah satu ukuran kualitas SDM.

Berdasarkan Sakernas Agustus 2025, bila dibandingkan dengan Agustus 2024, penduduk bekerja berpendidikan SD ke bawah, Sekolah Menengah Pertama, dan Diploma I/II/III mengalami penurunan, masing-masing sebesar 1,05 persen poin; 0,51 persen poin; dan 0,10 persen poin. Sementara itu, penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Diploma IV, S1, S2, S3 mengalami peningkatan, dengan peningkatan terbesar pada tingkat Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan yaitu sebesar 1,03 persen poin. Kondisi ini mengindikasikan adanya perbaikan kualitas kompetensi tenaga kerja Indonesia. Kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan, khususnya dalam kontribusinya terhadap dunia kerja menjadi pemicu meningkatnya pendidikan tenaga kerja Indonesia. Dengan meningkatnya pendidikan terakhir yang ditamatkan, diharapkan dapat diikuti dengan peningkatan efisiensi kerja sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Selain pendidikan, faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja tenaga kerja adalah besaran upah yang diterima. Secara tidak langsung upah yang diterima menjadi salah satu pertimbangan penting dalam dunia kerja. Tinggi rendahnya upah yang diterima dapat memengaruhi semangat kerja, dan akhirnya memengaruhi kinerja tenaga kerja. Tenaga kerja akan semakin bersemangat dan termotivasi untuk memberikan *output* yang terbaik jika merasa menerima upah dengan nominal yang layak. Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah melalui Kemnaker rutin menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagai pe-

doman penetapan upah tenaga kerja.

Terkait dengan hal di atas, maka Indikator Laju PDB per tenaga kerja yang juga merupakan indikator pembangunan dalam RPJMN, menjadi salah satu indikator untuk mengukur Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan. Untuk mengukur Laju Produk Domestik Bruto per Tenaga Kerja sebagai salah satu Indikator dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{\frac{PDB}{TK}} = \frac{\left[\frac{PDB_t}{PYB_t} \right] - \left[\frac{PDB_{t-1}}{PYB_{t-1}} \right]}{\left[\frac{PDB_{t-1}}{PYB_{t-1}} \right]} \times 100$$

$r_{\frac{PDB}{TK}}$: Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja.

PDBt : Nilai produk domestik bruto tahun penilaian.

PDBt-1 : Nilai produk domestik bruto tahun sebelum tahun penilaian.

PYBt : Total penduduk yang Bekerja tahun penilaian.

PYBt-1 : Total penduduk yang Bekerja sebelum tahun penilaian.

Berdasarkan data bersumber dari BPS, Produk Domestik Bruto tahun 2025 Atas Dasar Harga Konstan 2010 sebesar 13.580.500 (Miliar Rupiah), meningkat dari Produk Domestik Bruto tahun 2025 Atas Dasar Harga Konstan 2010 sebesar 12.920.500 (Miliar Rupiah). Sedangkan, penduduk yang bekerja tahun 2025 berdasarkan Sakernas Agustus 2025 sebanyak 146.542.264, meningkat dibandingkan penduduk yang bekerja tahun 2024 berdasarkan Sakernas Agustus 2024 sebanyak 144.642.004. Dengan demikian, laju PDB per tenaga kerja tahun 2025 dengan menggunakan data di atas adalah sebesar 3,75 persen dari target sebesar 3,30 persen. Dengan perhitungan sebagai berikut:



$$r_{\frac{PDB}{TK}} = \frac{\left[\frac{13.580.500}{146.542.264} \right] - \left[\frac{12.920.500}{144.642.004} \right]}{\left[\frac{12.920.500}{144.642.004} \right]} \times 100 = 3,75$$

a) Faktor Pendukung

Faktor-faktor yang berpengaruh kepada peningkatan produktivitas tenaga kerja dan daya saing tenaga kerja baik dari sisi kualitas SDM maupun lingkungan kerja, terus diupayakan Kementerian Ketenagakerjaan.

Produktivitas tenaga kerja ditingkatkan dari sisi permintaan dan penawaran. Dari sisi permintaan, peningkatan produktivitas tenaga kerja diupayakan melalui (i) perluasan kesempatan kerja baru di pekerjaan bidang keahlian menengah ke atas di sektor produktif; (ii) fasilitasi mobilitas dan perlindungan tenaga kerja melalui penyediaan informasi pasar kerja yang kredibel, penguatan sistem perlindungan adaptif bagi tenaga kerja, serta iklim ketenagakerjaan yang responsif dan inklusif. Dari sisi penawaran, peningkatan produktivitas tenaga kerja diupayakan melalui (i) peningkatan keahlian tenaga kerja melalui penguatan penyelenggaraan pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang berbasis kebutuhan pasar kerja; (ii) pelatihan *reskilling* dan *upskilling*, transisi *school to work*,

dan integrasi *soft skills* bagi angkatan kerja dengan prinsip pembelajaran sepanjang hayat dan memanfaatkan teknologi.

Upaya konkrit yang telah dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan kegiatan Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas digagas untuk membangun ekosistem produktivitas yang menyeluruh demi mendukung pertumbuhan berkelanjutan di Indonesia. Pada kegiatan ini, terdapat 532 perusahaan/lembaga yang ikut berpartisipasi dari target sebesar 501 Perusahaan/lembaga sehingga capaiannya sebesar 106,19%;
2. Melaksanakan kegiatan Pekan Peningkatan Produktivitas Nasional (P3N) sebagai bagian dari dukungan terhadap Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas, yang diselenggarakan pada 10–14 November 2025. P3N merupakan inisiatif tahunan yang dirancang untuk mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia di berbagai sektor, baik pemerintahan maupun swasta. Pada tahun 2025, P3N mengusung tema “Indonesia Produktif”, dengan menghadirkan rangkaian kegiatan yang bertujuan membekali peserta dengan pengetahuan, keterampilan, serta inovasi terkini di dunia kerja sebagai respons terhadap tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0. Kegiatan ini berfokus pada peningkatan kapasitas tenaga kerja, pemanfaatan inovasi teknologi, serta penguatan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) guna mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan;
3. Melaksanakan program pelatihan peningkatan produktivitas, yang dilaksanakan di 21 UPT dengan jumlah peserta yang meningkat kompetensinya di Bidang Produktivitas sebanyak 1.809 orang dari target sebesar 1.796 orang atau realisasi sebesar 100,72%. Rincian program pelatihan pada tiap UPT dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15 Rincian Program Pelatihan pada Tiap UPT

NO	SATKER/UPT	TARGET (ORANG)	REALISASI (ORANG)	REALISASI (%)
1	Dit. Produktivitas	596	273	45,81
2	BBPVP Bandung	75	75	100,00
3	BBPVP Bekasi	75	85	113,33
4	BBPVP Serang	75	100	133,33
5	BBPVP Semarang	75	114	152,00
6	BBPVP Medan	75	75	100,00
7	BBPVP Makassar	75	75	100,00
8	BPVP Banda Aceh	50	50	100,00
9	BPVP Padang	50	58	116,00
10	BPVP Surakarta	50	98	196,00
11	BPVP Samarinda	50	70	140,00
12	BPVP Kendari	50	50	100,00
13	BPVP Ambon	50	50	100,00
14	BPVP Ternate	50	50	100,00
15	BPVP Sorong	50	58	116,00
16	BPVP Bandung Barat	50	59	118,00
17	BPVP Lombok Timur	50	160	320,00
18	BPVP Bantaeng	50	50	100,00
19	BPVP Sidoarjo	50	77	154,00
20	BPVP Banyuwangi	50	81	162,00
21	BPVP Pangkep	50	50	100,00
22	BPVP Belitung	50	51	102,00
JUMLAH		1.796	1.809	100,72%

4. Pelaksanaan kegiatan Pengukuran Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja berupa dokumen, yang terdiri dari buku Penghargaan Siddhakarya, buku Panduan Pengukuran Produktivitas dan buku Pengukuran Produktivitas;
5. Pelaksanaan kegiatan Lembaga/Perusahaan yang menerapkan Alat, Teknik, dan Metode Peningkatan Pro-

- duktivitas pada 146 lembaga/perusahaan;
6. Pelaksanaan kegiatan Perusahaan/Lembaga yang mengikuti Bimbingan dan Konsultasi Peningkatan Produktivitas pada 386 lembaga/perusahaan;
 7. Melakukan penguatan dukungan sistem informasi produktivitas dengan pembuatan Website:
 - Website penunjang pelaksanaan pemberian penghargaan produktivitas Paramakarya dan Siddhakarya untuk perusahaan, gubernur, bupati/walikota, dan individu pemerhati produktivitas yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas. Kedua penghargaan ini berlandaskan pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas <https://paramakarya.kemnaker.go.id/>;
 - Website P3N Kemnaker, berfungsi sebagai pusat informasi dan pemberian informasi mengenai rangkaian kegiatan P3N <https://p3n.kemnaker.go.id/>; dan
 - Website pengukuran produktivitas Kemnaker yang bertujuan untuk memfasilitasi perusahaan dalam mengukur, menganalisis, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pendekatan yang sistematis, efisien, dan berdaya saing <https://pengukuranproduktivitas.kemnaker.go.id/>.
 8. Ikut serta dalam pelaksanaan forum dan kerja sama internasional, antara lain:
 - Memfasilitasi kegiatan *67th Session of the APO Governing Body Meeting* (GBM) Tahun 2025 di Jakarta pada tanggal 20–22 Mei 2025; dan
 - Melaksanakan pelatihan dan sertifikasi *Productivity Specialist* yang bekerja sama dengan *Asian Productivity Organization* (APO) di BBPVP Bekasi. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat ekosistem produktivitas nasional dan menciptakan SDM unggul di bidang

- produktivitas. Pada kegiatan ini juga, diraih sertifikasi untuk *Green Productivity Specialist* (APO-GPS 201), yang menekankan pada produktivitas ramah lingkungan;
9. Pelaksanaan kampanye dan diseminasi produktivitas secara nasional, yang dilakukan dengan kegiatan:
 - Memberikan dukungan pelaksanaan kegiatan Temu Karya Mutu dan Produktivitas Nasional (TKMPN) XXIX 2025 di Batam bersama dengan Wahana Kendali Mutu (WKM) dan Asosiasi Manajemen Mutu Indonesia (AMMPI);
 - Melaksanakan kegiatan *Productivity goes to Campus* bekerja sama dengan Persatuan Insinyur Indonesia (PII) dengan tujuan menjadikan produktivitas sebagai kunci daya saing bangsa serta menciptakan pemimpin masa depan yang visioner. Kegiatan ini dilaksanakan dengan bekerja sama pada 2 Perguruan Tinggi di Indonesia, yaitu:
 - Institut Teknologi 10 November Surabaya pada tanggal 27 November 2025 dengan tema “Peran Strategis *Supply Chain* & Logistik dalam Meningkatkan Produktivitas Nasional”.
 - Universitas Indonesia pada tanggal 11 Desember 2025 dengan tema “Produktif & Inovatif: Membangun Karier, Mencipta Karya, Menginspirasi Negeri”.
 - Melaksanakan kegiatan *Indonesia Productivity Summit 2025* bersama Ikatan Alumni Teknik Industri Institut Teknologi Bandung (IATI-ITB) pada 12 Desember 2025. Kegiatan ini memperkuat gerakan produktivitas nasional dengan mengusung tema “*Driving Innovation, Productivity, and Human Capital: Indonesia’s Path to Global Competitiveness 2045*” dan dihadiri oleh 700 peserta. *Indonesia Productivity Summit 2025* juga menjadi agenda strategis Kementerian Ketenagakerjaan dalam memperkuat kolaborasi lintas sektor

serta membangun ekosistem produktivitas nasional; dan

10. Penyusunan regulasi KKNI yaitu Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 352 Tahun 2025 tentang Penetapan Jenjang Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Produktivitas.

b) Faktor Penghambat

Dalam upaya mendorong peningkatan PDB per tenaga kerja, masih terdapat berbagai kendala dan tantangan yang menjadi faktor penghambat, baik yang bersumber dari aspek kualitas dan kompetensi tenaga kerja, kapasitas serta daya saing dunia usaha, maupun dari sisi ekosistem produktivitas secara keseluruhan. Beberapa hambatan yang dihadapi pada tahun 2025, di antaranya sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang diakibatkan oleh tingkat pendidikan tenaga kerja yang didominasi jenjang SMA/SMK ke bawah;
2. Masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan pelatihan vokasi dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (*skill mismatch*), yang menghambat pemanfaatan tenaga kerja secara efektif; dan
3. Upaya peningkatan produktivitas melalui pengembangan kompetensi (*upskilling*) yang memerlukan waktu relatif panjang kerap dipandang sebagai pengurangan waktu kerja produktif karena tidak menghasilkan *output* yang langsung dan terukur dalam jangka pendek, sehingga minat perusahaan untuk mengikuti program pelatihan masih tergolong rendah.

c) Strategi ke Depan

Sebagai tindak lanjut atas berbagai tantangan dan faktor penghambat yang dihadapi, diperlukan strategi dan upaya ke depan yang lebih terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan guna mendorong peningkatan produktivitas dan nilai tambah tenaga kerja. Strategi ke depan yang akan dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan terkait peningkatan laju PDB Per Tenaga Kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja melalui Pelatihan Spesialis Produktivitas dan Pelatihan Analisis Produktivitas untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dengan kebutuhan DUDI;
2. Mengoptimalkan keterlibatan DUDIKA dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan;
3. Pendampingan Peningkatan Produktivitas, Klinik Produktivitas, serta kerja sama dan kolaborasi dengan APO guna memastikan penerapan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan, terukur, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja serta daya saing; dan
4. Penguatan Lembaga Produktivitas Nasional, LPN merupakan lembaga nonstruktural yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Presiden dalam perumusan kebijakan di bidang peningkatan Produktivitas dan daya saing nasional, serta percepatan program peningkatan produktivitas dan daya saing nasional.



2. IKSS 2 : INDEKS REFORMASI BIROKRASI

Sasaran Strategis ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam mendukung pelaksanaan agenda pembangunan nasional terkait reformasi tata kelola. Keberhasilan Kementerian Ketenagakerjaan untuk mencapai sasaran strategis ke-2 diukur dengan menggunakan 1 (satu) Indikator Kinerja Sasaran Strategis, yaitu Indeks Reformasi Birokrasi (RB). Indikator tersebut menggambarkan Kualitas tata kelola pemerintahan guna mewujudkan organisasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima.

A. INDEKS REFORMASI BIROKRASI (RB)

Indeks Reformasi Birokrasi digunakan sebagai instrumen untuk menilai perbaikan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien, bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta didukung oleh kualitas pelayanan publik yang optimal. Oleh karena itu, Indeks Reformasi Birokrasi ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) pertama dalam mengukur peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik di Kementerian Ketenagakerjaan,

sekaligus sebagai bentuk kontribusi dalam mendukung agenda pembangunan nasional, khususnya Penguatan Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan, dan Keamanan serta Transformasi Pelayanan Publik. Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian menggunakan hasil evaluasi reformasi birokrasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) di Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun n-1. Hasil penilaian Kementerian PAN dan RB pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 16 ndeks Reformasi Birokrasi

INDIKATOR KINERJA	2025			2026	2027	2028	2029	CAPAIAN REALISASI 2025 TERHADAP TARGET 2029
	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	
Indeks Reformasi Birokrasi	87,50	84,57	96,65%	90,01	92,50	95,00	97,50	86,74

Berdasarkan tabel 16, pada tahun 2025 Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh nilai hasil pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2024 sebesar 84,57 dengan kategori “A-” (Memuaskan) yang terdiri atas nilai indeks Reformasi Birokrasi general sebesar 76,86 dan nilai indeks RB tematik sebesar 7,71. Hasil tersebut mengalami kenaikan dari tahun 2023 dengan nilai

78,73 dengan kategori “BB” (Sangat Baik) dengan rincian nilai indeks Reformasi Birokrasi general sebesar 74,79 dan nilai indeks RB tematik sebesar 3,94.

Angka tersebut menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan dengan indeks atas pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2023 sebesar 2,63 poin dari real-

isasi tahun sebelumnya. Dengan demikian, jika dibandingkan antara realisasi dengan target di 2025 menunjukkan nilai capaian kinerja sebesar 96,65 persen.

Peningkatan capaian tersebut tercermin pada hasil penilaian Reformasi Birokrasi sebagaimana disajikan dalam tabel berikut, yang menunjukkan perbandingan nilai RB General, RB Tematik, dan Indeks Reformasi Birokrasi pada tahun 2023 dan 2024.

Tabel 17 Hasil Penilaian Evaluasi Reformasi Birokrasi

NO	PENILAIAN	BOBOT	NILAI 2023	NILAI 2024	Δ (PERUBAHAN)
1	RB General	100	74,79	76,86	+ 2,07
2	RB Tematik	10	3,94	7,71	+ 3,77
3	Indeks RB	110	78,73	84,57	+ 6,02
			(BB)	A-	

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai capaian setiap indikator pada komponen RB General dan RB Tematik, berikut hasil evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan.

Tabel 18 Rincian Hasil Penilaian dari Masing-Masing Komponen pada RB General dan RB Tematik

NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT	SKOR	SKOR BOBOT	CAPAIAN (%)
RB GENERAL			100		76,86	
1	Strategi Pelaksanaan RB General	Rencana Aksi Pembangunan RB General	3	2,42	2,42	80,66
2	Strategi Pelaksanaan RB General	Tingkat Implementasi Rencana Aksi RB General	7	100	5,65	80,71
3	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi	2	100	2	100
4	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Capaian Sistem Kerja Untuk Penyederhanaan Birokrasi	2	2	0,8	40
5	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	4	3,55	2,84	71
6	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas	3	0,5	0,5	16,66
7	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	4	68,43	2,74	68,5
8	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Perencanaan Pembangunan	2	92,79	1,86	93
9	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	2	3	1,2	60
10	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Digitalisasi Arsip	2	93,93	1,88	94
11	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	2	93,33	1,87	93,4
12	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Pengelolaan Aset	2	3,59	1,8	90
13	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	1,5	4	1,2	80
14	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Kualitas Kebijakan	1,5	76,23	1,14	76

NO	KOMPONEN	INDIKATOR PENILAIAN	BOBOT	SKOR	SKOR BOBOT	CAPAIAN (%)
RB GENERAL			100		76,86	
15	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Reformasi Hukum	1,5	99	1,49	93,33
16	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	1,5	3,18	0,95	63,33
17	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Tata Kelola Pengadaan	2	74,24	1,48	74
18	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Sistem Merit	4	3,43	3,35	83,75
19	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Indeks Pelayanan Publik	1,5	4,51	1,35	90
20	Capaian Pelaksanaan Kebijakan Reformasi Birokrasi	Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik	1,5	78,27	1,17	78
21	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Indeks SPBE	9	3,42	6,16	68,44
22	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Capaian Prioritas Nasional	2	96,08	1,97	98,5
23	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Capaian IKU	8	100	4,8	60
24	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Opini BPK	5	3	5	100
25	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Tindak Lanjut Rekomendasi	4	66,71	2,67	66,75
26	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Indeks BerAKHLAK	4	73,69	2,95	73,75
27	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Survei Penilaian Integritas	10	71,29	7,13	71,3
28	Capaian Sasaran Strategis Reformasi Birokrasi	Survei Kepuasan Masyarakat	8	87,41	6,99	87,38
RB TEMATIK			10		7,71	
29	Capaian Utama RB Tematik	Pengentasan Kemiskinan (Strategi Pembangunan)	2	1,22	1,22	61,25
30	Capaian Utama RB Tematik	Realisasi Investasi (Strategi Pembangunan)	2	1,71	1,71	85,5
31	Capaian Utama RB Tematik	Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Fokus Penanganan Stunting (Kementerian/Lembaga)	2	1,11	1,11	55
32	Capaian Utama RB Tematik	Laju Inflasi (Kementerian/Lembaga)	2	1,67	1,67	83,5
33	Capaian Utama RB Tematik	Pengunaan Produk Dalam Negeri (Capaian Dampak)	2	2	28	100
NILAI TOTAL			110		84,57	

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan perlu melakukan perbaikan dan penguatan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi guna meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan kinerja pelayanan publik. Maka dari itu, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan analisis terhadap berbagai faktor keberhasilan, faktor kegagalan, serta strategi perbaikan yang ditetapkan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi secara berkelanjutan, sebagai berikut:

a) Faktor Pendukung

Sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi Reformasi Birokrasi, pada tahun 2025 dirumuskan upaya perbaikan kinerja untuk mengatasi permasalahan yang masih dihadapi serta meningkatkan capaian Refor-

masi Birokrasi. Berikut beberapa upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas atas indikator RB General antara lain:

- Melakukan Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/Transformasi Organisasi Berbasis Kinerja dan Agile), melalui:
 - Melakukan revisi Permenaker 9 Tahun 2021 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Koordinator Jabatan Fungsional di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
 - Membuat kajian reuiu terhadap Permenaker 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan; dan
 - Merevisi Permenaker 1 tahun 2022 tentang OTK UPT di Kemnaker.

- Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan Model Fleksibel bagi Pegawai ASN, dengan:
 - Melakukan revisi Permenaker tentang Proses Bisnis; dan
 - Menetapkan Kepmenaker tentang Mekanisme Kerja Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kemnaker.
- Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional, melalui:
 - Pembaharuan Regulasi tentang Kebijakan, Tata Kelola dan Manajemen SPBE;
 - Pelaksanaan *Self Assessment* SPBE di lingkup Kementerian Ketenagakerjaan;
 - Peningkatan Tingkat Kematangan Kapabilitas Proses dan Layanan;
 - Penguatan Kerangka Dasar Arsitektur SPBE untuk Meningkatkan Efisiensi Layanan Publik dan Layanan Internal Ketenagakerjaan di antaranya: Arsitektur Bisnis, Arsitektur Data dan Informasi, Arsitektur Aplikasi, Arsitektur Infrastruktur, Arsitektur Keamanan dan Arsitektur Layanan; dan
 - Sinergitas Integrasi Aplikasi SIA SPBE dalam Meningkatkan Efektivitas Layanan Program dan Kegiatan yang Berbasis TIK.
- Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Terintegrasi, dengan:
 - Melakukan Penyusunan dan Penelitian RKA-K/L Pagu Indikatif, Pagu Anggaran dan Pagu Alokasi Kementerian;
 - Melakukan penyusunan e-Planning;
 - Menyusun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Rencana Strategis Kementerian tahun 2025-2029;
 - Melaksanakan pembinaan SAKIP ke Unit Kerja di lingkungan Kementerian termasuk UPTP;
 - Membentuk Tim Verifikasi Data Kinerja; dan
 - Membentuk Tim Pemantauan Implementasi Aplikasi e-Performance.
- Pembangunan Zona Integritas di Unit Kerja, melalui:
 - Pelaksanaan sosialisasi dan pendampingan

- pembangunan Zona Integritas oleh Tim Penilai Internal; dan
 - Penilaian Pembangunan Pembangunan Zona Integritas oleh Tim Penilai Internal.
- Penguatan Implementasi sistem pengendalian *intern* pemerintah (SPIP), melalui:
 - Penyusunan Pohon Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan;
 - Pembentukan Tim Satgas SPIP Tingkat Kementerian;
 - Pembentukan Tim Asesor/Penilai maturitas SPIP Tahun 2025;
 - Pelaksanaan Penilaian Mandiri Maturitas SPIP Kementerian Ketenagakerjaan; dan
 - Penyusunan Rencana Tindak Pengendalian Unit Eselon I Tahun 2025 Kementerian Ketenagakerjaan.
- Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat melalui *monitoring* dan Evaluasi Pengelolaan SP4N-LAPOR! setiap bulan.
- Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi, dengan melakukan:
 - Pilot Project Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) dan Sistem Kendali Kecurangan (SiKencur);
 - Tindaklanjut rekomendasi hasil SPI 2024;
 - Sosialisasi pencegahan korupsi, pengendalian gratifikasi; dan
 - Pelaksanaan e-Learning pengendalian gratifikasi bagi seluruh Pejabat/Pegawai Kemnaker.
- Tata Kelola Kebijakan Publik, melalui pelaksanaan:
 - Inventarisasi Populasi Kebijakan Tahun 2022 s.d 2024; dan
 - Penilaian Mandiri IKK.
- Pembentukan Peraturan Perundangan-undangan, melalui:
 - Penetapan Program Penyusunan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025;
 - Penetapan Tim Kerja Penilaian Mandiri Indeks Reformasi Hukum Kemnaker Tahun 2025;

- Penyusunan Peraturan/rancangan peraturan Perundang-Undangan Bidang Ketenagakerjaan;
 - Penguatan Pengelolaan JDIH Kemnaker terintegrasi; dan
 - Peningkatan pemahaman dan keterampilan ASN bidang hukum.
11. Pelaksanaan Arsip Digital, dengan cara:
- Memasifkan penggunaan Srikandi; dan
 - Memasifkan penggunaan SIKN-JIKN.
12. Pelaksanaan Data Statistik Sektor, melalui pendampingan dan *monitoring* serta evaluasi hasil kerja produsen data sesuai bidang teknisnya masing-masing, mengacu pada standar *Generic Statistical Business Process Model* (GSBPM);
13. Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset, dengan:
- Melakukan seminar peningkatan kapabilitas pengelola keuangan;
 - Melakukan penelaahan atas Laporan Keuangan secara berjenjang;
 - Melakukan Pengendalian *Intern* atas Pelaporan Keuangan;
 - Laporan Progres Penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan BPK (TPKN & TPTLHP);
 - Melakukan sidang TPKN dengan Unit Eselon I terhadap Tindak Lanjut Temuan KN;
 - Melakukan Pembinaan dan Pendampingan Pelaksanaan Anggaran terhadap penilaian IKPA ke seluruh Satuan Kerja;
 - Membuat Laporan capaian IKPA Kementerian sampai tingkat Satker;
 - Melakukan bimbingan teknis dan evaluasi atas pengelolaan Aset Kementerian, sosialisasi/Bimtek Aplikasi Aset (monserah, SIMAN) ke Seluruh Unit Eselon I;
 - Melakukan penelusuran atas aset yang menjadi catatan BPK oleh Tim Penelusuran dan Inventarisasi Aset yang dibentuk oleh Unit Eselon I berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal;
- Melakukan tindak lanjut temuan BPK atas temuan Aset Kementerian; dan
 - Mengasuransikan BMN berupa Gedung dan Bangunan Aset Kementerian.
14. Penguatan Sistem Merit (Integrasi Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, Penguatan Manajemen Talenta ASN dan Penataan Jabatan Fungsional), melalui:
- Pelaksanaan asesmen Mutasi PNS;
 - Pelaksanaan sesi berbagi terkait pola karier ASN dengan BKN;
 - Pelaksanaan Penilaian Kinerja melalui aplikasi e-Kinerja BKN;
 - Mewajibkan setiap ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 JP dalam setahun dan dicantumkan ke dalam rencana kinerja pegawai; dan
 - Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025.
15. Pelaksanaan Core Values ASN dengan menyelenggarakan kegiatan internalisasi Budaya Kerja dan Kode Etik ASN Kemnaker;
16. Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima, melalui:
- Pelaksanaan internalisasi dan sosialisasi pelaksanaan SKM terhadap unit pelayanan;
 - Pengumpulan data dan menganalisis hasil SKM;
 - Pelaksanaan evaluasi berdasarkan hasil SKM;
 - Pembuatan Panduan Praktis Peningkatan Kualitas Kematangan Pelayanan Publik di Kementerian Ketenagakerjaan;
 - Pelaksanaan Penilaian Sarpras Kelompok Rentan;
 - Penyelenggaraan kegiatan sosialisasi penggunaan SIPPN;
 - Pelaksanaan Pelayanan Publik (Ombudsman) melalui kegiatan *Public Awareness*; dan
 - Pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi internal pelaksana layanan publik di Pelayanan Terpadu Satu Atap.

Adapun pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik pada tahun 2025 diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Presiden dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yang difokuskan pada 6 (enam) tema, yaitu:

1. RB Pengentasan Kemiskinan yang bertujuan mempercepat penurunan tingkat kemiskinan melalui peningkatan efektivitas program, sinergi lintas instansi, dan penguatan pemberdayaan masyarakat;
2. RB Peningkatan Investasi yang difokuskan untuk memperbaiki tata kelola investasi guna meningkatkan realisasi investasi dan menciptakan iklim usaha yang ramah dan kompetitif;
3. RB mendorong hilirisasi yang diarahkan untuk mendorong transformasi ekonomi melalui peningkatan nilai tambah komoditas strategis dalam negeri;
4. RB tematik mendukung ketahanan pangan yang difokuskan untuk meningkatkan ketahanan pangan nasional melalui penguatan produksi, distribusi, diversifikasi, dan stabilitas pangan;
5. RB tematik mendorong peningkatan akses dan mutu layanan kesehatan yang bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah untuk melaksanakan percepatan peningkatan akses dan mutu pelayanan kesehatan baik primer maupun lanjutan. Birokrasi diarahkan agar dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang merata, aman, dan bermutu kepada setiap masyarakat; dan
6. RB tematik mendorong peningkatan akses, kualitas dan mutu pendidikan yang diarahkan untuk mempercepat peningkatan kualitas dan daya saing SDM Indonesia guna membangun generasi emas Indonesia 2045.

Berkaitan dengan tema Reformasi Birokrasi di atas, Kementerian Ketenagakerjaan berkontribusi pada keenam tema melalui kebijakan dan intervensi yang mendukung prioritas pembangunan, sebagai berikut:

1. RB Pengentasan Kemiskinan:

- Mempercepat penurunan kemiskinan melalui pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas sebagai upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka (TPT), melalui:
- Pelaksanaan program pelatihan vokasi dan Pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas;
- Pelaksanaan program pelatihan vokasi dan Pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas; dan
- Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan vokasi yang dapat dengan mudah diakses oleh masyarakat seperti pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas.
- Meningkatnya penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja sebagai upaya mengurangi tingkat pengangguran terbuka, dengan:
- Memperluas dan meningkatkan pelayanan pasar kerja melalui Penyampaian informasi lowongan kerja yang tersedia dalam sistem informasi pasar kerja;
- Meningkatnya akses fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri pada daerah miskin untuk mendukung optimalnya penempatan tenaga kerja hasil pelatihan vokasi dan produktivitas, dimana pencari kerja dipromosikan melalui pelaksanaan pameran kesempatan kerja atau bursa kerja;
- Meningkatkan koordinasi dengan dinas tenaga kerja provinsi/ kabupaten/kota, lembaga penempatan tenaga kerja swasta, Bursa Kerja Khusus, Perusahaan, Kementerian dan Lembaga Terkait;
- Menyusun regulasi tentang penempatan Tenaga Kerja Khusus sebagai dasar dalam pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja khusus;
- membangun kerja sama penempatan tenaga kerja dengan pemangku kepentingan terkait dalam mendukung upaya penempatan dan perluasan kesempatan kerja untuk mengurangi angka kemiskinan;

- Melakukan fasilitasi kepada tenaga kerja khusus (disabilitas, lansia, muda rentan, dan perempuan rentan) yang mencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan;
 - Pemberdayaan tenaga kerja khusus (disabilitas, lansia, muda rentan, dan perempuan rentan) melalui program perluasan kesempatan kerja; dan
 - Pelaksanaan program bantuan pemerintah kepada masyarakat miskin ekstrem melalui kegiatan Tenaga Kerja Mandiri Pemula.
 - Meningkatkan pemenuhan hak pekerja/buruh melalui Pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja di perusahaan;
 - Meningkatkan kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui pelaksanaan sosialisasi program jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pekerja penerima upah dan pekerja bukan penerima upah;
 - Mendorong terwujudnya kondisi kerja layak (*decent work*) bagi tenaga kerja di Indonesia melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penegakan hukum ketenagakerjaan dalam rangka diterapkannya norma ketenagakerjaan di perusahaan; dan
 - Pemenuhan hak-hak pekerja untuk menjamin kesejahteraan dan keselamatan pekerja, serta menciptakan iklim kerja yang sehat, produktif, dan harmonis melalui:
 - Penanganan pengaduan atas pelanggaran norma pengupahan melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
 - Pelaksanaan pelatihan, pengujian, pemeriksaan kesehatan tenaga kerja yang dilakukan Balai K3; dan
 - Penanggulangan TB di Tempat Kerja.
2. RB Peningkatan Investasi:
- Meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan peningkatan produktivitas untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dalam rangka mendukung investasi;
 - Meningkatkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja;
 - Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, menyiapkan lulusan baru perguruan tinggi yang akan memasuki dunia kerja antara lain melalui pelaksanaan program pemaangan bagi lulusan perguruan tinggi;
 - Meningkatkan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna mendukung iklim investasi;
 - Meningkatkan layanan perizinan sektor ketenagakerjaan pada kegiatan usaha bidang penyeleksian dan penempatan tenaga kerja;
 - Memperbaiki kualitas sistem pelayanan perizinan penggunaan tenaga kerja asing untuk peningkatan investasi;
 - Memperbaiki peraturan/kebijakan terkait pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
 - Meningkatkan kompetensi Kader Norma Ketenagakerjaan dalam membantu pemenuhan kepatuhan norma ketenagakerjaan di perusahaan guna mendukung peningkatan investasi;
 - Menyelenggarakan pelayanan sertifikasi Sistem Manajemen K3 melalui portal Teman K3; dan
 - Optimalisasi perizinan berusaha bidang hubungan industrial bagi Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan dan mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama.
3. RB mendorong hilirisasi:
- Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan bidang pekerjaan hijau, industri dan jasa untuk mendorong hilirisasi;
 - Menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) pada pekerjaan hijau; dan
 - Penyusunan kamus jabatan seri *Green Jobs* untuk mendukung fasilitasi dan pembinaan penempatan pada sektor *Green Jobs*.

4. RB tematik mendukung ketahanan pangan:
- Melaksanakan pelatihan vokasi bidang pertanian dan perikanan; dan
 - Membentuk LSP bidang ketahanan pangan yang terlisensi;
5. RB tematik mendorong peningkatan akses dan mutu layanan kesehatan:
- Meningkatkan jumlah LSP bidang kesehatan yang tersertifikasi sebagai upaya peningkatan kualitas layanan kesehatan;
 - Meningkatkan kemampuan pekerja dalam memberikan pertolongan pertama di tempat kerja; dan
 - Melaksanakan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara berkala di perusahaan.
6. RB tematik mendorong peningkatan akses, kualitas dan mutu pendidikan:
- Meningkatkan akses dan mutu pendidikan vokasi ketenagakerjaan (Politeknik Ketenagakerjaan);
 - Memanfaatkan fasilitas UPT pelatihan vokasi yang mendukung program Sekolah Rakyat; dan
 - Meningkatnya kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan sebagai bentuk dukungan pendidikan yang berkelanjutan.
- b) Faktor Penghambat
- Meskipun Indeks Reformasi Birokrasi General dan Tematik Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan, dalam pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala. Beberapa permasalahan terkait indikator Reformasi Birokrasi General antara lain:
1. Rencana Aksi Pembangunan RB General:
- Terdapat target Reformasi Birokrasi nasional (Kepmenpanrb nomor 182 Tahun 2024) yang belum dikawal dalam target Kegiatan Utama Instansi Pemerintah;
 - Terdapat Sasaran Kegiatan Utama yang belum dikawal dengan Rencana Aksi secara relevan; dan
 - Indikator *Output* atas Rencana Aksi sudah relevan, namun belum cukup menggambarkan Sasaran yang ingin diwujudkan.
2. Digitalisasi Arsip:
- Seluruh kebijakan kearsipan telah ditetapkan namun masih terdapat kriteria yang belum terpenuhi yaitu Klasifikasi keamanan akses arsip dan JRA; dan
 - Alih media arsip telah dilakukan sesuai prosedur, namun kebijakan terkait autentikasi arsip belum ditetapkan.
3. Diperlukannya peningkatan kinerja pelaksanaan anggaran;
4. Indeks Pengelolaan Aset, beberapa parameter dengan indeks kurang/buruk, yaitu parameter Realisasi PNBPN di Bidang Pengelolaan Aset, Tindak lanjut Pemanfaatan, Pemindahtanganan dan Penghapusan BMN;
5. Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR). Masih terdapat laporan yang belum ditindaklanjuti;
6. Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian *Intern* Pemerintah (SPIP), Perencanaan kinerja pada level kementerian dan unit kerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria kualitas yang selaras dengan sasaran strategis. Indikator kinerja program pada unit kerja hanya menetapkan indikator ketercapaian dan keterukuran untuk tenaga kerja yang terdidik dan terampil (kompeten, produktif, dan berdaya saing), belum mengakomodir indikator ketercapaian dan keterukuran untuk tenaga kerja yang tangguh dan lincah; dan
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP):
- Arsitektur kinerja yang telah disusun belum menggambarkan kerangka logis penjabaran kinerja yang baik dari tingkat pusat sampai dengan unit kerja di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Keterlibatan antar unit kerja dalam menunjang ketercapaian kinerja organisasi (*crosscutting* kinerja) belum teriden-

- tifikasi dengan baik; dan
- Aplikasi e-Performance telah dilengkapi dengan fitur narasi informasi kinerja, namun belum dimanfaatkan dengan baik sebagai media evaluasi kinerja secara berkala oleh setiap unit kerja.

Beberapa permasalahan terkait indikator Reformasi Birokrasi Tematik antara lain:

1. Pengentasan Kemiskinan
 - Terdapat indikator Sasaran RB Tematik yang belum sesuai dengan tugas, fungsi, peran dan/atau mandat RB Tematiknya; dan
 - Terdapat beberapa Rencana Aksi dengan Indikator Keberhasilan RB Tematik Instansi Pemerintah yang belum mampu menjawab sasaran keberhasilan yang ditentukan.
2. Realisasi Investasi

Rencana aksi belum memuat kolaborasi dengan instansi pemerintah lainnya, khususnya kolaborasi dengan instansi pemerintah yang memiliki mandat khusus terkait pelaksanaan tema, dan atau *stakeholder* eksternal di luar pemerintahan.
3. Digitalisasi Administrasi Pemerintahan Fokus Penanganan *Stunting*

Kualitas rencana aksi belum memenuhi sebagian

besar dari aspek perencanaan & penganggaran, proses bisnis & Standar Operasional Prosedur (SOP), Sumber Daya Manusia (SDM), pengawasan, teknologi informasi, dan inovasi

2. Rencana aksi belum menunjukkan kolaborasi nyata dengan unsur *pentahelix* lain.

4. Laju Inflasi

Aspek perbaikan tata kelola belum menjadi intervensi berupa Rencana Aksi, seperti dalam hal perencanaan & penganggaran, proses bisnis & Standar Operasional Prosedur (SOP), Sumber Daya Manusia (SDM), pengawasan, teknologi informasi, dan inovasi.

c) Strategi ke depan

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan masih harus melakukan upaya lanjutan yang diperlukan, antara lain melakukan penguatan komitmen pimpinan atas pelaksanaan RB, perubahan mindset dan budaya kerja, penguatan sistem SDM berbasis merit, penyederhanaan struktur dan proses bisnis, penguatan akuntabilitas kinerja, penguatan pengawasan dan integritas serta memperkuat kolaborasi dan sinergi antar unit kerja atau antar K/L.

B. CAPAIAN KINERJA KEMENTERIAN TAHUN 2025 BERDASARKAN RENSTRA TAHUN 2020-2024 (S.D. BULAN SEPTEMBER 2025)

Pencapaian kinerja Kementerian Ketenagakerjaan dicerminkan melalui pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan. Berdasarkan Rencana Strategis Tahun 2020-2024, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki 2 (dua) sasaran strategis yang diukur tingkat pencapaiannya melalui Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS). Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian setiap sasaran strategis, pengukuran Indikator Kinerja Sasaran Strategis perlu dilakukan berdasarkan pedoman pengukuran yang telah ditetapkan.

Pengukuran capaian IKSS tahun 2025 berdasarkan Renstra 2020-2024, dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.

Adapun capaian kinerja atas Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 sampai dengan bulan September 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 19
Capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 Berdasarkan Renstra Tahun 2020-2024

IKSS	REALISASI 2024	TARGET 2025	REALISASI 2025	CAPAIAN KINERJA 2025
SS-1 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	4,01%	9,85%	7,96%	80,81%
SS-2 Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik				
Indeks Reformasi Birokrasi	78,73	87,50	84,57	96,65%
Opini BPK	WTP	WTP	WTP	100%
Indeks SPBE	3,42	4	4,05	101,25%

Sumber: Data Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025; Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal Tahun 2025; Laporan Kinerja Barenbang Tahun 2025, diolah.



1. **SASARAN STRATEGIS KE-1:** 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 Ke-1 (SS-1) Kementerian Ketenagakerjaan merupakan perwujudan dari pelaksanaan agenda pembangunan dalam rangka memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas, peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, serta penguatan infrastruktur dalam mendukung pengembangan ekonomi

dan pelayanan dasar. Keberhasilan pencapaian SS-1 diukur melalui indikator Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional. Berdasarkan Tabel 19, realisasi Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional Tahun 2025 adalah sebesar 7,96 persen. Realisasi tersebut diperoleh dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 20 Cara Perhitungan IKSS

IKSS	CARA PERHITUNGAN BERDASARKAN PERMENAKER NOMOR 9 TAHUN 2022
Kontribusi Produktivitas Terhadap Tenaga Kerja Nasional	$P = \frac{\left(\frac{(PyB_{vokasi} + PyB_{penta}) \times \bar{w}}{\Delta PyB} + \frac{((PyB_{PHI} + PyB_{Binwas}) - (PyB_{PHI} \cap PyB_{Binwas})) \times \bar{w}}{PyB_{formal}} \right) \times 10\%}{w} \times 100\%$
	P adalah persentase produktivitas tenaga kerja hasil kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun n;
	<i>PyBvokasi</i> adalah total angkatan kerja yang dilatih dan bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;
	<i>PyBpenta</i> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
	<i>PyBPHI</i> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial;
	<i>PyBBinwas</i> adalah total angkatan kerja yang bekerja hasil intervensi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdasarkan pekerja yang terlindungi hak-hak dasar di tempat kerja;
	ΔPyB adalah jumlah pertambahan penduduk yang bekerja berdasarkan data BPS bulan Agustus, diukur dengan $\Delta PyB = PyB_t - PyB_{t-1}$
	<i>PyBFormal</i> adalah penduduk yang bekerja dari sektor formal berdasarkan data BPS bulan Agustus pada tahun n;
	$\bar{w}$ adalah rata-rata upah minimum provinsi pada tahun n;
	ω adalah rata-rata upah data Sakernas (BPS) bulan Agustus pada tahun n;
	<i>PyBPHI</i> $\cap$ <i>PyBBinwas</i> adalah irisan capaian kinerja antara Ditjen Binwasnaker dan K3 dengan Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja.

$$p = \left[\frac{\left(\frac{(34.425 + 958.663) * 3.315.762}{1.900.260} + \frac{((12.576.878 + 7.618.305) - (3.092.657)) * 3.315.762}{61.840.545} \right) * 10\%}{3.331.012} \right] \times 100\%$$

$p = 7,96\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pencapaian (realisasi) kinerja SS-1 adalah sebesar 7,96 persen. Jika dibandingkan dengan target yang ditetapkan tahun 2025 yaitu sebesar 9,85 persen, capaian kinerja pada SS-1 mencapai sebesar 80,81 persen.

Dalam mencapai SS-1, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pembinaan melalui 4 (empat) Direktorat Jenderal. Keempat Direktorat Jenderal tersebut adalah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Oleh karena itu, pencapaian SS-1 sangat dipengaruhi oleh pencapaian kinerja program keempat unit kerja tersebut.

Kinerja program pertama dicapai melalui pembinaan pendidikan dan pelatihan vokasi (*PyB_vokasi*) yang dilaksanakan Kementerian Ketenagakerjaan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Tenaga kerja yang diintervensi melalui program pelatihan vokasi merupakan peserta pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan dalam dan luar negeri yang berhasil memperoleh pekerjaan, sehingga dapat berkontribusi dalam peningkatan *output* secara nasional. Pada tahun 2025, realisasi peserta yang diintervensi melalui program pelatihan vokasi sebanyak 34.425 orang.

Tabel 21 **Realisasi Kontribusi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional Tahun 2025**

VARIABEL MENJADI DASAR PERHITUNGAN IKSS	JUMLAH
PyB vokasi	34.425 Orang
PyB penta	958.663 Orang
PyB PHI	12.576.878 Orang
PyB Binwas	7.618.305 Orang
PyB PHI $\cap$ PyB Binwas	3.092.657 Orang
Δ PyB	1.900.260 Orang
PyB formal	61.840.545 Orang
Rata-rata Upah Minimum Provinsi Tahun 2025	Rp 3.315.762,-
Rata-rata upah Sakernas (Agustus) Tahun 2025	Rp 3.331.012,-

Kemudian kinerja program kedua diperoleh dari strategi pembinaan penempatan dalam negeri dan penciptaan tenaga kerja hasil perluasan kesempatan kerja (*PyB_penta*). Hal tersebut dilakukan dengan meningkatkan jumlah penduduk yang bekerja baik di sektor formal maupun informal guna mendorong pertumbuhan Angkatan Kerja yang bekerja sehingga secara langsung meningkatkan tingkat produktivitas tenaga kerja nasional, pada tahun 2025, realisasi (*PyB_penta*) sebesar 958.663 orang.

Selain berfokus pada peningkatan penduduk yang bekerja dari sisi pendidikan dan pelatihan vokasi dan penempatan tenaga kerja, kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja juga diperoleh melalui kinerja program Kementerian Ketenagakerjaan yang berfokus pada pemberian perlindungan kepada pekerja/buruh guna menciptakan hubungan industrial yang kondusif. Untuk itu, kinerja program Kementerian Ketenagakerjaan yang ketiga berasal dari pembinaan pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan ([PyB]_Binwas), pada tahun 2025, program pemberian perlindungan kepada pekerja/buruh terealisasi sebanyak 7.618.305 orang.

Selain itu untuk menciptakan kondisi industrial yang kondusif, kinerja program keempat yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan melalui pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja ([PyB]_PHI), pada tahun 2025 pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja terealisasi sebesar 12.576.878 orang. Soekiman, et al. (2011) menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dari beberapa faktor yang memengaruhi, yang paling sering dihubungkan dengan produktivitas tenaga kerja adalah kualitas tenaga kerja dan lingkungan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga kondisi hubungan industrial yang kondusif melalui strategi pengawasan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3 serta pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dapat dinyatakan sebagai salah satu cara untuk menstimulus pertumbuhan produktivitas tenaga kerja.

Strategi dan upaya Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai SS-1 dilaksanakan melalui 2 (dua) program, yaitu program pembinaan pendidikan dan pelatihan vokasi dan program pembinaan ketenagakerjaan. Program pendidikan dan pelatihan vokasi memastikan bahwa penyelenggaraan perumusan dan

pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta peningkatan produktivitas terlaksana. Selanjutnya program pembinaan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui 3 (tiga) pembinaan, yaitu pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3. Berikut upaya dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai SS-1 berdasarkan program, sebagai berikut:

A. PEMBINAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI

Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi merupakan instrumen penting dalam peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, pembinaan ini dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang mendukung efektivitas kegiatan, kendala yang dihadapi di lapangan, serta langkah perbaikan yang ditempuh untuk memperkuat kinerja pada periode berikutnya. Uraian berikut menjelaskan aspek-aspek tersebut secara lebih rinci.

a) Faktor Pendukung

Pelaksanaan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi didukung oleh sejumlah aspek, antara lain:

1. Melakukan revisi terhadap Peraturan Menteri terkait Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi. Hal ini dilakukan untuk menghasilkan lulusan peserta pelatihan yang kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja atau mampu berwirausaha, sehingga perlu dilakukan upaya penataan pelatihan kerja berbasis kompetensi secara menyeluruh, terpadu, berkesinambungan, terintegrasi, dan terkoordinasi. Bahwa berkenaan dengan hal tersebut telah ditetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan

Pelatihan Vokasi yang telah disesuaikan dengan kebijakan revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022;

2. Menyelenggarakan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dilaksanakan pada 21 BLK UPTP di 15 provinsi, 13 Satuan Pelayanan (Satpel) yang tersebar di 13 provinsi, serta 262 BLK UPTD yang tersebar di 35 provinsi. Adapun pelatihan yang bersumber dari APBN Kementerian Ketenagakerjaan diikuti oleh sebanyak 29.122 orang, dengan jenis pelatihan *Green Jobs* 392 orang, TIK 3.573 orang, Pariwisata dan Industri Kreatif 4.727 orang, Pertanian dan Perikanan 1.863 orang, Industri dan Jasa 13.951 orang, Infrastruktur 1.078 orang, PFLK 119 orang dan Pelatihan di UPTD 3.419 orang;
3. Menyelenggarakan kegiatan Pemagangan yang terdiri atas pemagangan luar negeri dan pemagangan dalam negeri, termasuk pemagangan mandiri, dengan total peserta sebanyak 28.880 orang, yang terdiri dari 15.224 peserta pemagangan luar negeri dengan rincian organisasi pengirim di antaranya: IM Japan : 1.840 orang dan LPK SO : 13.384 orang. Seluruh peserta pemagangan luar negeri mendapatkan penempatan di negara Jepang dan 13.656 peserta pemagangan dalam negeri yang bersumber dari pemagangan mandiri sebanyak 13.580 peserta dan APBD sebanyak 76 peserta;
4. Melakukan inovasi dalam hal penyelenggaraan pelatihan vokasi yang dilaksanakan dengan skema *Project Based Learning* (PBL). Program berbasis proyek difokuskan untuk mempersiapkan peserta menghadapi tantangan *future of work* melalui pendekatan kompetensi yang relevan dan terukur. Dimana model pelatihan ini peserta terlibat secara aktif dalam mengerjakan proyek nyata untuk memecahkan masalah, menghasilkan produk, atau menjawab pertanyaan kompleks dalam kehidupan sehari-hari pada dunia kerja.

Penyelenggaraan pelatihan dengan skema *Project Based Learning* (PBL) sampai akhir September tahun 2025 pelatihan dengan skema tersebut sudah terealisasi sebesar 6.131 orang dengan jenis pelatihan yang terdiri dari:

- Pelatihan Otomatisasi Operasional Perusahaan untuk peningkatan produktivitas (*Smart Operation*) terdiri dari *smart farming*, *smart manufacturing*, *smart office*, *smart supply chain*, *smart building*, dan *smart tourism*.
- Pelatihan keterampilan kreatif berbasis teknologi IT (*Smart Creative IT Skill*) terdiri dari *content creator* (*Graphic design*, *video editing*, *illustration*, *copywriting*), Pengembangan Web, Pemanfaatan AI, Optimalisasi media sosial, dll.

5. Dalam rangka mendukung program prioritas Astacita, Kementerian berperan aktif melalui penyelenggaraan pelatihan jangka pendek pada lima sektor prioritas, yaitu:

- 1) Sektor Pertanian;
- 2) Sektor TIK (Termasuk Industri Kreatif);
- 3) Sektor *Hospitality* (Termasuk Pariwisata);
- 4) Sektor Hilirisasi Energi, dan
- 5) Sektor *Paramadic* (*Caregiver*),

Pemilihan sektor tersebut didasarkan pada kebutuhan pasar kerja, arah kebijakan pembangunan nasional, serta potensi penciptaan lapangan kerja. Pelatihan dilaksanakan melalui skema *upskilling* dan *reskilling* guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai tuntutan industri dan perkembangan teknologi. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kesiapan kerja peserta, tetapi juga mendukung peningkatan produktivitas dan daya saing nasional pada sektor-sektor strategis. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan tidak bersifat administratif semata, melainkan menjadi instrumen intervensi yang terarah untuk mendukung transformasi ekonomi dan pencapaian prioritas pembangunan;

6. Membangun kolaborasi melalui Forum Komunika-

- si Lembaga Pelatihan dan Industri (FKLPI) sebagai wadah sinergi antara UPT Balai Latihan Kerja, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang, serta Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dalam rangka penyelarasan kebutuhan kompetensi, penguatan relevansi kurikulum pelatihan, dan peningkatan penempatan lulusan ke dunia kerja;
7. Pelaksanaan transformasi Balai Latihan Kerja (BLK) yang mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2022 tentang 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan menjadi faktor pendukung dalam penguatan sistem pelatihan kerja. Transformasi tersebut dilaksanakan melalui grand design 6R, yaitu:
- 1) Reformasi Kelembagaan;
 - 2) Redesain Substansi Pelatihan;
 - 3) Reorientasi SDM;
 - 4) Revitalisasi Fasilitas;
 - 5) Sarana dan Prasarana; dan
 - 6) Rebranding dan Rekolaborasi.
8. Menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Bina Latihan Vokasi dan Produktivitas Nomor 2/2695/HK.03.01/VII/2025 tentang Lembaga Penerima Bantuan Pemerintah Pembangunan Gedung *Workshop* dan Bantuan Peralatan Pelatihan BLKK Tahun

- Anggaran 2025. Sebagai upaya peningkatan akses serta peningkatan mutu pelatihan kerja kepada masyarakat secara luas, dengan melakukan pemberian bantuan pembangunan gedung *workshop* dan peralatan pelatihan vokasi Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas. Pada Keputusan tersebut menetapkan sebanyak 130 lembaga sebagai penerima bantuan, yang telah melalui proses verifikasi, evaluasi administrasi, serta penilaian kelayakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
9. Melakukan upaya peningkatan kualitas pelatihan kerja melalui pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan pada September Tahun 2025 terhadap 20 lembaga, yang terdiri atas 2 Lembaga Pemerintah (UPT) dan 18 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS), sebagai langkah penjaminan mutu dan standardisasi penyelenggaraan pelatihan sesuai ketentuan yang berlaku. Upaya akreditasi tersebut bertujuan untuk memastikan kesesuaian penyelenggaraan pelatihan dengan standar kompetensi, memperkuat sistem penjaminan mutu, serta meningkatkan kepercayaan dunia usaha dan dunia industri terhadap kualitas lulusan lembaga pelatihan. Berikut untuk rincian lembaga yang terakreditasi hingga bulan September 2025:

Tabel 21 Rincian Lembaga yang Terakreditasi hingga Bulan September 2025

NO	NAMA LEMBAGA	STATUS LEMBAGA	PROVINSI	KAB/KOTA
1	BBPVP Bandung	UPTP	Jawa Barat	Kota Bekasi
2	BPVP Sidoarjo	UPTP	Banten	Kab. Tangerang
3	Adipati Bhumi Bhakti	LPKS	Jawa Barat	Kota Bandung
4	Bakingworld	LPKS	Jawa Tengah	Kab. Banjarnegara
5	Cahaya Vanda Sejahtera	LPKS	Jawa Timur	Kab. Sidoarjo
6	Indobank	LPKS	Jawa Barat	Kota Bekasi
7	LPK Cariilmu (Ican Berkah Jaya)	LPKS	Jawa Tengah	Kab. Blora
8	LPK Gajahmada Flasher Indonesia	LPKS	Banten	Kota Tangerang Selatan

NO	NAMA LEMBAGA	STATUS LEMBAGA	PROVINSI	KAB/KOTA
9	LPK Hagukumi Gakuin	LPKS	Riau	Kota Pekanbaru
10	LPK Petro Energi Safety	LPKS	Sumatera Barat	Kota Padang
11	LPK Pt Mss Hub Group Indonesia	LPKS	Jawa Tengah	Kab. Blora
12	LPK Seroja	LPKS	Sumatera Utara	Kota Medan
13	LPK Zuri's Gakkou	LPKS	Riau	Kab. Bengkalis
14	Nishida Group Indonesia	LPKS	Sumatera Barat	Kota Padang
15	Podomoro Technology Indonesia	LPKS	Sumatera Utara	Kab. Langkat
16	Victoria Hotel School	LPKS	Sumatera Barat	Kota Padang
17	Yayasan Hana Aish Salma	LPKS	Jawa Tengah	Kota Surakarta
18	Yayasan Talenta Yanti Surakarta	LPKS	Jawa Timur	Kab. Kediri
19	Yayasan Yuko Tesa Mirai	LPKS	Jawa Tengah	Kota Surakarta
20	Bikin Global Mercy	LPKS	Sumatera Barat	Kota Padang

10. Melakukan upaya peningkatan daya saing tenaga kerja melalui fasilitasi sertifikasi kompetensi hingga September Tahun 2025 kepada 961.600 orang, yang terdiri atas 9.803 orang melalui pembiayaan APBN dan 951.797 orang melalui pembiayaan non-APBN, sebagai bentuk perluasan akses pengakuan kompetensi secara nasional. Upaya sertifikasi tersebut mencerminkan sinergi pembiayaan antara pemerintah dan pemangku kepentingan non-pemerintah dalam memperluas cakupan sertifikasi kompetensi, guna memastikan tenaga kerja memiliki pengakuan formal atas keterampilannya serta meningkatkan mobilitas dan daya saing di pasar kerja;
11. Melakukan upaya peningkatan kapasitas instruktur dan tenaga pelatihan melalui kegiatan ToT *Smart System* kerjasama dengan dibimbing. id dan Sumbercode, Upgrading Keahlian Instruktur, Bimtek *Public Speaking* Instruktur, Pelatihan Metodologi Instruktur, Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Instruktur, Bimtek Tenaga Pelatihan,

- Penguatan Kompetensi Tenaga Pelatihan, Pelatihan Instruktur kerjasama dengan JICA (*Japan International Cooperation Agency*), PT. BASS dan PT. GOTO. Sampai dengan bulan September Tahun 2025, sebanyak 2.320 orang telah ditingkatkan kompetensinya sebagai bagian dari penguatan kualitas penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Upaya peningkatan kompetensi tersebut diarahkan untuk memastikan instruktur dan tenaga pelatihan memiliki kemampuan teknis dan metodologis yang selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, sehingga kualitas proses pembelajaran dan relevansi hasil pelatihan dapat terus ditingkatkan;
12. Menetapkan Standar Kompetensi Kerja sebanyak 62 SKKK/SKKNi sebagai upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri. standar yang telah ditetapkan mencakup berbagai sektor strategis, di antaranya: pertanian, Konstruksi dan Infrastruktur, Industri Manufaktur, Pariwisata, Teknologi Informasi dan Digital, dan

- lain sebagainya. Capaian tersebut terdiri dari 35 SKKK dan 27 SKKN;
13. Melakukan upaya peningkatan pelayanan pelatihan berbasis kompetensi yang lebih terbuka dan inklusif bagi penyandang disabilitas dengan memberikan kesempatan yang sama, adil, dan tanpa diskriminasi untuk mengikuti pelatihan kerja. Kebijakan tersebut diimplementasikan melalui penetapan kuota peserta penyandang disabilitas minimal sebesar 2–5% dari total peserta pelatihan yang diselenggarakan pada setiap UPTP. Total pelatihan untuk peserta penyandang disabilitas selama periode Januari sampai dengan September sebanyak 94 orang. Kebijakan afirmatif ini merupakan bagian dari komitmen pemerintah dalam mewujudkan prinsip kesetaraan akses dan inklusivitas dalam pembangunan ketenagakerjaan, serta memastikan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk penyandang disabilitas;
 14. Berkolaborasi dengan Badan Gizi Nasional dalam mendukung program strategis Presiden terkait Program Makan Bergizi Gratis yang dituangkan dalam kesepakatan bersama program antar K/L. Dalam kesepakatan tersebut, Kementerian berfokus pada penyusunan dan standardisasi pelatihan bagi tenaga kerja yang akan bertugas pada satuan pelayanan Badan Gizi Nasional, guna memastikan kompetensi, kualitas layanan, serta kesesuaian dengan standar operasional yang ditetapkan. Kolaborasi ini menjadi faktor pendukung dalam memperkuat peran pelatihan vokasi sebagai instrumen penyediaan tenaga kerja terlatih untuk mendukung implementasi program prioritas nasional secara terukur dan berkelanjutan;
 15. Berkolaborasi dengan Kementerian Komunikasi dan Digital dalam rangka meningkatkan keterampilan digital tenaga kerja Indonesia. Kolaborasi tersebut diwujudkan melalui persiapan

- dan penyelenggaraan pelatihan pada UPT yang mencakup bidang kecerdasan artifisial (*Artificial Intelligence/AI*), keamanan siber, pemrograman, serta literasi digital. Sinergi ini menjadi faktor pendukung dalam memperkuat kesiapan tenaga kerja menghadapi transformasi digital, sekaligus memastikan program pelatihan vokasi selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri berbasis digital;
16. Berkolaborasi dengan Huawei Indonesia dalam rangka memperkuat pembangunan ketenagakerjaan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Kerja sama ini diarahkan agar program pelatihan yang diselenggarakan selaras dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi global, sehingga menjadi jalur nyata dalam menyiapkan tenaga kerja kompeten serta mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045;
 17. Dalam rangka mendukung pengembangan *Green Jobs*, Kementerian Ketenagakerjaan memperkuat kolaborasi internasional dan lintas kementerian melalui kerja sama dengan *State Secretariat for Economic Affairs* (SECO) Pemerintah Swiss dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM). Kolaborasi tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) yang berorientasi pada kebutuhan industri energi terbarukan. Upaya ini dilaksanakan melalui kolaborasi dalam proyek *Renewable Energy Skills Development* sebagai bagian dari penguatan kapasitas tenaga kerja pada sektor energi bersih;
 18. Melakukan kerja sama strategis dengan PT Chery Sales Indonesia dalam penyediaan dan pengembangan *Training Center* teknisi kendaraan listrik (EV) di BBPVP Bekasi sebagai langkah konkret mendukung pengembangan *Green Jobs*. Kolaborasi ini diarahkan pada penyelenggaraan pelatihan berbasis standar industri dengan dukungan fasilitas praktik yang merepre-

- sentasikan kondisi riil, termasuk unit kendaraan listrik dan sistem pengisian daya. Melalui sinergi tersebut, Kementerian mendorong peningkatan kompetensi tenaga kerja di sektor kendaraan listrik sebagai bagian dari transisi energi nasional, sekaligus memperkuat ekosistem industri otomotif ramah lingkungan di Indonesia. Upaya ini menjadi bagian dari strategi pembangunan SDM vokasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi rendah emisi serta berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja hijau yang berkelanjutan;
19. Menandatangani Nota Kesepahaman (MoU) dengan Kementerian Pendidikan Dasar tentang Sinergi Program Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Pendidikan Dasar dan Menengah sebagai langkah strategis untuk memperkuat keterhubungan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Kerja sama ini difokuskan pada penguatan *school to work transition* melalui penyelenggaraan pelatihan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), serta fasilitasi sertifikasi kompetensi bagi lulusan SMA dan SMK. Melalui sinergi tersebut, lulusan pendidikan menengah dibekali keterampilan teknis dan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), sehingga memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dan daya saing yang lebih tinggi di pasar tenaga kerja; dan
 20. Bekerja sama dengan Kementerian Kehutanan Republik Indonesia dalam penyelenggaraan Pelatihan Agroforestri, sebagai langkah konkret penguatan kompetensi sumber daya manusia di sektor kehutanan. Program ini dirancang untuk menyiapkan tenaga kerja kehutanan yang terampil dan adaptif terhadap prinsip pengelolaan hutan berkelanjutan, sekaligus mendorong lahirnya *Green Jobs* yang produktif, ramah lingkungan, dan berorientasi pada penguatan ekonomi masyarakat berbasis sumber daya alam.

b) Faktor Penghambat

Pelaksanaan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi juga dihadapkan pada beberapa hambatan yang memengaruhi efektivitas program, antara lain:

1. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sampai dengan bulan September Tahun 2025 baru terealisasi sekitar 40% dari total rencana pelatihan Tahun Anggaran 2025. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:
 - Pelaksanaan pembukaan blokir anggaran yang dilakukan secara bertahap sehingga berdampak pada keterlambatan pelaksanaan kegiatan; dan
 - Adanya perubahan skema pelatihan seiring dengan penerapan kebijakan program baru berbasis *Project Based Learning* (PBL) yang mensyaratkan pelaksanaan *On the Job Training* (OJT) di perusahaan. Perubahan skema tersebut memerlukan penyesuaian kurikulum, koordinasi dengan mitra industri, serta kesiapan administratif dan teknis di lapangan, yang pada tahap awal implementasi turut memengaruhi percepatan realisasi pelatihan.
2. Masih terdapat ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kejuruan yang dilatihkan dengan kebutuhan keterampilan di pasar kerja, yang berdampak pada belum optimalnya tingkat penyerapan lulusan pelatihan. Hal ini antara lain disebabkan oleh:
 - Tingkat keakuratan identifikasi kebutuhan pelatihan yang belum sepenuhnya mencerminkan dinamika dan kebutuhan riil industri sebagai dasar perencanaan program pelatihan;
 - Keterbatasan durasi pelatihan pengembangan *soft skills* pada penyelenggaraan pelatihan. Kondisi ini berdampak pada kesiapan kerja lulusan, khususnya dalam aspek komunikasi, kerja tim, disiplin, dan etos kerja yang menjadi kebutuhan penting di dunia usaha dan dunia industri; dan

- Penyelenggaraan pelatihan masih menghadapi kendala berupa keterbatasan kompetensi instruktur pada beberapa program serta keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran dan tingkat penguasaan kompetensi peserta, terutama pada program yang membutuhkan penguasaan teknologi atau peralatan terkini.
3. Penelusuran status kebekerjaan alumni yang dilakukan dalam rentang waktu enam bulan pasca pelatihan dinilai belum cukup untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai dampak pelatihan terhadap keberlanjutan kebekerjaan. Rentang waktu tersebut berpotensi belum mampu menangkap proses transisi kerja yang pada beberapa sektor memerlukan waktu lebih panjang.

c) Strategi ke Depan

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, strategi yang akan ditempuh ke depan meliputi:

1. Mendorong percepatan pelaksanaan kegiatan pelatihan Tahun Anggaran 2025 pasca pembukaan blokir anggaran, berpedoman pada beberapa strategi utama, yaitu:
 - Percepatan penyelenggaraan *Project Based Learning* (PBL) sesuai dengan membuat Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas guna memastikan pelatihan tetap berjalan dengan pendekatan yang relevan terhadap kebutuhan industri.
 - Penguatan kolaborasi lintas kementerian/ lembaga melalui mekanisme *Tailor Made Training* (TMT) dalam rangka mendukung agenda pembangunan pemerintah sekaligus memperluas cakupan peserta pelatihan.

- Optimalisasi kerja sama dengan mitra industri di masing-masing UPTP, baik yang telah terjalin maupun yang sedang dalam proses penajakan, untuk mempercepat realisasi pelatihan melalui skema PBK maupun TMT.
- Percepatan implementasi pelatihan vokasi dalam mendukung program prioritas nasional, sehingga pelaksanaan pelatihan tidak hanya mengejar target kuantitatif, tetapi juga selaras dengan arah kebijakan strategis pemerintah.

Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan realisasi pelatihan dapat meningkat secara signifikan pada triwulan berikutnya, dengan tetap menjaga kualitas dan relevansi program terhadap kebutuhan dunia kerja;

2. Melakukan penyesuaian desain program pelatihan dengan menambah durasi pengembangan *soft skills* pada setiap program pelatihan, khususnya pada aspek critical thinking, creativity, collaboration, dan communication. Penambahan durasi tersebut diarahkan untuk memperkuat kesiapan kerja peserta, meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja, serta mendukung peningkatan daya saing lulusan di pasar kerja. Penyesuaian ini juga akan diintegrasikan dalam kurikulum pelatihan melalui metode pembelajaran berbasis studi kasus, simulasi kerja, dan proyek kolaboratif guna memastikan penguatan *soft skills* tidak bersifat teoritis, tetapi aplikatif dan relevan dengan kebutuhan industri;
3. Melakukan peningkatan kompetensi instruktur (*upgrading*) melalui kerja sama pelatihan dengan pihak swasta, antara lain dibimbing.id dan Sanbercode. Kerja sama tersebut diarahkan untuk memperkuat kapasitas teknis dan metodologis instruktur, khususnya dalam penerapan pembelajaran berbasis proyek yang menuntut pendekatan praktis, kolaboratif, dan selaras dengan kebutuhan industri;

4. Melaksanakan koordinasi dan pendampingan secara intensif dengan unit teknis terkait di lingkungan kementerian, UPTP, serta lembaga binaan, disertai penguatan inovasi dan kerja sama dengan pemangku kepentingan ketenagakerjaan, khususnya Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), guna mengoptimalkan proses penempatan lulusan pelatihan. Selain itu, kementerian akan mencari metode baru guna memperkuat *Training Need Analysis* (TNA) sebagai instrumen perencanaan untuk memastikan kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan riil pasar kerja. Penetapan jenis dan skema pelatihan dilakukan berdasarkan analisis pasar kerja yang komprehensif, sehingga menghasilkan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan permintaan industri. Proyeksi kebutuhan tersebut menjadi salah satu acuan strategis dalam penyusunan program pelatihan yang lebih adaptif.;
5. Melakukan penyesuaian mekanisme penelusuran status kebekerjaan alumni pelatihan vokasi dengan memperpanjang periode pemantauan dari enam bulan menjadi satu tahun pasca pelatihan, sebagaimana diatur dalam Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029. Kebijakan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak pelatihan terhadap keberlanjutan kebekerjaan lulusan.

Pengukuran tingkat kebekerjaan lulusan secara makro mengacu pada data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik. Sementara itu, untuk lulusan pelatihan vokasi yang bersumber dari anggaran kementerian, dilakukan penguatan koordinasi dan pemadanan data dengan unit yang membidangi penempatan dan perluasan kesempatan kerja di lingkungan kementerian, guna memperoleh data penempatan yang lebih akurat dan terintegrasi.

B. PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja berperan dalam mendorong terserapnya tenaga kerja serta memperluas kesempatan kerja di berbagai sektor. Dalam pelaksanaannya, pembinaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung efektivitas kegiatan, kendala yang dihadapi di lapangan, serta langkah penguatan yang dilakukan untuk meningkatkan hasil pelaksanaan pada periode berikutnya

a) Faktor Pendukung

Dalam pelaksanaan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdapat sejumlah aspek yang turut mendukung efektivitas kegiatan, antara lain:

1. Saat ini layanan penempatan tenaga kerja telah berkembang dari fungsi administratif menjadi suatu sistem layanan pasar kerja yang terintegrasi melalui platform SIAPKerja. Platform ini menghubungkan pelatihan vokasi, data pasar kerja, kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), serta layanan penempatan dalam satu sistem digital yang terpadu. Melalui integrasi tersebut, proses *job matching* menjadi lebih cepat, akurat, dan berbasis kebutuhan industri. Digitalisasi layanan juga memperluas akses pencari kerja, meningkatkan transparansi rekrutmen, serta mendukung kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan;
2. Penguatan Jejaring dengan Dunia Usaha dan Industri melalui Kemitraan aktif dengan perusahaan, asosiasi industri, dan kawasan industri melalui pembentukan forum penempatan tenaga kerja serta Skema rekrutmen bersama (*job fair* tematik, *campus hiring*, dan *walk-in interview*);

3. Optimalisasi peningkatan penempatan tenaga kerja khusus melalui program dan kegiatan antara lain:
 - Pelaksanaan rapat koordinasi dengan seluruh ULD Bidang Ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota yang saat ini berjumlah 267 ULD Bidang Ketenagakerjaan dengan sebaran sebagai berikut 31 ULD Provinsi, 173 ULD Kabupaten dan 63 Kota seluruh Indonesia;
 - Penyusunan panduan optimalisasi peran ULD Bidang Ketenagakerjaan; dan
 - Kolaborasi kegiatan dengan kementerian/ lembaga terkait, seperti pelaksanaan *job fair*, FGD, sosialisasi, *workshop*, seminar, mendorong program magang bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
4. Menyusun Dokumen Analisis Pasar Kerja Nasional (Kondisi Pasar Kerja Nasional) Tahun 2025;
5. Memanfaatkan Teknologi dan digitalisasi Layanan melalui Platform digital pasar kerja (*job matching system*) dan telah terintegrasinya sistem informasi pasar kerja baik pusat daerah dan swasta melalui Sisnaker (karirhub, bizhub, e-Ptkdn, tka-online, e-Pengantarkerja);
6. Memperluas pelaksanaan perjanjian kerjasama dengan perusahaan-perusahaan swasta pemberdayaan masyarakat seperti layanan kewirausahaan, dan TKM. seperti: melaksanakan perjanjian kerjasama dengan 15 perusahaan swasta dalam rangka pembinaan dan pemberdayaan masyarakat;
7. Menetapkan dan menyebarluaskan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja untuk mengatur larangan praktik diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja, dengan tujuan menciptakan proses perekrutan yang adil, objektif, transparan, dan berbasis kompetensi bagi seluruh pencari kerja;
8. Menyelenggarakan Webinar Persiapan Mema-

suki Dunia Kerja sebagai upaya pendukung dalam meningkatkan kesiapan dan daya saing para pencari kerja (*jobseekers*) dan lulusan baru (*fresh graduates*). Kegiatan ini membekali peserta dengan pemahaman mengenai:

- Mengenal Peluang Kerja dan Syarat yang Dibutuhkan;
- Persiapan Karier dan Pengembangan Diri;
- Strategi Pencarian Kerja: Panduan Praktis Menyusun CV, Surat Lamaran, dan Wawancara Kerja;
- Pemetaan Karier dan Peluang Kerja;
- Pengembangan *Soft Skill* dan Kepemimpinan;
- Membangun *Networking*; Jalan untuk Membuka Peluang Kerja; dan
- Peningkatan Keterampilan dengan Pelatihan Kerja.

Webinar ini juga terintegrasi dengan layanan penempatan tenaga kerja, termasuk pemanfaatan sistem informasi pasar kerja, fasilitasi *job matching*, serta akses terhadap informasi lowongan yang tersedia. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kesiapan individu, tetapi juga memperkuat proses penempatan tenaga kerja secara lebih efektif dan terukur;

9. Secara proaktif mengundang dan memfasilitasi sejumlah perusahaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan Walk In Interview yang diselenggarakan di Kantor Kementerian Ketenagakerjaan sebagai bagian dari strategi percepatan penempatan tenaga kerja. Perusahaan yang berpartisipasi dalam kegiatan ini antara lain PT Mitracomm Ekasarana, PT Kita Lulus Internasional, Sozo Skin Clinic, Adira Finance, PT Swakarya Insan Mandiri, PT Redy Indonesia, PT Onix Kreatif Indonesia, PT Kembang Artha Boga, serta PT Swapro International. Kegiatan ini menjadi forum yang mempertemukan pencari kerja secara langsung dengan perwakilan perusahaan, sehingga proses rekrutmen dapat berlangsung lebih cepat, efektif, dan tepat sasaran. Melalui skema tersebut, tahapan seleksi

menjadi lebih sederhana dan efisien, serta membuka peluang yang lebih luas bagi pencari kerja untuk segera memperoleh pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Inisiatif ini menunjukkan peran aktif pemerintah tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator yang menjembatani kebutuhan tenaga kerja dan kebutuhan industri secara konkret dan terukur;

10. Penandatanganan Komitmen Bersama antara Kementerian Ketenagakerjaan, Pemerintah Provinsi Banten, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), serta perusahaan-perusahaan di Kawasan Industri Cilegon. Dalam komitmen tersebut ditegaskan bahwa setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas paling sedikit 1% dari total tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Langkah ini bukan semata bentuk kepatuhan regulatif, tetapi merupakan upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara. Melalui komitmen bersama ini, Kementerian mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan memberikan ruang bagi seluruh potensi bangsa tanpa terkecuali;
11. Melaksanakan kegiatan peningkatan efektivitas layanan penempatan tenaga kerja dengan mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja melalui kegiatan sebagai berikut:
 - *Job Fair*, yang diselenggarakan dalam beberapa bentuk;
 - *Job Fair Goes to Campus*, dilaksanakan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi, antara lain Universitas Trisakti, Universitas Mulawarman, dan Universitas Trilogi, dalam rangka memfasilitasi transisi lulusan ke dunia kerja;
 - *Job Fair* kolaboratif bersama Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota, di antaranya Dinas Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, dan

Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, guna memperluas jangkauan layanan penempatan di daerah;

- *Job Fair* Mandiri yang dilaksanakan langsung oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai bentuk fasilitasi aktif pemerintah dalam mempertemukan *supply* dan *demand* tenaga kerja.
- Naker Fest, melalui kegiatan dengan mengombinasikan rekrutmen langsung dengan layanan informasi pasar kerja, konsultasi karier, serta akses terhadap sistem informasi ketenagakerjaan; dan
- *Career Expo*, dengan upaya memfasilitasi transisi lulusan pendidikan ke dunia kerja, khususnya bagi mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru. Kegiatan ini diselenggarakan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi dan perusahaan, guna memperluas akses informasi lowongan kerja serta membuka peluang rekrutmen langsung. Selain itu, *Career Expo* juga menghadirkan sesi pembekalan karier yang bertujuan meningkatkan kesiapan kerja peserta.

b) Faktor Penghambat

Selain aspek pendukung, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja yang memengaruhi efektivitas kegiatan, antara lain:

1. Kapasitas dunia usaha dalam menyerap tenaga kerja baru belum sepenuhnya optimal seiring dengan dinamika perekonomian dan kebutuhan efisiensi perusahaan. Selain itu, masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja, serta dominannya peluang kerja di sektor informal yang tidak seluruhnya tercatat dalam sistem penempatan formal. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya

- realisasi penempatan tenaga kerja secara optimal;
2. Hambatan mobilitas tenaga kerja. Faktor geografis, sosial, dan ekonomi membatasi kemampuan tenaga kerja untuk mengakses peluang kerja di wilayah lain;
 3. Keterbatasan kapasitas layanan ketenagakerjaan antar daerah dari sisi sumber daya manusia yang memengaruhi capaian penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja;
 4. Informasi terkait peluang kerja dan program pemberdayaan belum menjangkau seluruh pencari kerja terutama di daerah terpencil. Keterbatasan akses digital menjadi salah satu faktor yang membatasi partisipasi masyarakat dalam program penempatan tenaga kerja; dan
 5. Perubahan struktur organisasi dan tata kelola yang sebelumnya Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (Dit. PTKLN) berperan sebagai salah satu pengampu Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dalam kebijakan penempatan tenaga kerja luar negeri. Dimana sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, kinerja penempatan tenaga kerja luar negeri dipindahkan ke Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/BP2MI.

c) Strategi ke Depan

Guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, strategi ke depan antara lain:

1. Melakukan penguatan sistem *job matching* melalui optimalisasi platform SIAPKerja dan integrasi data lintas sektor guna meningkatkan akurasi pemetaan permintaan dan penawaran tenaga

kerja. Kementerian Ketenagakerjaan juga mendorong perluasan kemitraan dengan sektor usaha potensial, termasuk sektor padat karya dan sektor berbasis ekonomi hijau, untuk membuka peluang kerja baru yang lebih luas. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan juga melakukan penguatan kemitraan dengan dunia usaha dunia industri, pembinaan kepada lembaga penempatan tenaga kerja dan melakukan kerjasama dalam rangka kolaborasi penyediaan lowongan pekerjaan dan penempatan tenaga kerja;

2. Konsolidasi dan sinergi pusat dan daerah. Memperkuat koordinasi dengan pemerintah daerah untuk memperluas jangkauan layanan penempatan tenaga kerja dan pemberdayaan masyarakat;
3. Memperkuat pembinaan dan pendampingan teknis kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota, khususnya dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang melakukan layanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.;
4. Optimalisasi peran Dinas Ketenagakerjaan daerah, Pengantar Kerja, serta jejaring komunitas lokal dilakukan sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam penyebaran informasi pasar kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja secara menyeluruh. Selain itu, dilakukan penguatan dan pengembangan layanan penempatan tenaga kerja berbasis digital yang mudah diakses dan ramah pengguna (*user-friendly*), sehingga dapat meningkatkan partisipasi masyarakat serta memperluas jangkauan layanan secara lebih inklusif dan merata; dan
5. Melakukan penyesuaian perencanaan kinerja dan indikator program agar lebih relevan dengan tugas dan fungsi yang berlaku.

C. PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan serta memperluas perlindungan tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, pembinaan ini dipengaruhi oleh berbagai aspek pendukung, kendala yang dihadapi, serta langkah penguatan yang dilakukan untuk menjaga efektivitas pelaksanaan ke depan.

a) Faktor Pendukung

Dalam pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdapat sejumlah aspek yang turut mendukung efektivitas pembinaan, antara lain:

1. Melaksanakan sosialisasi regulasi di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui kegiatan webinar dengan mengundang perwakilan *Human Resources Development (HRD)* dan bagian legal perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pelaku usaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, mendorong kepatuhan dalam pelaksanaan norma hubungan kerja, serta memperkuat implementasi perlindungan tenaga kerja melalui sistem jaminan sosial;
2. Berpartisipasi dalam *BRICS Labour and Employment Ministers' Meeting (LEMM)* sebagai bagian dari forum kerja sama internasional ketenagakerjaan antar negara anggota BRICS. Keikutsertaan dalam forum ini bertujuan untuk memperkuat kolaborasi global di bidang ketenagakerjaan, berbagi praktik baik (*best practices*), serta mendorong peningkatan kebijakan dan mekanisme perlindungan pekerja/buruh yang selaras dengan perkembangan dinamika ketenagakerjaan global;
3. Mendorong terciptanya hubungan industrial

yang harmonis, berkeadilan, serta berlandaskan kesepahaman bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan ikut hadir dalam proses penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dan serikat pekerja sebagai bentuk dukungan terhadap penguatan dialog sosial dan kemitraan antara para pihak;

4. Melakukan sosialisasi tata cara pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilaksanakan melalui kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman para pihak mengenai prosedur penyusunan dan pencatatan PKB sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta mendorong tertib administrasi dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan industrial;
5. Melakukan sosialisasi dan edukasi kepada perusahaan mengenai pentingnya pembentukan dan optimalisasi Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sebagai sarana komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja/buruh. Kegiatan ini dilaksanakan baik secara tatap muka maupun melalui berbagai media komunikasi, guna mendorong penguatan dialog sosial di tingkat perusahaan serta pencegahan potensi perselisihan hubungan industrial secara dini;
6. Memberikan bimbingan teknis dan pendampingan kepada perusahaan dalam proses pembentukan LKS Bipartit, yang mencakup tata cara pembentukan, penyusunan struktur dan susunan pengurus, serta pemenuhan kewajiban pelaporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Upaya ini diarahkan untuk memastikan LKS Bipartit terbentuk dan berfungsi secara efektif sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam rangka menjaga hubungan industrial yang harmonis;
7. Pemanfaatan media sosial sebagai sarana pembinaan Hubungan Industrial melalui kanal You-

Tube, *Instagram*, dan *TikTok* guna memperluas jangkauan informasi serta meningkatkan literasi pemangku kepentingan terkait ketentuan dan praktik hubungan industrial. Media tersebut dimanfaatkan untuk menyampaikan edukasi, sosialisasi kebijakan, serta informasi aktual secara lebih cepat dan mudah diakses oleh masyarakat dan pelaku usaha;

8. Pelaksanaan bimbingan teknis penyusunan struktur dan skala upah yang ditujukan untuk membantu perusahaan dalam mengelola anggaran pengupahan secara lebih efektif dan terencana. Melalui penyusunan struktur dan skala upah yang sistematis, perusahaan dapat memprediksi biaya tenaga kerja, merencanakan kebutuhan anggaran secara lebih akurat, serta meminimalkan potensi permasalahan keuangan yang berkaitan dengan pengupahan. Selain itu, penerapan struktur dan skala upah yang transparan dan berkeadilan turut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif;
9. Pelaksanaan dialog penguatan pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang ditujukan untuk memperkuat peran strategis LKS Bipartit sebagai forum dialog sosial di tingkat perusahaan. Kegiatan ini diarahkan untuk mendorong optimalisasi fungsi LKS Bipartit sebagai sarana komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
10. Penguatan keahlian Mediator Hubungan Industrial yang diarahkan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme mediator dalam menangani serta menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara adil, berimbang, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Upaya ini dilakukan guna memastikan proses mediasi berjalan efektif, objektif, serta mampu menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh para pihak, sehingga mendukung terciptanya stabilitas dan

kepastian dalam hubungan industrial;

11. Pelaksanaan kerja sama lintas kementerian/lembaga dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui dukungan kepemilikan rumah layak huni. Kerja sama tersebut ditandai dengan penandatanganan perjanjian kerja sama bersama Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) serta Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai langkah sinergis dalam penyediaan data dan fasilitasi akses pembiayaan perumahan bagi pekerja. Program ini memanfaatkan skema Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera) dan Kredit Pemilikan Rumah Sejahtera (KPR Sejahtera) sebagai solusi konkret dalam pemenuhan kebutuhan papan pekerja/buruh secara lebih terjangkau dan berkelanjutan; dan
12. Pelaksanaan Sidang Pleno IV Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Nasional di Jakarta sebagai forum strategis dalam memperkuat kolaborasi antara unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Kegiatan ini diarahkan untuk memperkuat dialog sosial dan sinergi tripartit dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan produktif di tingkat nasional.

b) Faktor Penghambat

Selain aspek pendukung, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pembinaan ini, antara lain:

1. Masih rendahnya tingkat pemahaman sebagian pengusaha terhadap kewajiban penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta terhadap fungsi strategis Peraturan Perusahaan sebagai pedoman dalam mengatur hubungan kerja di tingkat perusahaan. Kondisi ini berimplikasi pada belum optimalnya kepastian hak dan kewajiban para pihak serta berpotensi menimbulkan permasalahan hubungan industrial di tingkat perusahaan;
2. Adanya keterbatasan sumber daya dan kemam-

puan teknis, khususnya pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), dalam menyusun Peraturan Perusahaan (PP) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kondisi ini menyebabkan belum optimalnya pemenuhan kewajiban normatif di bidang hubungan kerja serta berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian substansi Peraturan Perusahaan dengan regulasi yang berlaku;

3. Masih minimnya peran serikat pekerja/buruh atau perwakilan pekerja/buruh dalam mendorong penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya fungsi dialog sosial dalam proses perumusan kebijakan pengupahan di tingkat perusahaan serta berpotensi mengurangi transparansi dan rasa keadilan dalam sistem pengupahan;
4. Masih rendahnya tingkat pemahaman sebagian pengusaha mengenai kewajiban penyusunan struktur dan skala upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta mengenai fungsinya sebagai instrumen pengupahan yang adil, transparan, dan berkeadilan. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya penerapan sistem pengupahan yang terstruktur serta berpotensi menimbulkan kesenjangan dan persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja;
5. Adanya kekhawatiran dari sebagian pengusaha bahwa penyusunan struktur dan skala upah dapat meningkatkan beban biaya perusahaan, mengingat penerapan struktur dan skala upah berpotensi memunculkan tuntutan penyesuaian upah dari pekerja/buruh. Persepsi tersebut dapat menghambat komitmen perusahaan dalam menyusun dan menerapkan sistem pengupahan yang terstruktur dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. Sebagian perusahaan enggan untuk membuka transparansi pengupahan karena selama ini sistem pengupahan bersifat informal atau ditetapkan berdasarkan kebijakan sepihak mana-

jemen. Kondisi ini menghambat penerapan struktur dan skala upah yang adil, transparan, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta berpotensi menimbulkan ketidakpuasan pekerja/buruh dan konflik hubungan industrial;

7. Terdapat persepsi dari sebagian pengusaha bahwa LKS Bipartit berpotensi menimbulkan konflik karena dianggap membuka ruang bagi tuntutan pekerja/serikat pekerja. Kondisi ini mengurangi partisipasi aktif perusahaan dalam forum dialog sosial, sehingga berpotensi melemahkan fungsi LKS Bipartit sebagai sarana penyelesaian masalah hubungan industrial secara konstruktif dan harmonis;
8. Belum seluruh perusahaan membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) karena setiap pertemuan yang dilaksanakan secara rutin dibiayai oleh perusahaan, sehingga dianggap memberatkan. Kondisi ini menghambat terciptanya forum dialog sosial yang efektif di tingkat perusahaan dan menurunkan partisipasi aktif dalam penyelesaian isu hubungan industrial secara konstruktif;
9. Beberapa perusahaan yang telah memiliki Serikat Pekerja beranggapan bahwa aspirasi pekerja dapat disampaikan melalui Serikat Pekerja, sehingga perusahaan merasa tidak perlu membentuk LKS Bipartit. Persepsi ini mengurangi pembentukan forum dialog sosial yang resmi dan terstruktur, sehingga potensi penyelesaian masalah hubungan industrial secara partisipatif belum sepenuhnya optimal;
10. Banyak pekerja/buruh enggan menjadi anggota LKS Bipartit karena takut dianggap sebagai penggerak atau tukang protes di perusahaan, sehingga hal ini berpotensi memengaruhi hubungan kerja dan stabilitas pekerjaan mereka. Kondisi ini menurunkan partisipasi pekerja dalam forum dialog sosial dan melemahkan fungsi LKS Bipartit sebagai wadah komunikasi konstruktif antara pekerja dan pengusaha; dan

11. Kesulitan dalam menjadwalkan pertemuan yang melibatkan seluruh anggota LKS Bipartit karena anggota berasal dari beberapa cabang atau lokasi kerja berbeda. Kondisi ini menimbulkan kekawatiran perusahaan bahwa produktivitas pekerja akan menurun selama pertemuan berlangsung, sehingga partisipasi aktif dalam forum dialog sosial menjadi terbatas.

c) Strategi ke Depan

Guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, strategi ke depan yang akan ditempuh meliputi:

1. Peningkatan pembinaan dan sosialisasi kepada pengusaha terkait kewajiban penyusunan dan pendaftaran Peraturan Perusahaan melalui sinergi dengan Pemerintah Daerah, asosiasi pengusaha, serta pemangku kepentingan terkait. Selain itu, dilakukan peningkatan kapasitas melalui bimbingan teknis dan diseminasi regulasi secara lebih terarah, serta penguatan *monitoring* dan evaluasi terhadap kepatuhan perusahaan dalam penyusunan dan penerapan Peraturan Perusahaan;
2. Pengembangan mekanisme layanan yang lebih adaptif bagi usaha mikro, kecil, dan menengah melalui penyediaan model atau template Peraturan Perusahaan yang sederhana dan sesuai karakteristik skala usaha, disertai klinik konsultasi teknis yang dapat diakses secara langsung maupun daring. Selain itu, diperkuat kolaborasi dengan Pemerintah Daerah dan pemangku kepentingan terkait untuk memastikan UMKM memperoleh pendampingan yang berkelanjutan dalam proses penyusunan dan pendaftaran Peraturan Perusahaan;
3. Optimalisasi peran serikat pekerja/buruh melalui penguatan kapasitas perundingan dan pemahaman teknis terkait mekanisme penyusunan struktur dan skala upah, serta mendorong pema-

faatan LKS Bipartit sebagai ruang dialog yang lebih substantif dalam pembahasan kebijakan pengupahan di tingkat perusahaan;

4. Penguatan sistem informasi dan diseminasi kebijakan pengupahan melalui pendekatan yang lebih tersegmentasi sesuai karakteristik dan skala perusahaan, disertai pengembangan modul teknis berbasis praktik baik sebagai rujukan dalam penyusunan struktur dan skala upah. Selain itu, dilakukan integrasi fungsi *monitoring* dan evaluasi dengan pelaporan perusahaan guna memastikan implementasi struktur dan skala upah berjalan secara konsisten dan sesuai ketentuan yang berlaku;
5. Penguatan pendekatan komunikasi kebijakan yang menekankan bahwa penyusunan struktur dan skala upah merupakan instrumen tata kelola pengupahan yang memberikan kepastian dan perencanaan biaya jangka menengah dan panjang bagi perusahaan. Selain itu, dilakukan penyusunan materi diseminasi berbasis analisis manfaat (*cost-benefit approach*) serta praktik baik dari perusahaan yang telah menerapkan struktur dan skala upah secara efektif, guna membangun pemahaman bahwa kebijakan tersebut mendukung stabilitas usaha dan produktivitas, bukan semata-mata meningkatkan beban biaya;
6. Pengembangan mekanisme pembinaan yang menekankan pentingnya transparansi pengupahan sebagai bagian dari tata kelola perusahaan yang baik, termasuk penyusunan panduan dan template struktur dan skala upah yang mudah diimplementasikan. Selain itu, dilakukan fasilitasi forum dialog sosial melalui LKS Bipartit dan peningkatan koordinasi lintas unit serta dengan pemerintah daerah untuk mendorong penerapan sistem pengupahan yang adil, partisipatif, dan dapat dipertanggungjawabkan;
7. Penguatan kapasitas dan pemahaman pengusaha mengenai fungsi LKS Bipartit sebagai forum dialog sosial yang konstruktif, termasuk melalui

pelatihan dan diseminasi praktik baik yang menekankan penyelesaian masalah secara win-win. Selain itu, dilakukan fasilitasi pertemuan rutin LKS Bipartit dengan pendekatan mediasi dan kolaboratif, serta peningkatan koordinasi lintas unit dan dengan pemerintah daerah untuk membangun kepercayaan bahwa partisipasi dalam forum ini mendukung hubungan industrial yang harmonis dan produktif;

8. Pengembangan mekanisme fasilitasi untuk mendukung pembentukan LKS Bipartit, termasuk penyusunan panduan operasional yang efisien dan berbasis praktik baik agar biaya pelaksanaan pertemuan dapat diminimalkan. Selain itu, dilakukan pendampingan secara kolaboratif dengan LKS Bipartit yang sudah ada, serta penguatan koordinasi lintas unit dan pemerintah daerah untuk mendorong pembentukan LKS Bipartit di seluruh perusahaan secara berkelanjutan dan partisipatif;
9. Peningkatan pemahaman perusahaan mengenai peran LKS Bipartit sebagai forum dialog sosial yang resmi dan komplementer terhadap fungsi Serikat Pekerja, termasuk penyusunan pedoman kolaborasi antara Serikat Pekerja dan LKS Bipartit. Selain itu, dilakukan fasilitasi pertemuan dan praktik terbaik LKS Bipartit yang menunjukkan nilai tambah forum ini dalam memperkuat komunikasi dan penyelesaian isu hubungan industrial secara konstruktif dan harmonis;
10. Penguatan sosialisasi dan edukasi kepada pekerja/buruh mengenai peran dan fungsi LKS Bipartit, menekankan bahwa keikutsertaan tidak mengganggu stabilitas pekerjaan dan merupakan hak serta kesempatan untuk berkontribusi pada perbaikan hubungan industrial. Selain itu, dilakukan pendampingan dan penyediaan panduan internal bagi anggota LKS Bipartit untuk memastikan perlindungan hak-hak anggota serta membangun budaya partisipasi yang aman dan produktif di perusahaan; dan

11. Pengembangan mekanisme fleksibel untuk pertemuan LKS Bipartit, termasuk pemanfaatan teknologi komunikasi daring (*virtual meeting*) untuk mengakomodasi anggota dari berbagai lokasi. Selain itu, dilakukan penyusunan panduan pertemuan yang efisien dan terstruktur serta perencanaan jadwal yang meminimalkan gangguan terhadap produktivitas kerja, sehingga forum dialog sosial tetap dapat berjalan efektif dan partisipatif.

D. PEMBINAAN
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN K3

Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Dalam pelaksanaannya, pembinaan ini dipengaruhi oleh berbagai aspek pendukung, kendala yang dihadapi dalam pengawasan, serta langkah penguatan yang dilakukan untuk menjaga efektivitas pelaksanaan ke depan.

a) Faktor Pendukung

Pelaksanaan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 didukung oleh sejumlah aspek, antara lain:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan K3 melalui Pengembangan fitur sistem TEMANK3 dengan dokumen elektronik berupa e-Sertifikat, e-Surat Keputusan Penunjukan, dan e-Lisensi, yang mana aplikasi ini juga membuka ruang untuk masuknya fitur pengujian K3;
2. Terdapat sejumlah 26 (dua puluh enam) Provinsi yang sudah terbit rekomendasi dari data pengusulan dan penetapan formasi Jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3, di antaranya Kalimantan Tengah, Jawa Timur, Kalimantan Timur, Jawa Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Jawa Barat, Kalimantan Barat, Banten,

- Kepulauan Riau, Sumatera Utara, Maluku Utara, Bali, Jambi, Sulawesi Barat, Sumatera Selatan, Sumatera Barat Lampung, Bengkulu, Kalimantan Selatan (Jabatan fungsional Penguji K3), Riau, Papua Barat, Kep. Bangka Belitung, Maluku dan Gorontalo;
3. Telah dilakukan optimalisasi pelaksanaan kegiatan skrining TBC di perusahaan melalui penguatan koordinasi dengan manajemen perusahaan, peningkatan sosialisasi pentingnya deteksi dini TBC di lingkungan kerja, serta pemanfaatan fasilitas layanan kesehatan kerja. Hingga akhir September, skrining TBC telah menjangkau 1.169 pekerja. Dukungan perusahaan dan partisipasi aktif pekerja menjadi faktor pendukung utama dalam percepatan pelaksanaan kegiatan setelah program diimplementasikan;
4. Penguatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Sampai September tahun 2025 Perusahaan yang telah menerapkan SMK3 sebanyak 1.965 perusahaan. Hal tersebut, menunjukkan adanya kesadaran dan komitmen perusahaan terhadap penerapan standar K3, sekaligus mendukung efektivitas pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan secara berkelanjutan;
5. Telah dilakukan koordinasi internal untuk merumuskan metode pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 serta meningkatkan kualitas dan efektivitas metode pelatihan;
6. Melakukan penguatan kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan melalui penerbitan sejumlah regulasi dalam bentuk Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri, antara lain:
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2025 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 417 Tahun 2025 tentang Pedoman Penilaian Pemberian Penghargaan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;

- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 354 Tahun 2025 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan; dan
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 342 Tahun 2025 tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan di Kementerian Ketenagakerjaan.

b) Faktor Penghambat

Dalam implementasinya masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3, antara lain:

1. UU No. 1 Tahun 1970 terkait Keselamatan Kerja sudah tidak lagi relevan dengan dunia ketenagakerjaan hari ini dan perlu diperbarui;
2. Pelaksanaan skrining tuberkulosis di tempat kerja belum didukung oleh ketersediaan alat portable penunjang pemeriksaan TB yang mampu menghasilkan hasil pemeriksaan secara real time. Kondisi ini membatasi pelaksanaan skrining, sehingga pemeriksaan yang dapat dilakukan secara langsung di lokasi hanya sebatas pemeriksaan tekanan darah dan skrining awal TB; dan
3. Masih terdapat beberapa provinsi yang belum menerbitkan rekomendasi, bahkan belum mengajukan usulan penetapan formasi Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3, sehingga berpotensi menghambat pemenuhan kebutuhan SDM pengawasan secara optimal.

c) Strategi ke Depan

Guna memperkuat fungsi pengawasan serta meminimalkan kendala yang dihadapi, strategi ke depan yang akan ditempuh meliputi:

1. Melakukan Revisi Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dengan menar-

- getkan pada tahun 2026 akan dilakukan Penyusunan dan Penyelarasan Naskah Akademik, selanjutnya pada tahun 2027 akan ada penyusunan Draf RUU dan Konsultasi Publik, tahun 2028 akan dilakukan Rapat PAK, Harmonisasi dan Prolegnas Prioritas. Terakhir terakhir pada tahun 2029 akan dilakukan Pembahasan bersama dengan DPR;
2. Akan dilakukan kegiatan promosi dan edukasi K3, termasuk terkait *skrining tuberkulosis*, agar dapat

- memberikan dukungan dalam penerapan hukum yang menekan dan mengikat; dan
3. Berkoordinasi dengan Dinas Provinsi untuk menerbitkan rekomendasi dan mengajukan usulan penetapan formasi Jabatan Fungsional Pengawas dan Penguji K3 bagi Provinsi yang belum menerbitkan rekomendasi dan mengajukan usulan penetapan formasi Jabatan Fungsional.

2. SASARAN STRATEGIS KE-2: MENINGKATNYA TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK

Keberhasilan Kementerian Ketenagakerjaan untuk mencapai sasaran strategis ke-2 untuk Renstra tahun 2020-2024 diukur dengan menggunakan 3 (tiga) Indikator Kinerja Sasaran Strategis, yaitu Indeks Reformasi Birokrasi (RB), Opini BPK dan Indeks SPBE. Ketiga indikator tersebut menggambarkan tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan dalam melakukan penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan yang baik dengan mengedepankan integritas, bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Pada tahun 2025 Indikator Opini BPK yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dengan capaian 100 persen. Indikator indeks SPBE terealisasi sebesar 4,05 dengan capaian sebesar 101,25 persen. Sedangkan untuk Indeks Reformasi Birokrasi terealisasi sebesar 84,57 dengan capaian kinerja 96,65 persen. Memperhatikan pencapaian ketiga indikator pada SS-2, Kementerian Ketenagakerjaan sudah berhasil mencapai 99,30 persen.

A. OPINI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN

Kementerian Ketenagakerjaan wajib menyusun dan menyajikan laporan keuangan setiap tahun sebagai bentuk pertanggungjawaban pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Lapo-

ran keuangan harus disusun sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), akurat, transparan, dan bebas dari salah saji material. Penyusunan laporan keuangan ini menjadi dasar bagi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk menilai kewajaran laporan dan memberikan opini resmi.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 terdapat 4 (empat) jenis Opini yang diberikan oleh BPK RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah:

1. Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atau *unqualified opinion*: Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa, menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Diberikan jika sistem pengendalian internal memadai dan tidak ada salah saji yang material atas pos-pos laporan keuangan. Secara keseluruhan laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai Sistem Akuntansi Pemerintah (SAP).
2. Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atau *qualified opinion*: Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, ha-

- sil usaha dan arus kas entitas tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan. Diberikan jika sistem pengendalian internal memadai, namun terdapat salah saji yang material pada beberapa pos laporan keuangan. Laporan keuangan dengan opini WDP dapat diandalkan, tetapi pemilik kepentingan harus memperhatikan masalah yang diungkapkan.
3. Opini Tidak Wajar atau *adversed opinion*: Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Diberikan jika sistem pengendalian internal tidak memadai dan terdapat salah saji pada banyak laporan keuangan yang material. Secara keseluruhan laporan keuangan tidak disajikan secara wajar sesuai SAP.
4. Pernyataan menolak memberikan opini (*disclaimer of opinion*) atau Tidak Memberikan Pendapat (TMP): Menyatakan bahwa Auditor tidak menyatakan

pendapat atas laporan apabila lingkup audit yang dilaksanakan tidak cukup untuk membuat suatu opini.

Pengukuran pencapaian kinerja Indikator Opini BPK pada Kementerian Ketenagakerjaan diatur melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024. Adapun cara perhitungan indikator kinerja Opini BPK, sebagai berikut:

Cara Perhitungan:

Nilai hasil pemeriksaan BPK atas laporan keuangan Kementerian Tahun n-1. Unsur yang dinilai adalah:

1. Kepatuhan;
2. Standar akuntansi pemerintah; dan
3. Kecukupan pengungkapan catatan atas laporan keuangan.

Dari definisi operasional dan cara perhitungan tersebut, maka capaian Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 pada indikator opini BPK didasarkan atas penilaian Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024.

Tabel 23 **Target dan Realisasi Indikator Opini BPK**

INDIKATOR KINERJA	2023 TARGET	2023 REALISASI	2024 TARGET	2024 REALISASI	2025 TARGET	2025 REALISASI	CAPAIAN KINERJA
OPINI BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100

Berdasarkan tabel diatas, hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan terhadap Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan pada Tahun 2024 kembali memperoleh Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Keberhasilan dalam mempertahankan opini WTP tersebut mencerminkan konsistensi penerapan tata kelola keuangan yang baik, penguatan sistem pengendalian *intern*, serta peningkatan kualitas pengelolaan keuangan secara berkelanjutan. Hal ini sekaligus memperkuat kepercayaan publik dan pemangku kepentingan terhadap kinerja keuangan Kementerian Ketenagakerjaan.

a) Faktor Pendukung

Dalam rangka mendukung pencapaian Indikator Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Kementerian Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya penguatan tata kelola pengelolaan keuangan negara, yang tercermin dalam beberapa faktor pendukung keberhasilan sebagai berikut:

1. Penerapan Pengendalian Internal atas Pelaporan Keuangan (PIPK) dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan pada seluruh satuan kerja guna mengidentifikasi dan memitigasi risiko salah saji material dalam laporan keuangan sebelum pemeriksaan oleh BPK;
2. Optimalisasi pemanfaatan Aplikasi SAKTI guna memastikan data transaksi harian *terinput* secara real-time, akurat, dan andal, sehingga potensi kesalahan *input* dapat diminimalkan serta dilakukan perbaikan secara cepat dan tepat waktu;
3. Komitmen kuat pimpinan Kementerian Ketenagakerjaan, khususnya Menteri dan Sekretaris Jenderal, dalam menuntaskan seluruh rekomendasi hasil pemeriksaan BPK tahun sebelumnya, sehingga secara signifikan mampu menurunkan jumlah temuan berulang pada tahun berjalan;
4. Melakukan penguatan integritas dan tata kelola dengan cara:
 - Penandatanganan pakta integritas: Mengkoordinasikan penandatanganan pakta integritas bagi pejabat tinggi dan pengelola keuangan sebagai komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan dan menjauhi penyimpangan;
 - Survei penilaian integritas (SPI): Mengoptimalkan hasil SPI Tahun 2024 sebagai alat ukur untuk memitigasi risiko *fraud* (kecurangan) dan meningkatkan transparansi layanan.

5. Melakukan Pendampingan dan Pengawasan Pemeriksaan BPK proses audit oleh BPK berlangsung seperti melakukan *quality assurance* (Penjamin mutu) dan melakukan pendampingan untuk seluruh unit kerja yang diperiksa;
6. Memperkuat Sistem Pengendalian Internal (SPI) dengan melakukan penilaian kembali terhadap penatausahaan Barang Milik Negara (BMN) dan meningkatkan fungsi monitoring dan evaluasi laporan pertanggungjawaban secara berkala setiap bulan; dan
7. Melakukan percepatan dan *monitoring* tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan (TLRHP).

b) Faktor Penghambat

Meskipun telah memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu ditindaklanjuti, antara lain:

1. Penyelesaian piutang belum dilaksanakan secara optimal, sehingga masih terdapat piutang yang belum tertagih sesuai ketentuan; dan
2. Masih terdapat permasalahan administrasi pada aset tanah serta aset yang berada dalam sengketa dengan pihak ketiga, yang berdampak pada belum optimalnya proses inventarisasi dan penatausahaan aset.
3. Dalam pemeriksaan Laporan Keuangan Kemnaker Tahun 2024 terutama pada pengelolaan belanja bantuan dan pengelolaan persediaan peralatan dan mesin yang diserahkan kepada masyarakat;
4. Masih banyaknya rekomendasi BPK RI dibawah Tahun 2024 yang belum ada progress tindak lanjutnya dari Eselon I;
5. Keterbatasan pengawasan *intern* terhadap pengelolaan dan pengendalian aset tetap; dan
6. Jumlah Auditor di Kementerian Ketenagakerjaan sangat terbatas. Hal ini berimplikasi pada banyak

tugas atau pekerjaan tertentu yang sebagian tidak tertangani sehingga menumpuk serta tidak selesai tepat waktu.

c) Strategi ke depan

Strategi ke depan dalam rangka mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) serta meningkatkan kualitas kinerja anggaran, antara lain melalui:

1. Penguatan SDM (*Human Capital*):
 - Melalui sertifikasi kompetensi, Bendahara dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) diharapkan memiliki pemahaman yang mutakhir dan komprehensif terhadap aturan pengelolaan keuangan, sehingga mendukung peningkatan akuntabilitas dan kualitas tata kelola; dan
 - Melaksanakan *coaching clinic* dan bimbingan teknis tematik secara berkala yang diprioritaskan bagi satuan kerja dengan capaian IKPA rendah serta satuan kerja baru, guna meningkatkan kualitas pelaksanaan anggaran.
2. Sensus Barang Milik Negara (BMN) atau inventarisasi fisik dilaksanakan secara menyeluruh dan berkala sebagai bagian dari pengendalian internal pengelolaan aset negara. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara data BMN yang tercatat dalam sistem dengan kondisi fisik di lapangan, sehingga validitas dan keadaan saldo neraca tetap terjaga;
3. Mendorong percepatan tindak lanjut melalui pendampingan dan pemantauan berkala antara Eselon I dengan Inspektorat Jenderal; dan
4. Meningkatkan peran Inspektorat Jenderal sebagai *Quality Assurance* melalui pelaksanaan reviu berjenjang atas Laporan Keuangan sebelum disampaikan kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), guna memastikan kepatuhan terhadap standar akuntansi, kecukupan pengungkapan, serta keandalan dan kualitas informasi keuangan.

B. INDEKS SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK (SPBE)

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel menuntut pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal dalam setiap proses administrasi pemerintahan. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan instrumen strategis dalam mendorong peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan serta pelayanan publik yang modern, terpadu, dan berorientasi pada kebutuhan pengguna.

Penerapan SPBE diharapkan mampu mewujudkan pemerintahan yang terbuka, partisipatif, inovatif, dan akuntabel, sekaligus meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan meningkatnya tata Kelola pemerintahan yang baik (SS-2) di Kementerian Ketenagakerjaan, selain diukur dari sisi implementasi atas reformasi birokrasi dan kewajiban atas laporan keuangan, juga melalui keberhasilan dalam penyelenggaraan sistem berbasis elektronik dengan indikator kinerja yang ditetapkan yaitu indeks SPBE.

Kementerian Ketenagakerjaan menggunakan indeks SPBE sebagai indikator untuk mengukur keberhasilan dalam peningkatan tata Kelola pemerintahan di internal Kementerian yang dapat merepresentasikan tingkat kematangan atas penerapan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada instansi pemerintah, aparatur sipil negara, pelaku usaha, dan masyarakat. Nilai indeks tersebut dikelompokkan berdasarkan predikat, sebagai berikut:

Tabel 24 **Predikat Penilaian SPBE**

NO	NILAI INDEKS	PREDIKAT
1	4.2 – 5.0	Memuaskan
2	3.5 -<4.2	Sangat Baik
3	2.6 - < 3.5	Baik
4	1.8 - < 2.6	Cukup
5	<1.8	Kurang

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, untuk mendapatkan nilai indeks SPBE yaitu nilai hasil evaluasi atas penyelenggaraan SPBE pada Tahun n-1 yang dikeluarkan oleh Kementerian PAN dan RB.

Berdasarkan Laporan Hasil Pemantauan SPBE Tahun 2025 Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2025 adalah sebesar 4,05 dengan predikat “Sangat Baik” dimana pada tahun 2024 Kementerian Ketenagakerjaan mendapatkan nilai 3,42 dengan predikat “Baik”. Sehingga dengan target indeks SPBE sebesar 4,00 di tahun 2025, maka capaian kinerja yang diperoleh adalah sebesar 101,25 persen. Secara terperinci, indeks SPBE Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 25 **Hasil Pemantauan dan Evaluasi SPBE Kementerian Ketenagakerjaan**

NAMA INDEKS	NLLAL KEMNAKER 2023	NLLAL KEMNAKER 2024	NLLAL KEMNAKER 2025	RATA-RATA NILAI KEMENTERIAN
SPBE	3,27	3,42	4,05	4,09
Domain Kebijakan SPBE	2,30	3,5	4,8	4,37
Kebijakan Internal Terkait Tata Kelola SPBE	2,30	3,5	4,8	4,37
Domain Tata Kelola SPBE	3,20	3,3	4	3,96
Perencanaan Strategis	3,00	3,25	3,75	3,84
Teknologi Informasi dan Komunikasi	2,75	2,75	3,75	4,02
Penyelenggara SPBE	4,50	4,5	5	4,07
Domain Manajemen SPBE	1,55	2,09	2,82	2,91
Penerapan Manajemen SPBE	1,50	2,13	2,88	2,99
Audit TIK	1,67	2	2,67	2,7
Domain Layanan SPBE	4,20	3,95	4,31	4,5
Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	3,90	3,7	4,3	4,42
Layanan Publik Berbasis Elektronik	4,67	4,33	4,33	4,63

Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023 dan 2024, Laporan Hasil Pemantauan dan Evaluasi SPBE Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025.

Dari tabel diatas, nilai indeks SPBE tahun 2025 mengalami peningkatan sebesar 0,63 poin dibandingkan tahun 2024. Pencapaian tertinggi Indeks SPBE terjadi pada tahun 2025 yakni 4,05 dengan predikat Sangat Baik. Perhatikan rata-rata nilai SPBE Kementerian tahun 2025 sebesar 4,09, maka nilai SPBE Kementerian Ketenagakerjaan masih dibawah nilai tersebut.

a) Faktor Pendukung

Dalam mendukung pencapaian Nilai Indeks SPBE, Kementerian Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya penguatan dalam penyelenggaraan layanan administrasi pemerintahan berbasis digital, yang tercermin dari beberapa faktor pendukung keberhasilan sebagai berikut:

1. Melakukan mekanisme keterpaduan rencana dan anggaran secara berjenjang sesuai tahapan perencanaan, serta program dan kegiatan yang berbasis TIK sudah *inline* pada dokumen perencanaan SPBE (arsitektur dan peta rencana SPBE) dan proses clearance telah laksanakan melalui aplikasi SIA SPBE, dan EGA SPBE;
2. Melaksanakan peningkatan kompetensi SDM SPBE melalui pelatihan, bimbingan teknis dari segi perencanaan, hingga pada proses pengembangan SDM SPBE telah tertuang dalam dokumen Peta Rencana SPBE;
3. Melakukan langkah strategis dengan mengintegrasikan data Kepegawaian melalui layanan internal aplikasi SIAP Kemnaker dengan Sistem Informasi ASN (SIASN) yang telah memenuhi syarat integrasi dua arah, dengan demikian layanan Kepegawaian SIAP Kemnaker benar-benar siap menggunakan platform ASN Digital terpadu;
4. Optimalisasi penggunaan aplikasi Srikandi sebagai aplikasi umum sebagai pilar utama dalam tata kelola kearsipan dalam akselerasi SPBE di internal Kemnaker, capaian implementasinya berupa peningkatan tata kelola kearsipan. Yang diperkuat Kepmenaker yang mewajibkan seluruh pegawai menggunakan aplikasi Srikandi dalam penyelenggaraan kearsipan dinamis guna mempercepat proses birokrasi. Capaian prestasi dalam implementasi Srikandi, yakni menerima penghargaan kategori Simpul Jaringan Terbaik Nasional 2025 pada bulan Juni 2025, dari Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI); dan
5. Pembahasan pembaharuan regulasi (Kepmenaker No.192/2024 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kementerian Ketenagakerjaan).

b) Faktor Penghambat

Meskipun capaian Nilai Indeks SPBE mengalami peningkatan, dalam pelaksanaannya masih terdapat sejumlah kendala dan faktor penghambat yang memengaruhi optimalisasi kualitas dan keterpaduan layanan digital, antara lain sebagai berikut:

1. Belum dilaksanakannya tindak lanjut atas hasil reviu implementasi Peta Rencana menyebabkan program dan kegiatan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) berpotensi tidak selaras dengan target yang ditetapkan, menimbulkan ketidakpastian capaian kinerja, serta menyulitkan pengukuran keberhasilan pelaksanaannya;
2. Belum sepenuhnya dilaksanakan tindak lanjut atas beberapa poin hasil reviu yang tercantum dalam dokumen rencana dan anggaran Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2023 tentang Proses Bisnis Kementerian Ketenagakerjaan belum dilengkapi dengan lampiran yang memuat perincian hingga tingkat layanan atau aktivitas operasional dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP);
4. Meskipun proses perencanaan dan pengembangan serta pembinaan dan pendayagunaan kompetensi SDM SPBE telah dilaksanakan, namun belum dilakukan pemetaan kompetensi SDM SPBE secara komprehensif berdasarkan enam area kompetensi, yaitu proses bisnis pemerintahan, arsitektur SPBE, data dan informasi, keamanan SPBE, aplikasi SPBE, serta infrastruktur SPBE;
5. Belum tersedia struktur organisasi atau komite pengarah manajemen pengetahuan yang dilengkapi dengan uraian tugas yang jelas, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi; dan
6. Kementerian Ketenagakerjaan belum memiliki dokumen regulasi yang merumuskan proses manajemen perubahan secara terstruktur dan terdokumentasi, yang dilaksanakan sesuai siklus

manajemen perubahan, mulai dari tahap perencanaan, analisis, pengembangan, implementasi, hingga pemantauan dan evaluasi di lingkup Kementerian Ketenagakerjaan

c) Strategi ke depan

Sebagai upaya untuk mempertahankan serta meningkatkan capaian Indeks SPBE ke depan, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah strategi perbaikan yang terarah dan berkelanjutan, antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan pemutakhiran dokumen Peta Rencana Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sesuai dengan perkembangan dan perubahan regulasi terkini, serta memastikan keselarasan dan keterpaduannya dengan Arsitektur SPBE Nasional;
2. Penguatan mekanisme clearance belanja Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) melalui pelaksanaan reviu teknis atas Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dengan menggunakan instrumen evaluasi belanja TIK yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan dan Bappenas;
3. Melakukan revisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2023 tentang Proses Bisnis Kemnaker, disertai dengan penyempurnaan dan penjabaran proses bisnis secara komprehensif dari Level 0 sampai dengan Level 4;
4. Penguatan koordinasi dan kolaborasi antar unit terkait, khususnya unit perencanaan, Pusdatik, dan Biro OSDM, dalam melakukan pemetaan dan peningkatan kompetensi SDM SPBE pada enam

area kompetensi, mulai dari tahap perencanaan, pengembangan, hingga pendayagunaan secara berkelanjutan;

5. Membentuk struktur Manajemen Perubahan atau Komite Manajemen Perubahan (KMP) yang memiliki kewenangan, peran, dan tanggung jawab yang jelas dalam mengelola dan mengawal proses perubahan organisasi secara terencana dan berkelanjutan; dan
6. Menerbitkan regulasi internal mengenai pembentukan Komite Pengarah Manajemen Pengetahuan beserta uraian tugas dan tanggung jawabnya, yang disusun dengan berpedoman pada Peraturan BRIN Nomor 2 Tahun 2024 tentang Manajemen Pengetahuan.

C. ANALISIS KINERJA ANGGARAN

Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 memperoleh anggaran sebesar Rp 15.262.609.941.000,-. Pagu alokasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tersebut bersumber dari dana Rupiah Murni, Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Pinjaman Luar Negeri (PLN). Alokasi anggaran dipergunakan untuk membiayai program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja, baik yang dilaksanakan oleh kantor pusat, Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pembiayaan digunakan untuk biaya rutin (belanja pegawai dan operasional perkantoran) dan kegiatan pendukung. Penjabaran Alokasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 secara program dapat terlihat pada Tabel 26.

Tabel 26 **Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Program**

NO	PROGRAM	PAGU (2025)	REALISASI (2025)	CAPAIAN %(2025)
1	Dukungan Manajemen	1.590.354.420.000	1.095.327.925.549	68,87
2	Pembinaan Ketenagakerjaan	12.643.852.242.000	10.759.823.367.728	85,10
3	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	1.028.403.279.000	765.473.082.786	74,43
TOTAL		15.262.609.941.000	12.620.624.376.063	82,69

Sumber: Monev Keuangan 19 Februari 2026

Adapun penjabaran alokasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 berdasarkan Unit Kerja Kementerian Ketenagakerjaan dapat dilihat pada Tabel 27.

Tabel 27 **Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Unit Kerja Tahun 2025**

NO	UNIT KERJA	PAGU (2025)	REALISASI (RP) (2025)	REALISASI (%) (2025)
1	Sekretariat Jenderal	430.128.045.000	298.715.422.549	69,45
2	Ditjen Binalavotas	1.624.642.702.000	1.212.984.570.609	74,66
3	Ditjen Binapenta dan PKK	827.787.581.000	205.161.650.885	24,78
4	Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja	11.793.027.889.000	10.555.624.021.002	89,51
5	Ditjen Binwasnaker dan K3	304.433.420.000	179.352.477.660	58,91
6	Inspektorat Jenderal	58.082.500.000	40.399.238.393	69,55
7	Barenbang	224.507.804.000	128.386.994.965	57,19
TOTAL		15.262.609.941.000	12.620.624.376.063	82,69

Sumber: Monev Keuangan 19 Februari 2026

Berdasarkan tabel di atas, realisasi anggaran Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 adalah sebesar 82,69 persen atau sebesar Rp12.620.624.376.063,-.

D. EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Pengukuran efisensi penggunaan sumber daya dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat efisiensi Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai target dengan memanfaatkan alokasi anggaran. Data yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi sumber daya yaitu:

1. Data Capaian Sasaran Strategis;
2. Data Pagu Anggaran; dan
3. Data Realisasi Anggaran.

cara perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya adalah sebagai berikut:

Efficiency Rate= Capaian Sasaran Strategis - Capaian Realisasi Anggaran

Besarnya alokasi anggaran untuk mencapai SS-1 dan SS-2 pada tahun 2025, dapat dilihat pada tabel 28 sebagai berikut:

Tabel 28 **Penggunaan Sumber Daya Anggaran**

SASARAN STRATEGIS	PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN ANGGARAN (%)	CAPAIAN SS (%)
Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan	13.672.255.521.000	11.525.296.450.514	84,30	105,83
Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas	1.590.354.420.000	1.095.327.925.549	68,87	96,65
TOTAL	15.262.609.941.000	12.620.624.376.063	82,69	101,24

Sumber: Monev Keuangan Tahun 2025, diolah.

Tabel di atas menjabarkan penggunaan sumber daya anggaran dan perbandingan dengan capaian sasaran strategis. Terlihat bahwa rata-rata capaian sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 adalah sebesar 101,24 persen. Jika dibandingkan dengan capaian realisasi anggaran untuk mendukung

kedua sasaran strategis sebesar 82,69 persen, maka *efficiency rate* yang diperoleh adalah 18,60 persen. Kondisi tersebut menunjukkan tingkat efisiensi Kementerian Ketenagakerjaan dalam mencapai target dengan memanfaatkan alokasi anggaran yang ada pada tahun 2025 sudah dilakukan dengan efisien.





Bab 4 Penutup

Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025 menyajikan pencapaian kinerja setiap sasaran strategis dan berbagai upaya maupun permasalahan yang terjadi. Secara umum, kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 menunjukkan capaian yang cukup baik meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi target secara optimal.

Berdasarkan Rencana Strategis Tahun 2025–2029, kinerja pembangunan ketenagakerjaan menunjukkan hasil yang positif dengan capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan melampaui target, sedangkan aspek tata kelola tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun masih memerlukan penguatan pada Indeks Reformasi Birokrasi.

Adapun berdasarkan Rencana Strategis Tahun 2020–2024, rata-rata capaian kinerja dari dua sasaran strategis mencapai 90,06 persen, dengan capaian yang masih perlu ditingkatkan pada indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional. Sementara itu, pada aspek tata kelola pemerintahan, sebagian besar indikator menunjukkan hasil yang sangat baik, termasuk Opini BPK dengan predikat WTP dan capaian Indeks SPBE yang melampaui target, meskipun Indeks Reformasi Birokrasi belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan.

Dukungan anggaran sebesar Rp15.262.609.941.000 dengan tingkat realisasi 82,69 persen turut mendukung pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang tahun 2025. Secara keseluruhan, capaian tersebut menjadi landasan yang kuat untuk melakukan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas pembangunan ketenagakerjaan dan penguatan tata kelola kementerian pada tahun-tahun berikutnya.

Lampiran...

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
MENTERI KETENAGAKERJAAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prof. Yassierli
Jabatan : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, Januari 2025

Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia,



Prof. Yassierli

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
MENTERI KETENAGAKERJAAN

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
1.	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	9.85%
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	85
		Opini BPK	WTP
		Indeks SPBE	4.0

No	Program	Anggaran (Rp)
1.	Dukungan Manajemen	1.472.155.614.000
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	2.417.156.411.000
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	919.523.027.000
	JUMLAH	4.809.835.052.000

Jakarta, Januari 2025

Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia,



Prof. Yassierli

Lampiran 2. Perubahan Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025 Berdasarkan Terbitnya Renstra 2025-2029



KEMNAKER

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
MENTERI KETENAGAKERJAAN

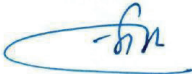
Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prof. Yassierli, Ph.D.
Jabatan : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, Oktober 2025

Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia,



Prof. Yassierli, Ph.D.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
MENTERI KETENAGAKERJAAN

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
1.	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan.	Indeks pembangunan ketenagakerjaan (nilai)	70.14
2.	Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas	Indeks Reformasi Birokrasi (nilai)	87.50

No	Program	Anggaran (Rp)
1.	Dukungan Manajemen	1.549.537.095.000,00
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	12.654.839.380.000,00
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	1.056.895.658.000,00
JUMLAH		15.261.272.133.000,00

Jakarta, Oktober 2025

Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia,



Prof. Yassierli, Ph.D.

Lampiran 3. Perubahan Perjanjian Kinerja Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
MENTERI KETENAGAKERJAAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prof. Yassierli, Ph.D.
Jabatan : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, Desember 2025

Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia,



Prof. Yassierli, Ph.D.

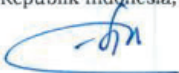
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
MENTERI KETENAGAKERJAAN

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target
1.	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan.	Indeks pembangunan ketenagakerjaan (nilai)	70.14
2.	Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas	Indeks Reformasi Birokrasi (nilai)	87.50

No	Program	Anggaran (Rp)
1.	Dukungan Manajemen	1.590.354.420.000,00
2.	Pembinaan Ketenagakerjaan	12.643.852.242.000,00
3.	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	1.028.403.279.000,00
JUMLAH		15.262.609.941.000,00

Jakarta, Desember 2025

Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia,



Prof. Yassierli, Ph.D.

Lampiran 4. Matriks Arsitektur Kinerja Tahun 2025

URAIAN						
	PAGU	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
I DL Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	1.028.403.279.000	765.473.082.786	74,43	244.103	241.066	98,76
1 Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	1.014.901.679.000	756.490.348.111	74,54			
	3.347.948.000	0	0,00	280	280	100,00
2216 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan						
SK : Meningkatkan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan						
IKK : Jumlah Instruktur yang dikembangkan dan ditingkatkan kompetensinya				3.340	3.515	105,24
IKK : Persentase Instruktur yang Berknerja Tinggi				18	22,32	124,00
IKK : Jumlah tenaga pelatihan yang dikembangkan dan ditingkatkan kompetensinya				160	403	251,88
001 Instruktur dan Tenaga Pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya (kegiatan)				280	280	100,00
4055 Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan Binalavotas	3.347.948.000	0	0,00	280	280	100,00
001 Latihan Dasar Jabatan Fungsional Instruktur (Orang)	4.193.591.000	4.130.617.415	98,50	2.171	2.171	100,00
002 Instruktur yang ditingkatkan kompetensinya (Orang)	1.969.407.000	1.921.127.794	97,55	128	128	100,00
003 Tenaga Pelatihan yang ditingkatkan kompetensinya (Orang)	1.146.879.000	1.140.345.696	99,43	1.155	1.155	100,00
004 Instruktur yang Berknerja Tinggi (Orang)	2.025.000	1.498.000	73,98	100	100	100,00
005 tenaga Pelatihan BLK Komunitas Baru yang ditingkatkan kompetensinya. (Orang)	138.190.000	134.172.400	97,09	500	500	100,00
2217 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	937.090.000	933.472.525	99,61	288	288	100,00
SK : Menguatinya Lembaga Pelatihan Vokasi	133.472.006.000	84.999.308.293	63,68	109	109	100,00
IKK : Jumlah Lembaga pelatihan vokasi yang bekerja sama dengan DUDIKA				15	3	20,00
IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang terakreditasi				479	49	10,23
IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang dibangun atau dikembangkan				89	146	164,04
001 Pengembangan Balai Latihan Kerja Komunitas (Lembaga)	89.230.000.000	59.853.834.363	67,08	98	98	100,00
001 Sarana dan Prasarana Bidang Pelatihan dan Produktivitas (Unit)	11.300.241.000	178.383.802	1,58	9	9	100,00
002 Pengembangan BWP melalui Project Listraf (Unit)	8.535.681.000	687.758.933	8,06	1	1	100,00
003 Pengembangan BLK Maritim melalui peningkatan sarana, prasarana dan Pelatihan (Unit)	24.406.084.000	24.279.331.195	99,48	1	1	100,00
4056 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas	93.173.610.000	54.754.342.410	58,77	143	143	100,00
001 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (Lembaga)	1.200.000.000	0	0,00	20	20	100,00
001 Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas yang ditingkatkan Kualitas Mutu dan Lembaga (Lembaga)	407.290.000	400.146.000	98,25	40	40	100,00
001 Pembentukan Forum Kemitraan dengan Perusahaan/Industri/Institusi (kegiatan)	19.757.000.000	193.938.340	98,16	2	2	100,00
001 Sarana dan Prasarana Bidang Pelatihan dan Produktivitas (Unit)	12.448.337.000	2.872.852.723	23,08	7	7	100,00
002 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD (Lembaga)	10.000.000.000	0	0,00	10	10	100,00
004 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 79 2019 (Lembaga)	1.000.000.000	0	0,00	1	1	100,00
005 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 80 2019 (Lembaga)	1.000.000.000	0	0,00	1	1	100,00
006 Bantuan Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja UPTD-PERPRES 87 2021 (Lembaga)	1.929.200.000	0	0,00	2	2	100,00
007 Pengembangan Balai Latihan Kerja Komunitas (Lembaga)	64.991.213.000	51.287.405.347	78,91	60	60	100,00
7046 Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas di Provinsi	3.489.495.000	0	0,00	250	54	21,60
2221 Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Pelatihan Kerja	3.489.495.000	0	0,00	250	54	21,60
SK 1 : Tersedianya standar kompetensi kerja dan program pelatihan vokasi	1.637.384.000	0	0,00	36	36	100,00
IKK : Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan				80	86	107,50
IKK : Jumlah Program Pelatihan Vokasi yang ditetapkan				65	227	349,23

	IKK : Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKN) Pekerjaan Hijau/Green Jobs yang Ditetapkan				1	1	100,00
	001 Penyusunan Program dan Modul PPK (Kegiatan)	1.637.384.000	0	0,00	36	36	100,00
	4060 Pengembangan Standar Kompetensi dan Program Pelatihan Vokasi Binalavotas	5.978.895.000	5.703.443.189	95,39	33	33	100,00
	001 Kompetisi Keahlian/Keterampilan Tingkat Internasional (Kegiatan)	3.970.598.000	3.890.886.336	97,99	1	1	100,00
	001 Penyusunan Program dan Modul PPK (NSPK)	1.652.458.000	1.474.471.970	89,23	2	2	100,00
	URAIAN	PAGU	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	002 Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang Ditetapkan (Standar)	355.540.000	338.084.883	95,01	30	30	100,00
	2207 Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi	1.675.067.000	0	0,00	180	80	44,44
	SK : Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja						
	IKK 1 : Jumlah lulusan pelatihan yang mendapatkan sertifikat kompetensi				50.408	62.594	124,19
	IKK 2 : Jumlah Tenaga Kerja yang tersertifikasi Kompetensi Kerja				25.719	29.384	114,25
	001 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja (Kegiatan)	1.675.067.000	0	0,00	180	80	44,44
	4053 Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas	36.019.488.000	33.032.888.366	91,71	53.847	53.905	100,11
	001 Pembinaan LSP (Lembaga)	180.820.000	160.742.091	88,90	1	1	100,00
	002 Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja (Orang)	35.643.888.000	32.677.843.554	91,68	53.886	53.886	100,11
	061 Skema Sertifikasi Kompetensi Profesi (NSPK)	194.780.000	194.303.721	99,76	18	18	100,00
	2218 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	5.032.630.000	0	0,00	3	3	100,00
	SK : Terlaksananya penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan yang berkualitas						
	IKK 5 : Jumlah peserta pemagangan dalam dan luar negeri				92.471	74.519	80,59
	IKK 6 : Jumlah Tenaga Kerja yang Dikembangkan Kompetensinya				300.000	53.809	17,94
	IKK 3 : Jumlah lulusan pelatihan vokasi di lembaga pelatihan kerja swasta, BLKK, dan Kementerian/Lembaga				607.529	770.335	126,80
	IKK 4 : Tingkat Kepuasan Pengguna atas Lulusan Pelatihan Vokasi				3,20	3,39	105,94
	IKK 5 : Jumlah peserta pemagangan dalam dan luar negeri				18.400	138.906	754,92
	IKK 6 : Jumlah Kerja Sama yang Melibatkan Asosiasi dan DUDIKA dalam Pengembangan Pekerjaan Hijau/Green Jobs				1	3	300,00
	001 Pendampingan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi oleh Tenaga Ahli/Expert dari Industri (Kegiatan)	5.032.630.000	0	0,00	3	3	100,00
	4057 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas	680.788.717.000	565.497.655.809	83,07	180.386	181.085	100,39
	001 Koordinasi Penyelenggaraan Pelatihan dan Pemagangan bersama Industri (kegiatan)	598.597.000	587.307.815	98,11	10	10	100,00
	002 Peserta yang magang di perusahaan di Luar negeri (Orang)	457.350.072.000	369.352.518.935	80,76	115.400	115.400	100,00
	003 PPK di UPTP Bidang Industri dan Jasa (Orang)	145.367.350.000	125.671.652.446	86,45	37.839	38.029	100,50
	004 PPK di UPTP Bidang Infrastruktur (Orang)	3.177.836.000	2.830.114.767	89,06	976	976	100,00
	005 PPK di UPTP Bidang Pariwisata dan Industri Kreatif (Orang)	22.588.550.000	20.936.418.555	92,69	7.328	7.352	100,33
	006 PPK di UPTP Bidang Pertanian dan Perikanan (Orang)	18.503.731.000	17.598.041.124	95,11	5.008	5.104	101,92
	007 PPK di UPTP Bidang IIK (Orang)	13.905.353.000	12.090.414.864	86,95	4.592	4.821	104,99
	008 PPK di UPTP Bidang Green Job (Orang)	1.877.355.000	1.829.510.375	97,45	848	848	100,00
	009 Bantuan Program PPK (Orang)	1.278.497.000	14.460.942	1,13	416	384	92,31
	010 PPK Provinsi Jawa Barat (Orang)	426.562.000	412.805.848	96,78	97	97	100,00
	011 PPK Provinsi Jawa Tengah (Orang)	5.778.186.000	5.769.698.128	99,85	1.504	1.504	100,00
	012 PPK Provinsi DI Yogyakarta (Orang)	150.953.000	150.126.900	99,45	48	48	100,00
	013 PPK Provinsi Jawa Timur (Orang)	1.041.519.000	1.041.493.670	100,00	1.008	1.008	100,00
	023 PPK Provinsi Kalimantan Selatan (Orang)	83.459.000	82.651.974	99,03	1	1	100,00
	024 PPK Provinsi Kalimantan Timur (Orang)	14.393.000	13.384.000	92,99	1	1	100,00
	027 PPK Provinsi Sulawesi Selatan (Orang)	113.142.000	112.856.000	99,75	32	16	50,00
	028 PPK Provinsi Sulawesi Tenggara (Orang)	1.791.819.000	1.700.357.424	94,90	496	560	112,90
	030 PPK Provinsi Bali (Orang)	575.518.000	572.986.430	99,56	176	176	100,00
	031 PPK Provinsi Nusa Tenggara Barat (Orang)	1.504.656.000	1.503.222.760	99,90	416	416	100,00

		PAGU	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	0332 PBK Provinsi Nusa Tenggara Timur (Orang)	432.587.000	430.387.000	99,49	128	128	100,00
	0333 PBK Provinsi Papua (Orang)	1.000.000	-	0,00	208	208	100,00
	0336 PBK Provinsi Bangka Belitung (Orang)	451.308.000	446.093.400	98,84	144	144	100,00
	0400 PBK Provinsi Kalimantan Utara (Orang)	16.260.000	16.258.948	99,99	1	1	100,00
	0402 PBK Provinsi Papua Barat (Orang)	1.000.000	-	0,00	192	192	100,00
	URAIAN						
	0040 PBK Provinsi Papua Selatan (Orang)	500.000	-	0,00	96	96	100,00
	0048 PBK Provinsi Papua Barat Daya (Orang)	500.000	-	0,00	32	32	100,00
	0049 Pelatihan Kerjasama Pihak Ketiga (PELK) (Orang)	2.223.906.000	844.063.231	37,95	389	533	137,02
	7008 Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalayotus di Provinsi	32.895.649.000	-	0,00	681	19,86	
	0001 Peserta yang magang di Perusahaan Dalam Negeri di Provinsi (Orang)	32.895.649.000	-	0,00	3.429	681	19,86
	4059 Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Binalayotus	9.359.787.000	8.372.091.629	89,45	1.046	1.046	102,36
	SK : Meningkatkan partisipasi perusahaan/Lembaga dalam peningkatan produktivitas						
	IKK 1 : Jumlah Perusahaan/Lembaga yang Berpartisipasi dalam Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing (GNP205)				501	532	106,19
	IKK 2 : Jumlah peserta yang meningkatkan kompetensinya di Bidang Produktivitas.				1.796	1.809	100,72
					126	126	100,00
	0001 Bimbingan Konsultasi (Kesepakatan)	2.717.365.000	2.504.541.208	92,17	3	3	100,00
	0001 Pengukuran Produktivitas (dokumen)	1.547.173.000	1.394.429.138	90,13	3	3	100,00
	0002 Pelatihan Peningkatan Produktivitas (Orang)	2.122.614.000	1.922.812.136	90,64	886	910	102,71
	0002 Perusahaan yang Menerapkan Sistem Produktivitas (Orang)	2.972.688.000	2.548.309.127	85,76	1	1	100,00
	7007 Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas di Provinsi	3.837.410.000	-	0,00	968	194	20,04
	0002 Bimbingan Peningkatan Produktivitas di Provinsi (Kesepakatan)	1.575.390.000	-	0,00	148	34	22,97
	0002 Pelatihan Peningkatan Produktivitas di Provinsi (Orang)	2.262.020.000	-	0,00	820	160	19,51
		13.501.600.000	8.982.734.675	66,53			
	2 Sekretaris Jenderal	13.501.600.000	8.982.734.675	66,53	1.252	1.252	100,00
	2238 Pelayanan Politeknik Ketenagakerjaan						
	SK 1 : Tersedianya Pelayanan Pendidikan Vokasi Bidang Ketenagakerjaan				80	96,59	120,74
	IKK : Persentase lulusan Polteknaer yang memiliki sertifikat kompetensi				55	100	181,82
	IKK : Persentase perjalanan kerja sama bidang tridarma perguruan tinggi yang diimplementasikan				402	402	100,00
					1.895.082.000	1.670.314.237	88,09
	0001 Pendidikan Tinggi Politeknik Ketenagakerjaan (Orang)	1.763.652.000	1.504.189.928	85,29	420	420	100,00
	0002 Peningkatan dan Pengembangan SDM (Orang)	4.225.651.000	296.103.490	7,01	420	420	100,00
	0003 Kemahasiswaan (Orang)	1.670.314.237	88.09	5,28	420	420	100,00
	0004 Pengembangan kerjasama Lembaga Pendidikan dan Industri (Kegiatan)	241.305.000	174.392.086	72,27	7	7	100,00
	951 Layanan Sarana Internal (Paket)	1.436.670.000	1.435.872.534	99,94	1	1	100,00
	962 Layanan Umum (Layanan)	238.240.000	207.329.784	87,03	1	1	100,00
	971 Layanan Prasarana Internal (Paket)	3.700.000.000	3.694.532.616	99,85	1	1	100,00
		12.643.852.242.000	10.759.823.367.728	85,10	158.950,56	158.950,56	97,47
	DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	622.311.260.000	106.172.249.389	17,06	20,035	20,035	100,00
I	1 Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja & Perluasan Kesempatan Kerja	2.150.749.000	2.121.397.732	98,64	20,035	20,035	100,00
	2173 Penempatan Tenaga Kerja						
	SK : Meningkatnya Tenaga Kerja yang ditempatkan				940.000	1.075.635	114,43
	IKK : Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan				2,70 - 2,73	2,47	91,48
	IKK : Proporsi tenaga kerja hijau				63	60,66	96,33
	IKK : Proporsi Pekerja yang bekerja pada Bidang keahlian Menengah Tinggi				1	1	100,00
	0001 Dokumen Kamus Jabatan Seri Greenjobs (dokumen) (PN2)	78.300.000	77.885.687	99,43	20.000	20.000	100,00
	0001 Fasilitas dan Pembinaan Perencanaan Kerja Untuk Mendapatkan Penyuluhan Bimbingan Jabatan (OPN4)	572.844.000	567.650.348	99,09	3	3	10

[illegible]

		003 Fasilitas dan Pembinaan Penempatan dan/atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Produktif (Orang) (PN4)	383.487.000	376.322.113	98.13	100	100	100	100	100	100	100	100
		004 Fasilitas dan Pembinaan Penempatan dan/atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Muda Rentan (Orang)	407.255.000	386.700.572	94.95	100	100	100	100	100	100	100	100
2	Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial & Jaminan Sosial Tenaga Kerja		11.688.856.021.000	10.505.613.761.584	89.88								
		217/9 Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	38.368.782.000	24.784.045.918	64.59	8.588	7.403	86.25					
URAIAN													
			PAGU	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%					
SK: Meningkatkan kualitas kelembagaan hubungan industrial dan efektivitas pencegahan perselisihan hubungan industrial													
IKK : Peningkatan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan													
IKK : Peningkatan Perumahan yang mendapatkan kategori baik pada pemetaan kerawanan HI													
IKK : Jumlah Rekomendasi tripartit yang dihasilkan													
001 LKS tripartit nasional yang berfungsi secara efektif (Lembaga)													
		001 Pelaku Hubungan Industrial yang Mendapatkan Pelatihan Teknik Negosiasi (Orang)	5.988.067.000	5.386.233.209	90.25	2	2	100.00					
		001 Pelayanan Bidang Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator HI Pusat (Kelompok Masyarakat)	1.450.000.000	0	0.00	700	0	0.00					
		001 Pembinaan Tenaga Kerja Terampil Berdiplom dalam Membangun Kerja Sama di Perusahaan (Orang) (PN4)	1.150.323.000	0	0.00	50	0	0.00					
		001 Perayaan Peningkatan Hari Buruh Internasional (Kegiatan)	4.174.235.000	4.607.741.493	97.74	1.900	2.300	121.05					
		001 Perayaan Fungsi Dewan Pengupahan Nasional (Kegiatan)	1.156.682.000	0	0.00	2	2	100.00					
		002 Dukungan Pengembangan Hubungan Industrial (Lembaga)	1.835.500.000	35.500.000	1.93	1	1	100.00					
		002 Edukasi Hubungan Industrial yg Baru terhadap Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan (Orang)	950.000.000	0	0.00	500	0	0.00					
		002 Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial (Laporan)	6.059.162.000	2.889.929.070	47.70	34	34	100.00					
		003 Penguatan Dialog Sosial inovatif dan Produktif antar Perusahaan dan Pekerja (Orang)	6.616.148.000	6.546.661.057	98.95	2.614	3.214	122.95					
		004 Revitalisasi Hubungan Industri Pencasila (Orang)	4.661.130.000	4.032.378.914	86.51	1.300	1.350	103.85					
		005 Strategi Pengurangan Konflik Laten Hubungan Industrial (Orang)	1.670.000.000	0	0.00	500	0	0.00					
		006 Mitigasi Potensi Perselisihan Hubungan Industrial (Orang)	1.247.000.000	0	0.00	480	0	0.00					
		007 Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Orang)	1.290.515.000	1.285.602.175	99.62	500	500	100.00					
		704/9 Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi (Kegiatan)	2.443.213.000	0	0.00	340	70	20.59					
		2181/ Penyediaan Persewaan Hunian Internasional di Provinsi (Kegiatan)	23.139.579.000	15.816.643.494	68.35	5.883	3.290	55.92					
IKK : Meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial													
IKK : Peningkatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditangani melalui mediasi hubungan industrial													
IKK : Peningkatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditangani melalui konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial													
		001 Bimbingan Teknik Penyelidikan Perselisihan Hubungan Industrial (Orang)	8.511.012.000	5.630.242.044	66.15	2.734	1.080	39.87					
		001 Pelayanan Bidang Penyelidikan Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan (Perkara)	5.750.000.000	4.437.595.999	77.18	150	160	106.67					
		001 Penguatan keahlian Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial (Orang) (PN4)	8.388.000.000	5.748.805.451	68.54	2.000	2.000	102.00					
		002 Pelaku HI yang mengikuti rekremer, pelatihan dan seleksi Calon Konsiliator HI dan Calon Hakim Ad Hoc PHI	390.587.000	0	0.00	299	0	0.00					
		003 Sosialisasi Mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Orang)	100.000.000	0	0.00	700	0	0.00					
5586	Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	11.543.828.588.000	10.444.197.955.709	90.47	157.708.294	153.769.756	97.50						
SK: Meningkatkan Penetapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja													
IKK : Peningkatan cakupan peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Perusahaan yang telah Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja													
IKK : Peningkatan cakupan peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Perusahaan yang telah Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja													
IKK : Peningkatan cakupan peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Perusahaan yang telah Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja													
IKK : Jumlah Perusahaan yang Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja													
001 Desain dan evaluasi penyelenggaraan, manfaat, luran dan kepastiaan program jaminan sosial tenaga kerja													
001 Pekerja Buruh Penerima luran program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (Orang)													
001 Pelaku Hubungan Industrial yang Mendapatkan Edukasi Program Jaminan Sosial (Orang)													
001 Pembinaan Kelompok Pekerja Bukan Penerima Upan dalam Pemahaman Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja													
001 Sosialisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pelaku Hubungan Industrial (orang) (PN6)													
002 Dialog Regulasi Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Orang)													
002 Subsidi Upah bagi peserta Jaminan sosial tenaga kerja sesuai kriteria (Orang)													

			PAGU	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
	6586 Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial SK: Meningkatkan kualitas Mediator Hubungan Industrial IKK : Persentase Mediator HI yang ditingkatkan kompetensinya IKK : Persentase Mediator HI yang berkinerja tinggi		33.207.867.000	6.233.042.473	18,77		3.064	1.800
	0001 Pelatihan dalam Peningkatan Kapasitas Mediator Hubungan Industrial [Orang] (PN4)		19.496.790.000	6.233.042.473	31,97		2.090	1.800
		URAIAN						
	0001 Pelayanan dan Fasilitas Mediator HI (Orang)		13.711.077.000	0	0,00		0	0,00
	7050 Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial di Provinsi		9.748.500.000	0	0,00		340	70
	0001 Pelayanan dan Fasilitas Mediator HI di Provinsi (Orang)		9.748.500.000	0	0,00		340	70
	6587 Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan SK: Meningkatkan kualitas syarat kerja dan penerapan pengupahan IKK : Persentase perusahaan yg menerapkan Struktur dan Skala Ujah IKK : Persentase Perusahaan yang meniadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)		37.769.512.000	14.582.073.990	38,61		10.582	11.655
	0001 Fasilitas dan pembinaan Masyarakat Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan (Orang)		9.102.282.000	1.962.530.801	21,56		49	49,28
	0001 Pembinaan Masyarakat Melalui Konferensi dan Event (kegiatan)		4.406.009.000	3.661.884.063	83,11		56	58,06
	0001 Pembinaan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan (Badan usaha) (PN4)		3.360.000.000	1.631.798.032	48,57		12	12
	0001 Peningkatan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Penerapan Pengupahan (Badan usaha)		2.889.070.000	337.354.351	11,68		1.200	1.447
	0002 Pembinaan Penyusunan Penyesunan Struktur dan Skala Ujah bagi Perusahaan (Badan usaha) (PN4)		6.500.000.000	2.394.030.625	36,83		1.110	1.265
	0002 Peningkatan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama (Badan usaha)		3.154.540.000	1.733.503.008	54,95		1.560	1.966
	002 Penyipaan Pedoman Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan (Orang)		3.250.000.000	2.860.973.110	88,03		840	996
	0003 Peningkatan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Peningkatan Kesejahteraan Pekerja (Badan usaha)		5.107.611.000	0	0,00		1.060	1.339
	7051 Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan di Provinsi (kegiatan)		340.000.000	0	0,00		1.040	40
	0001 Pembinaan Masyarakat Melalui Konferensi dan Event di Provinsi		340.000.000	0	0,00		340	70
	3 Dtifjen Penguasaan Ketenagakerjaan & Keselamatan dan Kesehatan Kerja		154.714.063.000	58.791.720.842	38,00		340	70
	6588 Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan		65.576.975.000	10.836.199.509	16,52		8.200	8.200
	SK : Meningkatnya Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan IKK : Persentase Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan hasil pemeriksaan yang dilakuklanjuti IKK : Persentase Pengaudian Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang ditindaklanjuti pada Tahun "n" IKK : Angka pekerja anak usia ≤17 tahun						100	100
	0001 Layanan pembinaan, pemeriksaan, dan/atau penegakan hukum ketenagakerjaan bagi Perusahaan (Badan Usaha) (P		11.976.105.000	10.836.199.509	90,48		1.67	1.80
	0002 Optimalisasi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan (Laporan)		53.600.870.000	0	0,00		7.700	7.700
	7052 Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan di Provinsi		10.287.817.000	0	0,00		500	500
	6589 Peningkatan Kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3		10.287.817.000	0	0,00		6.721	4.697
	SK : Meningkatkan Kompetensi SDN Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja IKK : Jumlah Pengkaji K3 yang ditingkatkan kompetensi IKK : Jumlah Pengkaji K3 yang ditingkatkan kompetensi IKK : Jumlah Pengkaji K3 yang berkinerja tinggi		9.149.16.000	8.848.297.524	96,71		6.721	4.697
	0001 Optimalisasi pembinaan dan/atau pemeriksaan ketenagakerjaan terhadap perusahaan di Provinsi (Badan Usaha)						2.587	2.587
	SK : Meningkatkan Kompetensi SDN Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja IKK : Jumlah Pengkaji K3 yang ditingkatkan kompetensi IKK : Jumlah Pengkaji K3 yang ditingkatkan kompetensi IKK : Jumlah Pengkaji K3 yang berkinerja tinggi						720	1.135
	7053 Peningkatan Kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 di Provinsi		6.802.303.000	6.505.546.444	95,64		110	216
	0001 Pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 yang ditingkatkan kompetensinya di Provinsi (Orang)		2.347.313.000	2.342.751.080	99,81		600	1.066
	6590 Peningkatan Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja SK : Meningkatkan kualitas Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja IKK : Nilai rata-rata indeks kinerja kelembagaan Keselamatan dan kesehatan kerja		15.985.645.000	14.822.930.662	92,73		110	188
	0001 Peningkatan Kompetensi bagi Pengkaji K3 (Orang)						188	170,91
	002 Peningkatan Kompetensi bagi Pengkaji K3 (Orang)						1.315	1.315
	7053 Peningkatan Kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 di Provinsi						478	94
	0001 Pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 yang ditingkatkan kompetensinya di Provinsi (Orang)						94	19,67
	6590 Peningkatan Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja SK : Meningkatkan kualitas Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja IKK : Nilai rata-rata indeks kinerja kelembagaan Keselamatan dan kesehatan kerja						1.800	1.800
	0001 Peningkatan Kompetensi bagi Pengkaji K3 (Orang)						66	N/A

[illegible][illegible]

		PAGU	REALISASI	%	TARGET	REALISASI %
	961 Layanan Reformasi Kinerja (Dokumen)	7.128.615.000	2.281.276.258	32,00	21	21 / 100,00
	2160 Peningkatan Perencanaan Program dan Anggaran	29.566.174.000	7.819.937.102	26,45	22	22 / 100,00
	SK : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perencanaan untuk Mendukung Kinerja dan Akuntabilitas Kementerian					
	IKK : Nilai AKIP				70	68,16 96,96
	URAIAN					
	IKK : Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional				95	95,61 100,64
	IKK : Maturitas SIP				4	0,00
	001 Kelembagaan dan Manajemen Proyek LUSTRAF (kegiatan)	181.169.000	164.237.551	90,67	1	1 / 100,00
	001 Koordinasi Perencanaan dan Pengangan Bidang Ketenagakerjaan (kegiatan)	4.450.501.000	0	0,00	1	1 / 100,00
	002 Koordinasi Manglemen Proyek LUSTRAF (kegiatan)	19.878.459.000	3.135.628.211	15,77	1	1 / 100,00
	952 Layanan Perencanaan dan Penganggaran (dokumen)	2.337.798.000	2.068.533.057	88,48	6	6 / 100,00
	953 Layanan Penantiauan dan Evaluasi (Dokumen)	1.201.635.000	1.109.124.579	91,80	5	5 / 100,00
	961 Layanan Reformasi Kinerja (Dokumen)	1.516.612.000	1.348.393.704	88,91	8	8 / 100,00
	2161 Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Usaha dan Pelayanan Umum	47.832.028.000	15.126.659.126	31,62	70	70 / 100,00
	SK : Meningkatnya kualitas pelayanan internal					
	IKK : Nilai Survey Pelayanan Internal				85	80 94,12
	IKK : Indeks Tata Kelola Pengadaan				73	74 101,37
	IKK : Nilai Pengawasan Kearsipan				80	97,18 121,48
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)				61	61 / 100,00
	962 Layanan Umum (Layanan)	6.678.070.000	6.325.834.003	94,70	1	1 / 100,00
	971 Layanan Prasasara Internal (Unit)	40.229.458.000	8.082.765.071	19,99	8	8 / 100,00
	2162 Peningkatan Pengelolaan Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri	724.500.000	720.060.052	99,39	8	8 / 100,00
	SK : Meningkatnya kualitas Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri Bidang Ketenagakerjaan	5.237.252.000	1.990.535.841	38,01	41	41 / 100,00
	IKK : Persentase Kerja Sama Luar Negeri yang ditindaklanjuti				42	47,69 113,55
	IKK : Persentase Kerja Sama Dalam Negeri yang ditindaklanjuti	1.508.257.000	1.500.309.956	99,47	36	36 / 100,00
	001 Kerjasama Dalam Dan Luar Negeri Bidang Ketenagakerjaan (Kesepakatan)	3.728.995.000	490.225.885	13,15	5	5 / 100,00
	002 Layanan Ketatuausahaan (Kesepakatan)	16.457.500.000	9.236.548.772	56,12	1	1 / 100,00
	2163 Peningkatan dan Pengelolaan Hubungan Masyarakat					
	SK : Meningkatnya kemudahan akses keterbukaan dan pelayanan informasi publik				97	92,09 95,43
	IKK : Nilai Keterbukaan Publik pada Badan Publik				79	70,88 90,29
	IKK : Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik					
	IKK : Indak Lanjut Opini dan Presepsi Publik terhadap kinerja Kementerian	16.457.500.000	9.236.548.772	56,12	1	1 / 100,00
	958 Layanan Hubungnan Masyarakat dan Informas (Layanan)	34.066.460.000	27.898.764.770	81,90	1.137	1.137 / 100,00
	2165 Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur					
	SK : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan					
	IKK : Persentase ASN Kementerian Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi				92	107 116,30
	IKK : Persentase ASN Fungsional Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangn kompetensi				92	105 114,13
	IKK : Jumlah SDM Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi				100	100 / 100,00
	951 Layanan Sarana Internal (Unit)	30.000.000	29.999.150	100,00	2	2 / 100,00
	953 Layanan Pemantauian dan Evaluasi (Dokumen)	14.770.000	6.874.975	46,55	2	2 / 100,00
	954 Layanan Managemen SDM (Layanan)	291.164.000	183.529.475	63,03	1	1 / 100,00
	956 Layanan BKMN (Layanan)	20.000.000	0	0,00	8	8 / 100,00
	962 Layanan Permukatan (Layanan)	26.000.000	25.400.000	97,69	1	1 / 100,00
	994 Layanan Perkantoran (Layanan)	23.424.870.000	19.416.548.990	82,89	1	1 / 100,00
	996 Layanan Pendidikan dan Palalahan (Orang)	10.259.656.000	8.236.412.180	80,28	1.122	1.122 / 100,00
	6556 Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja	17.63.521.000	13.241.758.411	74,54	7	7 / 100,00
	SK : Meningkatnya Dukungan Manajemen Pusat Pasar Kerja					

[illegible]

CAPAIAN OUTPUT PENDUKUNG PRIORITAS NASIONAL

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/RO	PAGU	REALISASI	%	TARGET RO	REALISASI RO	%
02 Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru						
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	367.210.000	168.101.687	45,78	2	2	100,00
2173 Penempatan Tenaga Kerja	367.210.000	168.101.687	45,78	2	2	100,00
001 Dokumen Kamus Jabatan Seri Greenjobs (dokumen)	78.300.000	77.856.687	99,43	1	1	100,00
6618 Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja	78.300.000	77.856.687	99,43	1	1	100,00
001 Informasi Pasar Kerja Pekerjaan Hijau (dokumen)	288.910.000	90.245.000	31,24	1	1	100,00
03 Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Pro	288.910.000	90.245.000	31,24	1	1	100,00
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	68.812.260.000	67.340.089.366	97,86	12.000	11.008	91,73
2175 Perluasan Kesempatan Kerja	68.812.260.000	67.340.089.366	97,86	12.000	11.008	91,73
001 Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula (Orang)	68.812.260.000	67.340.089.366	97,86	12.000	11.008	91,73
001 Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Lanjutan (Orang)	28.375.000.000	27.694.672.928	97,60	6.500	5.614	86,37
002 Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula Tematik (Kemiskinan Ekstrem) (Orang)	7.937.260.000	7.682.916.438	96,80	1.000	1.000	100,00
003 Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Lanjutan (Orang)	17.500.000.000	16.970.000.000	96,97	3.500	3.394	96,97
04 Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas	15.000.000.000	14.992.500.000	99,95	1.000	1.000	100,00
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	59.888.727.000	36.064.125.216	60,22	485.742	486.545	100,17
2173 Penempatan Tenaga Kerja	59.888.727.000	36.064.125.216	60,22	485.742	486.545	100,17
	801.393.000	792.363.284	98,87	20.001	20.001	100,00

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/RO	PAGU	REALISASI	%	TARGET RO	REALISASI RO	%
001 Fasilitasi dan Pembinaan Pencari Kerja Untuk Mendapatkan Penyuluhan Bimbingan Jabatan (Orang)	572.844.000	567.650.348	99,09	20.000	20.000	100,00
002 Dokumen Analisis Pasar Kerja (dokumen)	228.549.000	224.712.936	98,32	1	1	100,00
2179 Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	4.714.235.000	4.607.741.493	97,74	1.900	2.300	121,05
001 Pembinaan Tenaga Kerja Terampil Berdialog dalam Membangun Kerja Sama di Perusahaan (Orang)	4.714.235.000	4.607.741.493	97,74	1.900	2.300	121,05
2181 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	8.388.000.000	5.748.805.451	68,54	2.000	2.040	102,00
001 Penguatan Keahlian Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial (Orang)	8.388.000.000	5.748.805.451	68,54	2.000	2.040	102,00
6586 Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial	19.496.790.000	6.233.042.473	31,97	2.090	1.800	86,12
001 Pelatihan dalam Peningkatan Kapasitas Mediator Hubungan Industrial (Orang)	19.496.790.000	6.233.042.473	31,97	2.090	1.800	86,12
6587 Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan	9.860.000.000	4.025.828.657	40,83	2.760	3.413	123,66
001 Pembinaan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan (Badan usaha)	3.360.000.000	1.631.798.032	48,57	1.200	1.447	120,58
002 Pembinaan Penyusunan Penyusunan Struktur dan Skala Upah bagi Perusahaan (Badan usaha)	6.500.000.000	2.394.030.625	36,83	1.560	1.966	126,03
6588 Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	11.976.105.000	10.836.199.509	90,48	7.700	7.700	100,00
001 Layanan pembinaan, pemeriksaan, dan/atau penegakan hukum ketenagakerjaan bagi Perusahaan (Badan Usaha)	11.976.105.000	10.836.199.509	90,48	7.700	7.700	100,00
6591 Peningkatan Kualitas Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	3.696.637.000	2.913.381.705	78,81	448.091	448.091	100,00
001 Layanan pelaporan keadaan ketenagakerjaan pada WLPK Online bagi Perusahaan (Badan Usaha)	1.122.572.000	1.087.131.580	96,84	448.090	448.090	100,00
001 Rekomendasi Kebijakan terhadap RUU tentang Perubahan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Rekomendasi Kebijakan)	2.574.065.000	1.826.250.125	70,95	1	1	100,00

PRIORITAS NASIONAL/PROGRAM/KEGIATAN/RO	PAGU	REALISASI	%	TARGET RO	REALISASI RO	%
7907 Penempatan Tenaga Kerja Khusus	955.567.000	906.762.644	94,89	1.200	1.200	100,00
001 Fasilitasi dan Pembinaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Orang)	346.560.000	319.118.196	92,08	1.000	1.000	100,00
002 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan dan/atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Wanita Rentan (Orang)	225.520.000	211.322.335	93,70	100	100	100,00
003 Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan dan/atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Lanjut Usia Produktif (Orang)	383.487.000	376.322.113	98,13	100	100	100,00
06 Membangun dari Desa dan dari Bawah untuk Pertumbuhan Ekonomi, Pemerataan Ekonomi, dan Pemberantasan Kemiskinan	2.496.636.000	2.184.264.292	87,49	1.600	1.740	108,75
DN Program Pembinaan Ketenagakerjaan	2.496.636.000	2.184.264.292	87,49	1.600	1.740	108,75
5586 Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja	2.496.636.000	2.184.264.292	87,49	1.600	1.740	108,75
001 Pembinaan Kelompok Pekerja Bukan Penerima Upah dalam Pemahaman Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaga)	1.302.525.000	1.279.343.781	98,22	600	1.000	166,67
001 Sosialisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pelaku Hubungan Industrial (orang)	1.194.111.000	904.920.511	75,78	1.000	740	74,00
TOTAL	131.564.833.000	105.756.580.561	80,38	499.344	499.295	99,99

Sumber : Monev Kemenkeu, 19 Februari 2026

Lampiran 5. Surat KemenPAN-RB untuk Hasil Evaluasi RB



**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**
JALAN JENDERAL SUDIRMAN KAV. 69, JAKARTA 12190
TELEPON (021) 7398381 - 7398382, FAXIMILE (021) 7398323, SITUS <http://www.menpan.go.id>

Nomor : B/58/RB.06/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2024

23 April 2025

Yth.
Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan
di
Tempat

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, Evaluator Nasional telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi pada Kementerian Ketenagakerjaan. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi dan Keputusan Menteri PANRB Nomor 182 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2024. Perubahan mendasar dari pedoman tersebut adalah penekanan pada reformasi birokrasi berdampak dan kolaboratif.

Tujuan evaluasi untuk menilai kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) dalam rangka mencapai sasaran “Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif” serta “Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional”. Selain itu, evaluasi ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas RB di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilaksanakan, kesimpulan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

Indeks RB Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2024 adalah **84,57** dengan kategori “**A-**”. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Penilaian	Bobot	2023	2024
A	RB General	100	74,79	76,86
B	RB Tematik	10	3,94	7,71
C	Indeks RB	110	78,73	84,57
			BB	A-

Hasil evaluasi tahun 2024 menunjukkan peningkatan dari hasil evaluasi tahun sebelumnya. Secara lengkap rincian hasil evaluasi RB, baik nilai, catatan, dan rekomendasi pada setiap indikator dapat diakses melalui <https://portalrb.menpan.go.id>.

Catatan :

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 : 'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.'
- Surat ini ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya di <https://ceksurat.menpan.go.id>, dengan kode 250421QG CZ



149

Demikian laporan hasil evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Selanjutnya kami harapkan agar upaya-upaya pelaksanaan reformasi birokrasi ini dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik oleh :

ERWAN AGUS PURWANTO
Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan
NIP. 196808021998031001

Tembusan

- 1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
- 2. Menteri Ketenagakerjaan

Catatan :

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 : 'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.'
- Surat ini ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya di <https://ceksurat.menpan.go.id>, dengan kode 250421QG CZ



Lampiran 6. Laporan Hasil Pemeriksaan Atas Laporan Keuangan BPK RI





**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**

**LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
ATAS LAPORAN KEUANGAN**

Laporan atas Laporan Keuangan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), BPK telah memeriksa Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan, yang terdiri dari Neraca tanggal 31 Desember 2024, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Operasional, dan Laporan Perubahan Ekuitas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, serta Catatan atas Laporan Keuangan.

Tanggung Jawab Pemerintah atas Laporan Keuangan

Kementerian Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan dan pengendalian intern yang memadai, untuk menyusun laporan keuangan yang bebas dari kesalahan penyajian material, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan.

Tanggung Jawab BPK

Tanggung jawab BPK adalah untuk menyatakan suatu opini atas laporan keuangan berdasarkan pemeriksaan BPK. BPK melaksanakan pemeriksaan berdasarkan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara. Standar tersebut mengharuskan BPK mematuhi Kode Etik BPK, serta merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan tersebut bebas dari kesalahan penyajian material.

Suatu pemeriksaan meliputi pengujian bukti-bukti yang mendukung angka-angka dan pengungkapan dalam laporan keuangan. Prosedur yang dipilih didasarkan pada pertimbangan profesional pemeriksa, termasuk penilaian risiko salah saji yang material dalam laporan keuangan, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Dalam melakukan penilaian risiko, Pemeriksa mempertimbangkan pengendalian intern yang relevan dengan penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan Kementerian Ketenagakerjaan untuk merancang prosedur pemeriksaan yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada, tetapi bukan untuk tujuan menyatakan opini atas efektivitas pengendalian intern Kementerian Ketenagakerjaan. Pemeriksaan yang dilakukan BPK juga mencakup evaluasi atas ketepatan kebijakan akuntansi yang digunakan dan kewajaran estimasi akuntansi yang dibuat oleh Kementerian Ketenagakerjaan, serta evaluasi atas penyajian laporan keuangan secara keseluruhan.

BPK

LHP atas Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

BPK yakin bahwa bukti pemeriksaan yang telah diperoleh adalah cukup dan tepat, sebagai dasar untuk menyatakan opini BPK.

Opini

Menurut Opini BPK, laporan keuangan yang disebut di atas, menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan Kementerian Ketenagakerjaan tanggal 31 Desember 2024, dan realisasi anggaran, operasional, serta perubahan ekuitas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan.

Laporan atas SPI dan Kepatuhan

Untuk memperoleh keyakinan yang memadai atas kewajaran laporan keuangan tersebut, BPK juga melakukan pemeriksaan terhadap sistem pengendalian intern dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan terhadap Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan disajikan dalam Laporan Nomor 50.b/LHP/XVI/05/2025 tanggal 19 Mei 2025, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan ini.

Jakarta, 19 Mei 2025

**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**

Penanggung Jawab Pemeriksaan,

Masmudi, S.E., M.Si., Ak., CA., CSFA., ERMAP., GRCP., GRCA.
Register Negara Akuntan No. RNA-21998

BPK

LHP atas Laporan Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Lampiran

Perincian Opini atas LKKL dan LKBUN

No.	BA	Kementerian/Lembaga	Opini BPK atas LKKL dan LKBUN				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	001	Majelis Permusyawaratan Rakyat	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
2.	002	Dewan Perwakilan Rakyat	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
3.	004	Badan Pemeriksa Keuangan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
4.	005	Mahkamah Agung	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
5.	006	Kejaksaan RI	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
6.	007	Kementerian Sekretariat Negara	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
7.	010	Kementerian Dalam Negeri	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
8.	011	Kementerian Luar Negeri	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
9.	012	Kementerian Pertahanan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
10.	013	Kementerian Hukum dan HAM	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
11.	015	Kementerian Keuangan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
12.	018	Kementerian Pertanian	WTP	WTP	WTP	WDP	WTP
13.	019	Kementerian Perindustrian	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
14.	020	Kementerian ESDM	WTP	WTP	WTP	WDP	WTP
15.	022	Kementerian Perhubungan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
16.	023	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi ²⁵	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
17.	024	Kementerian Kesehatan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
18.	025	Kementerian Agama	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
19.	026	Kementerian Ketenagakerjaan	WTP	WDP	WTP	WTP	WTP
20.	027	Kementerian Sosial	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
21.	029	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
22.	032	Kementerian Kelautan dan Perikanan	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
23.	033	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
24.	034	Kementerian Koordinator Bidang Politik Hukum dan Keamanan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
25.	035	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
26.	036	Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
27.	040	Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
28.	041	Kementerian BUMN	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
29.	042	Badan Riset dan Inovasi Nasional ²⁶	WTP	WDP	≈	≈	≈
30.	044	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
31.	047	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
32.	048	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
33.	050	Badan Intelijen Negara	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
34.	051	Badan Siber dan Sandi Negara	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
35.	052	Dewan Ketahanan Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
36.	054	Badan Pusat Statistik	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
37.	055	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

BPK

LHP LK – LKPP Tahun 2024

8

y a f

Lampiran 7. Laporan Indeks SPBE



LAPORAN HASIL PEMANTAUAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK TAHUN 2025

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN



Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan karunia-Nya, seluruh rangkaian agenda Pemantauan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Tahun 2025 telah selesai dilaksanakan. Pelaksanaan pemantauan ini merupakan amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 dalam mendukung target Program Prioritas Pemerintah Digital pada Peraturan Presiden 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2025-2029 yang dikoordinasikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan tujuan utama mengukur kemajuan serta meningkatkan kualitas penerapan layanan digital pemerintah baik di Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah.

Besar harapan kami bahwa hasil pemantauan tahun 2025 ini menjadi gambaran nyata atas progres transformasi digital instansi, sekaligus menjadi panduan strategis dalam menyelaraskan penerapan pemerintah digital dengan kebijakan nasional. Semangat keterpaduan ini diharapkan mampu mewujudkan layanan digital yang berkualitas, terintegrasi, dan berdaya guna, sehingga memberikan manfaat konkret bagi pelaksanaan tugas pemerintahan maupun bagi masyarakat luas.

Ke depan, sejalan dengan arah kebijakan nasional yang semakin dinamis, cakupan pemantauan ini akan bertransformasi dari Indeks SPBE menjadi Indeks Pemerintah Digital (Indeks Pemdi). Perubahan ini menandakan pergeseran fokus dari sekadar digitalisasi proses bisnis menuju ekosistem digital yang lebih holistik dan berorientasi pada pengguna. Oleh karena itu, kami mengajak seluruh pimpinan Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah untuk segera melakukan penyesuaian target indeks serta memperkuat komitmen kepemimpinan dalam menyongsong Indonesia Emas, demi percepatan transformasi digital yang berkelanjutan.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh Instansi Pusat, Pemerintah Daerah, Tim Koordinasi SPBE Nasional, serta Tim Asesor Eksternal dari Perguruan Tinggi atas sinergi dan dedikasinya. Semoga kolaborasi yang telah terjalin baik ini terus meningkat demi kemajuan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik di Indonesia.

Jakarta, 6 Januari 2025



PEMANTUAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK TAHUN 2025
Ringkasan Eksekutif Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Untuk memastikan pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah selaras dengan prinsip terintegrasi dan terpadu, maka Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah diharapkan menerapkan unsur-unsur SPBE sesuai dengan kerangka kerja Tata Kelola SPBE dan Manajemen SPBE agar penerapan SPBE dapat berjalan efektif, efisien, dan berkesinambungan, serta dapat menghasilkan layanan SPBE yang berkualitas dan optimal. Untuk mengukur perkembangan penerapan SPBE di Indonesia, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersama Tim Koordinasi SPBE Nasional melaksanakan Pemantauan SPBE. Pada tahun 2025, telah dilaksanakan Pemantauan SPBE dengan menggunakan instrumen sebagaimana telah diatur melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi SPBE dan Pedoman Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2024 Hasil pelaksanaan pemantauan SPBE yang dilakukan pada tahun 2025 sebagaimana terlampir dalam Laporan Hasil Pemantauan SPBE ini, diharapkan dapat dimanfaatkan dalam menentukan arah tindak lanjut yang harus dilakukan dalam mendorong peningkatan penerapan SPBE secara menyeluruh pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah di masa mendatang, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan SPBE kepada masyarakat dan terwujudnya Pemerintah Digital dalam kerangka Transformasi Digital Pemerintah.
Dasar Hukum - Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. - Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Reformasi Nomor 59 Tahun 2020 tentang Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. - Pedoman Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pemantauan dan Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
Metodologi Pemantauan SPBE Penerapan SPBE diukur dengan model tingkat kematangan SPBE, di mana setiap tingkat kematangan akan dideskripsikan dengan suatu kriteria yang menggambarkan karakteristik kapabilitas proses dan kapabilitas fungsi teknis SPBE yang terdiri atas 5 (lima) tingkatan, di mana semakin tinggi tingkat kematangan yang dimiliki oleh Instansi Pusat/Pemerintah Daerah menunjukkan semakin tinggi kapabilitas Instansi Pusat/Pemerintah Daerah tersebut. Penilaian Pemantauan SPBE didasarkan pada data dan informasi yang diberikan oleh Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah melalui beberapa tahapan kegiatan, yaitu Penilaian Mandiri dan Penilaian Dokumen.
Tingkat Kematangan Penerapan SPBE

Tingkat Kematangan pada Kapabilitas



Tingkat Kematangan pada Kapabilitas

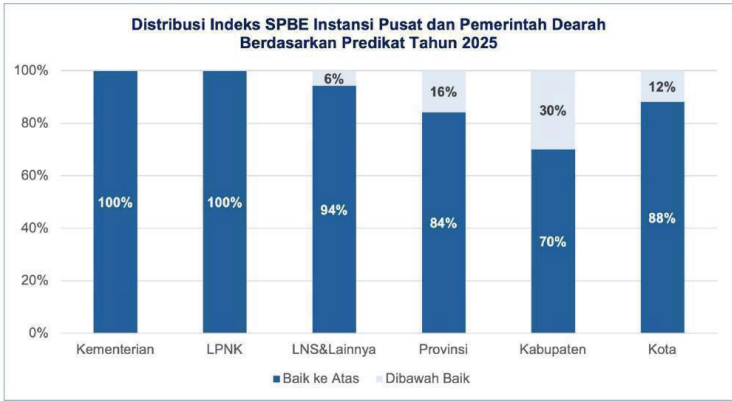


PEMANTAUAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK
TAHUN 2025

Domain dan Aspek Penilaian	Bobot	Predikat Indeks SPBE		
Domain 1 - Kebijakan SPBE	13%	NO	NILAI INDEKS	PREDIKAT
Aspek 1 - Kebijakan Internal Tata Kelola SPBE	13%			
Domain 2 - Tata Kelola SPBE	25%			
Aspek 2 - Perencanaan Strategis	10%			
Aspek 3 - Teknologi Informasi dan Komunikasi	10%			
Aspek 4 - Penyelenggaraan SPBE	5%			
Domain 3 - Manajemen SPBE	16,5%			
Aspek 5 - Penerapan Manajemen SPBE	12%	1	4,2 – 5,0	Memuaskan
Aspek 6 - Audit TIK	4,5%	2	3,5 – < 4,2	Sangat Baik
Domain 4 - Layanan SPBE	45,5%	3	2,6 – < 3,5	Baik *)
Aspek 7 - Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	27,5%	4	1,8 – < 2,6	Cukup
Aspek 8 - Layanan Publik	18%	5	< 1,8	Kurang

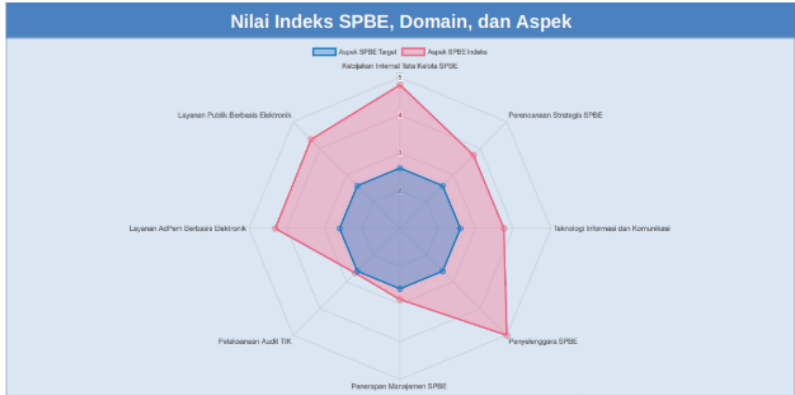
*) Target penilaian: Predikat Baik (indeks minimal 2,6)

Indeks	Nasional	Kementerian	LPNK	LNS dan Lainnya	Provinsi	Kabupaten	Kota
SPBE	3.23	4.09	3.95	3.34	3.55	2.99	3.52
Kebijakan Tata Kelola	3.48	4.37	4.24	3.54	3.82	3.24	3.73
Kebijakan Tata Kelola	3.48	4.37	4.24	3.54	3.82	3.24	3.73
Tata Kelola	2.76	3.96	3.83	3.08	3.24	2.39	3.13
Perencanaan	2.56	3.84	3.88	2.96	3.11	2.20	2.83
TIK	2.87	4.02	3.85	3.10	3.33	2.51	3.30
Penyelenggara	2.92	4.07	3.70	3.31	3.36	2.55	3.41
Manajemen	2.00	2.91	2.85	2.28	2.38	1.73	2.24
Manajemen	2.06	2.99	2.91	2.37	2.43	1.78	2.32
Audit	1.84	2.70	2.68	2.05	2.22	1.60	2.04
Layanan SPBE	3.87	4.50	4.34	3.81	4.07	3.70	4.13
Layanan Adm. Pemerintahan	3.85	4.42	4.29	3.87	4.02	3.70	4.07
Layanan Publik	3.90	4.63	4.43	3.71	4.16	3.69	4.23



INDEKS SPBE – KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

4,05
(Sangat Baik)



Nama Indeks	Nilai 2025
SPBE	4,05
Domain Kebijakan SPBE	4,80
Kebijakan Internal Tata Kelola SPBE	4,80
Domain Tata Kelola SPBE	4,00
Perencanaan Strategis SPBE	3,75
Teknologi Informasi dan Komunikasi	3,75
Penyelenggara SPBE	5,00
Domain Manajemen SPBE	2,82
Penerapan Manajemen SPBE	2,88
Audit TIK	2,67
Domain Layanan SPBE	4,31
Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	4,30
Layanan Publik Berbasis Elektronik	4,33

Perolehan Nilai Tingkat Kematangan Indikator		
Target nilai tingkat kematangan untuk setiap indikator adalah minimal 3 (tiga)		
No	Indikator	Nilai Tingkat Kematangan 2025
1	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Arsitektur SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	4
2	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Peta Rencana SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	5
3	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Manajemen Data	5
4	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Pembangunan Aplikasi SPBE	5
5	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Layanan Pusat Data	5
6	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Layanan Jaringan Intra Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	4
7	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Penggunaan Sistem Penghubung Layanan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	5
8	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Manajemen Keamanan Informasi	5
9	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Audit TIK	5
10	Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	5
11	Tingkat Kematangan Arsitektur SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	5
12	Tingkat Kematangan Peta Rencana SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	4
13	Tingkat Kematangan Keterpaduan Rencana dan Anggaran SPBE	4
14	Tingkat Kematangan Inovasi Proses Bisnis SPBE	2
15	Tingkat Kematangan Pembangunan Aplikasi SPBE	3
16	Tingkat Kematangan Layanan Pusat Data	5
17	Tingkat Kematangan Layanan Jaringan Intra Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	3

18	Tingkat Kematangan Penggunaan Sistem Penghubung Layanan Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	4
19	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah	5
20	Tingkat Kematangan Kolaborasi Penerapan SPBE	5
21	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Risiko SPBE	2
22	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Keamanan Informasi	3
23	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Data	5
24	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Aset TIK	3
25	Tingkat Kematangan Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia SPBE	2
26	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Pengetahuan	2
27	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Perubahan	2
28	Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Layanan SPBE	4
29	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Audit Infrastruktur SPBE	3
30	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Audit Aplikasi SPBE	3
31	Tingkat Kematangan Pelaksanaan Audit Keamanan SPBE	2
32	Tingkat Kematangan Layanan Perencanaan	4
33	Tingkat Kematangan Layanan Penganggaran	5
34	Tingkat Kematangan Layanan Keuangan	4
35	Tingkat Kematangan Layanan Pengadaan Barang dan Jasa	4
36	Tingkat Kematangan Layanan Kepegawaian	5
37	Tingkat Kematangan Layanan Kearsipan Dinamis	5

38	Tingkat Kematangan Layanan Pengelolaan Barang Milik Negara / Daerah	4
39	Tingkat Kematangan Layanan Pengawasan Internal Pemerintah	3
40	Tingkat Kematangan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	4
41	Tingkat Kematangan Layanan Kinerja Pegawai	5
42	Tingkat Kematangan Layanan Pengaduan Pelayanan Publik	4
43	Tingkat Kematangan Layanan Data Terbuka	4
44	Tingkat Kematangan Layanan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH)	4
45	Tingkat Kematangan Layanan Publik Sektor 1	5
46	Tingkat Kematangan Layanan Publik Sektor 2	5
47	Tingkat Kematangan Layanan Publik Sektor 3	4



Lampiran 8. Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Indikator yang Mendukung RKP Prioritas Nasional 2.

No	Kode	Nomenklatur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025 Target	Capaian 2025 Salinan	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1	02	Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Komandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru						
2	02.20	Kelembagaan dan Kebijakan Ketenagakerjaan						
3	01	Memantapkan Kebijakan Ketenagakerjaan						
4	01	Proporsi Tenaga Kerja Hijau	2,62 (2023)	2,70	Persen	2,47 BPS, Agustus 2025	Adanya komitmen pemerintah dalam mendorong pembangunan berkelanjutan dan transisi menuju ekonomi hijau melalui pengembangan sektor energi terbarukan, pengelolaan lingkungan, dan industri ramah lingkungan. Kebijakan lintas sektor tersebut mendorong terciptanya lapangan kerja hijau serta meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada sektor-sektor yang mendukung keberlanjutan lingkungan. • Kementerian Ketenagakerjaan Telah Melakukan Upaya dalam rangka mendorong optimalisasi proporsi tenaga kerja hijau melalui: 1. Fasilitas dan Pembinaan tenaga kerja pada pekeran hijau 2. Penyusunan Dokumen kamus jabatan seri greenjobs dalam rangka untuk menyediakan referensi resmi mengenai jabatan-jabatan yang berorientasi hijau, yang mengacu pada struktur peta duupasi nasional dan jejaring kompetensi kerja	Definisi dan klasifikasi tenaga kerja hijau yang masih berkembang menyebabkan keterbatasan dalam pengukuran dan pemetaan tenaga kerja hijau secara konsisten. Sehingga ketersediaan tenaga kerja dengan kompetensi khusus di bidang hijau masih terbatas, serta penyebarannya belum merata antar sektor dan wilayah. Upaya Tindak Lanjut : Penguatan koordinasi lintas kementerian/lembaga dalam pengembangan dan perluasan lapangan kerja hijau, mendorong peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi berbasis green skills, pemanfaatan data ketenagakerjaan sebagai dasar perumusan kebijakan penempatan tenaga kerja pada sektor ramah lingkungan.
5	02.20.01	Pengembangan Ekosistem Pekerjaan Hijau/Green Jobs						
6	01	Berkembangnya Ekosistem Pekerjaan Hijau/Green Jobs						
7	01	Jumlah Kebijakan yang Spesifik Mendukung Pekerjaan Hijau/Green Jobs	0	1	Kebijakan	2 Kemnaker	1. Telah disusun dokumen yang mendukung Green job diantaranya, Kebijakan Ketenagakerjaan 2025-2029, dan Outlook Ketenagakerjaan 2026; 2. Melibatkan stakeholder terkait dalam penyusunan dokumen Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Tahun 2025 - 2029, dan Outlook Ketenagakerjaan; 3. Didasarkan pada data dan kajian mendalam, serta mempertimbangkan berbagai faktor dinamis dan kebijakan prioritas untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan; 4. Melakukan koordinasi dengan kementerian/lembaga terkait untuk membantu mengidentifikasi tren utama ketenagakerjaan, seperti digitalisasi, otomatisasi, pekerjaan hijau, gte economy, dan perubahan pola kerja, yang berpotensi memengaruhi pasar kerja nasional; 5. Proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut Pendidikan dan pelatihan vokasi dilakukan breakdown dengan menggunakan jabatan 4 digit untuk mengompilkan yang termasuk dalam green jobs, green potential dan green skill yang digunakan sebagai acuan untuk menyusun Kajian dan Informasi Kebutuhan Riset di bidang Sains dan Teknologi (Saiteki); 6. Analisis Mendalam Isu Makro Ekonomi menentukan perlunya proyeksi ketenagakerjaan yang realistis dan berbasis pada dinamika pertumbuhan ekonomi nasional, distribusi penduduk, serta kondisi sektoral, didukung investasi, konsumsi, dan perencanaan kebijakan yang adaptif; 7. Melakukan Uji Publik untuk pengujian substansi dokumen terhadap kondisi nyata di lapangan.	Meskipun capaian indikator telah melebihi target, pelaksanaan kebijakan Ketenagakerjaan 2025-2029 dan Outlook Ketenagakerjaan 2026, serta aspek seperti ketersediaan dan kualitas data. Salah satunya karena data adalah secara nasional. Kondisi ini menyebabkan tingkat kesulitan yang cukup tinggi dalam mengidentifikasi, mengukur, dan menetapkan jenis pekerjaan hijau; 2. Masih terdapat perbedaan pemahaman lintas kementerian/lembaga dan pemerintah daerah mengenai definisi, ruang lingkup, serta klasifikasi pekerjaan hijau yang spesifik dan mendukung kebijakan yang secara spesifik dan terukur mendukung green jobs; 3. Ketersediaan data statistik dan informasi ketenagakerjaan yang secara khusus mengidentifikasi pekerjaan hijau masih terbatas 4. Terikat anggaran, proses bukle blokir terkait salah satu target yang bersumber dari PRRP baru disetujui pada pertengahan tahun 2025 sehingga pelaksanaan kegiatan pun baru bisa dilaksanakan setelahnya. Meskipun demikian dalam pelaksanaan masih on the track dalam jalur yang telah ditentukan. Sebagai langkah tindak lanjut, diperlukan penguatan koordinasi dan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan terkait, baik di tingkat kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dunia usaha, maupun institusi pendidikan dan pelatihan. Koordinasi ini diharapkan dapat mendorong penyusunan dan penyesuaian Klasifikasi green jobs yang lebih jelas dan terukur dalam pelaksanaan, serta pemanfaatan data green jobs sebagai dasar perumusan kebijakan ke depan

No	Kode	Nomenklatur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025 Target	Capaian 2025 Salinan	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
8	02	Menguatnya Peran Asosiasi dan DUDIKA dalam Pengembangan Pekerjaan Hijau/Green Jobs						
9	01	Jumlah Kerja Sama yang Melibatkan Asosiasi dan DUDIKA dalam Pengembangan Pekerjaan Hijau/Green Jobs	0	1	Kerja sama	3 Kemnaker	1. Adanya proyeksi kebutuhan keterampilan tenaga kerja hijau yang mendorong industri dan asosiasi ikut berperan serta dalam pelatihan tenaga kerja hijau; 2. Menjalin kerjasama dengan DUDIKA dalam peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan Program Pelatihan Berbasis Green Jobs, penyelenggaraan Pelatihan berbasis Green Jobs, Sertifikasi Berbasis Green Jobs, dan Pemagangan; Tindak Lanjut : 1. Memperluas kemitraan dengan dunia usaha maupun dunia industri Berbasis Green Jobs dengan cara pembentukan forum komunikasi sektoral dengan melibatkan asosiasi sektoral industri seperti: KADIN, APINDO, serikat pekerja, dan pakar lingkungan; 2. Sosialisasi lebih masif kepada mitra strategis/ Asosiasi/ DUDIKA tentang proyeksi pengembangan sektor pekerjaan hijau dan optimalisasi peranan tiap pihak untuk mendukung pekerjaan hijau tersebut melalui kerja sama yang intensif 3. Mengembangkan standar kompetensi kerja hijau dan modul pelatihan bersama industri atau asosiasi agar keterampilan lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja hijau/green jobs; 4. membangun data pasar kerja yang informatif tentang kebutuhan tenaga Kerja hijau untuk memperkuat argumentasi asosiasi dan DUDIKA dalam	1. Belum optimalnya kerjasama dengan perusahaan di sekitar yang menerapkan Green Jobs karena belum adanya permintaan kebutuhan tenaga kerja hijau dari DUDIKA; 2. Belum adanya penetapan definisi operasional kompetensi hijau sebagai pedoman bersama dalam menjalin kemitraan antara unsur Pemerintah dengan Asosiasi/ DUDIKA 3. Masih terdapat Mismatch antara keterampilan yang diajarkan di lembaga pelatihan dan dibutuhkan sektor industri hijau, sehingga asosiasi dan DUDIKA enggan bermitra karena hasil lulusan belum sesuai dengan kebutuhan pasar; 4. Masih terdapat beberapa lembaga pelatihan vokasi yang belum memiliki fasilitas, infrastruktur, dan kurikulum yang memadai dalam mendukung pelatihan hijau, sehingga kerjasama kurang optimal; Tindak Lanjut : 1. Memperluas kemitraan dengan dunia usaha maupun dunia industri Berbasis Green Jobs dengan cara pembentukan forum komunikasi sektoral dengan melibatkan asosiasi sektoral industri seperti: KADIN, APINDO, serikat pekerja, dan pakar lingkungan; 2. Sosialisasi lebih masif kepada mitra strategis/ Asosiasi/ DUDIKA tentang proyeksi pengembangan sektor pekerjaan hijau dan optimalisasi peranan tiap pihak untuk mendukung pekerjaan hijau tersebut melalui kerja sama yang intensif 3. Mengembangkan standar kompetensi kerja hijau dan modul pelatihan bersama industri atau asosiasi agar keterampilan lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja hijau/green jobs; 4. membangun data pasar kerja yang informatif tentang kebutuhan tenaga Kerja hijau untuk memperkuat argumentasi asosiasi dan DUDIKA dalam
10	02.20.02	Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Hijau						
11	01	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja Hijau						
12	01	Jumlah Tenaga Kerja yang Dikembangkan Kompetensi Hijau	120 (2023)	300	Orang	54127 Kemnaker	Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang dikembangkan kompetensi hijaunya melalui a. Pelatihan Project Based Learning di Smart Sector: Smart Farming, Smart Manufacturing, Smart Office, Smart Supply Chain, Smart Building, Smart Tourism, Smart Agroforestry, dan Smart Creative Skills. b. Kerjasama dengan stakeholder terkait (K/L, DUDI, DUDI, Asosiasi, DII)	1. Belum adanya penetapan definisi operasional kompetensi hijau untuk diterapkan oleh unit teknis termasuk dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan definisi Green Jobs saat melakukan penyusunan program pelatihan; 2. Keterbatasan kompetensi instruktur pelatihan pada sektor pekerjaan hijau dikarenakan belum adanya standar yang mengatur mengenai kompetensi hijau bagi instruktur. Tindak Lanjut : 1. Mengembangkan program pelatihan serta meningkatkan kompetensi SDM pelatihan pada sektor pekerjaan hijau; 2. Mengajukan pendekatan sementara terkait tagging pekerjaan hijau dari Dit. Bina Stankonproglat dalam pengklasifikasian pekerjaan hijau; 3. Peningkatan kompetensi instruktur dan Tenaga Pelatihan dalam mendukung sektor pekerjaan hijau/green job
13	02	Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKNN) Pekerjaan Hijau/Green Jobs yang Ditetapkan	- (indikator baru)	1	Dokumen	1 Kemnaker	Meningkatnya jumlah kebutuhan SKNN pekerjaan hijau diberbagai sektor yang didukung dengan telah diterbitkannya peta jalan pengembangan tenaga kerja hijau oleh Bappenas sehingga berpeluang dalam penyusunan SKNN pekerjaan hijau.	Belum ada kewajiban untuk menyusun SKNN pekerjaan hijau dari sektor-sektor yang terdapat dalam peta jalan pengembangan tenaga kerja hijau. TINDAKLANJUT: Mendorong beberapa sektor untuk menyusun SKNN berdasarkan kategori pekerjaan hijau yang ada pada peta jalan pengembangan tenaga kerja Indonesia sesuai yang dikeluarkan oleh Bappenas.

Prioritas Nasional 4.

No	Kode	Nonmetrikur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025		Capaian 2025	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1	04	Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda, dan Penyandang Disabilitas		Target	Satuan		2025		
2	04.07	Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Tenaga Kerja							
3	01	Terwujudnya tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing yang relevan dengan kebutuhan industri							
4	02	Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja	1,63 (2023)	3,30	persen	1,55 (2024)	BPS, 2024	Faktor pendorong pertumbuhan PDB per tenaga kerja diarahkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja melalui program Project-Based Learning, Pelatihan Productivity Specialist, Bimbingan Teknik Penerapan Alat, Teknik, dan Metode Peningkatan Produktivitas, Pemagangan, dan Sertifikasi kompetensi guna meningkatkan kesesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Selain itu, peningkatan produktivitas didorong melalui program pembinaan produktivitas yang mencakup kegiatan Productivity Goes to Campus, Pekan Peningkatan Produktivitas Nasional, Productivity Summit, Product Productivitas, serta Pengukuran Produktivitas secara berkelanjutan sebagai dasar perumusan kebijakan dan perbaikan kinerja	Faktor penghambat pertumbuhan PDB per tenaga kerja antara lain masih didominasi tingkat pendidikan tenaga kerja pada jenjang SMA/SMK ke bawah, sehingga kualitas dan produktivitas tenaga kerja belum optimal. Selain itu, masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (skill mismatch), yang menghambat pemanfaatan tenaga kerja secara efektif. Tantangan lainnya adalah dominasi sektor informal dan pekerjaan berproduktivitas rendah yang menghambat peningkatan nilai tambah dan pertumbuhan output per tenaga kerja. Tindak Lanjut: Upaya meningkatkan pertumbuhan PDB per tenaga kerja diarahkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja melalui Pelatihan Spesialis Produktivitas, dan Pelatihan Analisis Produktivitas. Upaya tersebut diperkuat melalui Pendampingan Peningkatan Produktivitas, Klinik Produktivitas, serta kerja sama dan kolaborasi dengan APO guna memastikan penerapan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan, tenulur, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja serta daya saing.

No	Kode	Nonmetrikur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025		Capaian 2025	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
5	04.07.03	Penguatan Pelatihan Vokasi		Target	Satuan		2025		
6	01	Terwujudnya kegiatan pelatihan vokasi dan ketenagakerjaan yang produktif dan sesuai kebutuhan industri bagi lulusan vokasi							
7	01	Persentase Lulusan Pelatihan Vokasi Setahun Terakhir yang Bekerja atau Berwirausaha	41,86 (2023)	44	Persen	43,46 (2024)	BPS, 2024	Meningkatnya lulusan pelatihan vokasi yang bekerja atau berwirausaha dalam rangka peningkatan kualitas SDM meliputi a. Kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan industri; b. Kerjasama dengan dunia industri dan dunia usaha dalam penempatan tenaga kerja dan pemagangan; c. Sertifikasi kompetensi dalam meningkatkan daya saing dan kepercayaan pemberi kerja; d. Dukungan kewirausahaan berupa akses pemodalan dan inkubasi usaha.	1. Belum optimalnya pemerataan akses pelatihan sampai ke daerah yang sulit dijangkau 2. Terbatasnya informasi lowongan pekerjaan pada sektor formal (Perusahaan) 3. Kurangnya durasi dan pelatihan untuk peningkatan/pengembangan soft skill pada penyelenggaraan pelatihan 4. minimnya pendampingan pasca pelatihan karena masih kurangnya jumlah SDM fungsional pengantar kerja serta peran atau tugas dan fungsi pengantar kerja di UPTP 5. kendala akses pemodalan bagi wirausaha maupun untuk memulai usaha secara mandiri, dan efisiensi anggaran sehingga durasi pelatihan berkurang Data untuk mengukur capaian indikator yang bersumber dari BPS belum tersedia. (kemungkinan data akan dipublish Februari 2026) TINDAKLANJUT: 1. Memperluas akses pelatihan sampai ke daerah yang sulit dijangkau melalui program Tailor Made Training; 2. Penguatan kemitraan dengan dunia usaha maupun dunia industri untuk penempatan kerja dan pemagangan; 3. Peningkatan pelatihan soft skill dan kewirausahaan (komunikasi, kepemimpinan dan manajemen usaha) dengan menambah durasi pelatihan pada setiap program pelatihan; 4. penguatan layanan pasca pelatihan berupa Trace Study, Job Fair, Konsultasi Jabatan, dan Pendataan kemudahan akses pemodalan serta inkubasi usaha dengan melibatkan peserta lulusan pelatihan menjadi peserta Tenaga Kerja Pemula pada program Dijen Binaperta dan PKK; 5. Berkoordinasi dengan Dijen Binaperta untuk pengusulan penambahan SDM fungsional pengantar kerja di setiap balai UPTP serta dukungan untuk

No	Kode	Nomenklatur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025 Target	Capaian 2025	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
13	04.17	Peningkatan Kualitas Perlindungan Anak						
14	04.17.02	Perlindungan Anak dari Tindak Kekerasan, Eksploitasi, Peneleltaran, Perlawanan Anak dan Perlakuan Salah Lainnya						
15	01	Meningkatnya pencegahan dan penanganan serta mengatunya kelengkapan dan tata kelola tindak kekerasan, eksploitasi, peneleltaran, perlawanan dan perlakuan salah lainnya						
16	02	Angka pekerja anak usia 5-17 tahun	1,72 (2023)	1,67	%	1,80	Data BPS 2025 1) Perpres Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RAN-HAM) Tahun 2021-2025; 2) Peta Jalan (Roadmap) Indonesia Bebas Pekerja Anak (lanjutan/Tahap II); 3) Panduan Praktik Ketenagakerjaan untuk Penanggulangan Pekerja Anak bagi Perusahaan dan Rantai Pasok di Sektor Pertanian, yang disusun dalam Kerangka Partnership for Action Againts Child Labour in Agriculture (PAACLA); 4. Adanya upaya penguatan regulasi dan kebijakan terkait pencegahan dan penanganan anak tidak sekolah dengan penyusunan Perpres Pencegahan dan Penanganan Anak Tidak Sekolah yang erat kaitannya dengan upaya pencegahan dan penanganan pekerja anak, serta adanya penyusunan rekomendasi kebijakan berupa Policy Brief Penanggulangan Pekerja Anak di Indonesia, yang disusun Komisi Perlindungan Anak Indonesia bersama Sekretariat Nasional Jarak Sekolah, Kajian Strategi dan Global Universitas Indonesia dan Save the Children Indonesia dengan berbagai mitra ahli lainnya pada tahun 2024; 5. Adanya upaya implementasi penghapusan pekerja anak yang didorong melalui pengembangan Kabupaten Kota Layak Anak (KLA) penerapan wajib belajar 6. Penguatan perlindungan sosial melalui Program Keluarga Harapan (PKH), yang diberikan kepada keluarga miskin dari rentan, yang di dalamnya termasuk men berikan bantuan pendidikan hingga tingkat sekolah menengah atas bagi anak. 7. Intervensi pencegahan melalui peningkatan kepatuhan norma kerja anak dan sosialisasi norma kerja oleh Kemaker. Informasi Tambahan : 1. Tidak memiliki data pekerja anak dari BPS. BPS menyampaikan bahwa	1. Belum kuatnya komitmen lintas k/L dan daerah dalam upaya penanggulangan pekerja anak, terutama untuk penghapusan pekerja anak di sektor nonformal. 2. Belum terbangunnya mekanisme pencegahan dan penanganan pekerja anak di tingkat pusat dan daerah daerah, termasuk belum adanya sistem data yang terintegrasi antara pusat daerah untuk mengetahui data pekerja anak by name by address sebagai basis data penanganan. 3. Keterbatasan ketersediaan pekerja anak yang komprehensif, karena pengukuran masih berfokus pada aktivitas anak di pasar kerja formal, sementara (1) kajian dan integrasi jenis pekerjaan berbagai bagi anak berdasarkan kbbi belum sepenuhnya terintegrasi dalam indikator rutin, dan (2) pekerja anak di luar pasar kerja (informal), termasuk pekerjaan domestik yang dilakukan secara berbibhan dan mengganggu hak anak untuk bermain dan bersekolah, belum terukur secara sistematis, sehingga gambaran pekerja anak belum mencerminkan kondisi yang utuh. 4. Keterbatasan sumber daya pengawasan normal kerja anak di ranah formal. 5. Faktor sosial budaya dan ekonomi masyarakat, yang menyebabkan adanya persepsi pekerja anak sebagai suatu kewajiban dalam strategi beribah hidup keluarga. Serta perbedaan pemahaman mengenai definisi, kriteria, dan dampak pekerja anak di tingkat masyarakat dan pemerintah daerah. Informasi Tambahan: 1. Belum ada regulasi/ payung hukum roadmap Indonesia Bebas Pekerja Anak. Lanjutan yang dapat mengikat Kementerian/ Lembaga untuk mendukung data tersebut (penanggulangan pekerja anak). 2. Tidak memiliki data pekerja anak dari BPS. BPS menyampaikan bahwa

No	Kode	Nomenklatur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025 Target	Capaian 2025	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
17	04.19	Peningkatan Kesetaraan Gender, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan dari Kekerasan						
18	01	Meningkatnya kesadaran gender, kualitas hidup, dan peran perempuan di berbagai bidang, serta menurunnya kekerasan terhadap perempuan						
19	04	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	56,42 (2024)	56,30	Persen	BPS Agustus 2025	Pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan didukung pendidikan adanya komitmen pemerintah dalam hal peningkatan tingkat pendidikan perempuan, ketersediaan pekerjaan normal bagi perempuan, peningkatan perempuan dalam pekerja informal, kebutuhan ekonomi dan perubahan norma sosial budaya	Kesenjangan TPAK antara laki-laki dan perempuan walaupun sedikit meningkat namun masih dipengaruh di adanya faktor sosial budaya yang mengedepankan pembagian peran dalam rumah tangga antara laki-laki dan perempuan, belum adanya regulasi yang mengatur penghisusan terkait penempatan dan pemberdayaan pekerja perempuan, belum optimalnya peningkatan pendidikan dan keterampilan perempuan, belum optimalnya peningkatan pekerja informal melalui ekonomi perawatian serta legalisasi ekonomi perawatian menjadi kompetensi yang diakui. Tindak Lanjut: 1. Peningkatan kualitas bagi perempuan dan tenaga kerja perempuan melalui pelatihan kerja dan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan dunia industri dan ketika masuk ke pasar kerja; 2. Pelatihan motivasi diri bagi perempuan; 3. Penguatan ekonomi perawatian di tempat kerja bagi tenaga kerja perempuan; 4. Kebijakan terkait kerja layak, kesejahteraan dan kondisi kerja bagi pekerja ekonomi perawatian; 5. Pengakuan terhadap pekerjaan ekonomi perempuan perawatian; 6. Pemberdayaan ekonomi bagi kelompok perempuan (rentan); 7. membuat forum komunikasi dengan lintas k/L dalam peningkatan TPAK Perempuan.

Prioritas Nasional 6.

No	Kode	Nonmetrikur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025 Target	Capaian 2025	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1	06	Membangun dari Desa dan dari Bawah untuk Pertumbuhan Ekonomi, Penerimaan Ekonomi, dan Pemberantasan Kemiskinan						
2	01	Mempersiapkan pengurangan kemiskinan dan peningkatan pemerataan						
3	04	Penyandang Disabilitas yang bekerja di Sektor Formal	9,07 (2023)	10 persen	8,67	BPS, Agustus 2025	Adanya komitmen pemerintah dalam mendorong penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal sesuai amanat UU No. 8 Tahun 2016 pasal 53 adanya kuota pemempatan minimal 1% bagi perusahaan swasta dan 2% bagi BUMN, BUMD, dan Pemerintah. Dalam rangka peningkatan penyandang Disabilitas yang bekerja di Sektor formal Kementerian Ketenagakerjaan telah menyusun regulasi dan mendorong pembentukan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan di provinsi kabupaten/kota yang memberikan fasilitas dan pembinaan tenaga kerja penyandang disabilitas	Masih rendahnya kepatuhan dari usaha terhadap kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas, sehingga belum bisa memenuhi kuota pemempatan Tenaga Kerja Pemempatan Disabilitas 1% dan 2% sesuai amanat UU Nomor 8 Tahun 2016 pasal 53. Hal ini disebabkan masih adanya stigma bahwa TKPD tidak kompeten dan tidak bisa bekerja di dunia usaha, dan selain itu disebabkan kurangnya sosialisasi terkait regulasi yang ada. Serta pemahaman dalam rangka pemenuhan huk pekerjaan bagi TKPD, seperti aksesibilitas dan akomodasi yang layak di tempat kerja. Tindak Lanjut: Penguatan koordinasi lintas K/L dan Perusahaan, BUMN, BUMD, serta Oo, Korps, Kede, dan lembaga internasional dan perguruan tinggi dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan masyarakat terkait pekerjaan bagi penyandang disabilitas, serta melakukan sosialisasi terkait Sosialisasi dan Pembinaan serentak lintas kepada perusahaan, BUMN, BUMD serta melakukan pembinaan ULD bidang Ketenagakerjaan di provinsi, Kabupaten/ Kota.
4	06.02	Perlindungan Sosial Adaptif dan Inklusif						
5	06.02.02	Reformasi Sistem Jaminan Sosial Nasional						
6	01	Tetaksananya reformasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional						
7	01	Perwujudan peluang kesempatan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBBU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional	10,69	14,01 persen	17,81	Sakernas BPS, 2025 (Februari)	1. Regulasi penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi segmen pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) sudah tersedia 2. Potensi peserta masih sangat besar 3. Inpres 2/2021 dan Inpres 8/2025 yang menjadi pendorong bagi optimalisasi Jamsosnaker untuk BPU 4. Meningkatkan kesadaran pekerja/buruh dan Pemerintah Daerah terhadap pentingnya perlindungan sosial bagi pekerja Bukan Penerima Upah 5. Peran pemerintah Daerah dan pemangku kepentingan non regulatif. Dukungan Pemerintah Daerah melalui program kolaborasi, sosialisasi serta fasilitasi pendataan kepesertaan, termasuk melalui Desa/Kelurahan dan Asosiasi Usaha. TINDAKLANJUT: 1. Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Bukan Penerima Upah yang lebih masif. 2. Penguatan kerjasama antar Kementerian/Lembaga yang mengampu pekerja BPU seperti KemenKUM, Kemerten, Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), dll. 3. Forum komunikasi penguatan Jamsosnaker bagi pekerja BPU. 4. melakukan penguatan peran BPJS Ketenagakerjaan dalam antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, BPJS Ketenagakerjaan, Dunia Usaha serta Komunitas Pekerja Sektor Informal. 5. Penguatan kerjasama lintas sektor, meningkatkan kolaborasi kerjasama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, BPJS Ketenagakerjaan, Dunia Usaha serta Komunitas Pekerja Sektor Informal. 6. Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan masyarakat terkait Ketenagakerjaan melalui berbagai kanal komunikasi termasuk media digital, komunitas usaha dan organisasi pekerja guna meningkatkan pemahaman dan kemandirian menjadi peserta aktif 7. Mendorong kemudahan proses pendaftaran, pembayaran iuran dan layanan kepesertaan terutama bagi pekerja mandiri dan sektor informal	1. Literasi dan pemahaman updat Jaminan Sosial masih rendah di kalangan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). 2. Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan belum optimal dalam memberikan sosialisasi dan kemudahan akses. 3. Keterbatasan dukungan pemerintah pusat dan daerah untuk perlindungan kepada Bukan Penerima Upah (BPU) yang terkategori pekerja rentan miskin dan miskin ebtrem 4. Data masih menggunakan data Sakernas bulan Februari 2025 dan akan ada perubahan ketika sudah ada update data Sakernas terbaru (Agustus 2025)

No	Kode	Nonmetrikur / Sasaran / Indikator	Baseline	Target 2025 Target	Capaian 2025	Sumber Data 2025	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
8	02	Persentase cakupan kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional	52,99 (2024)	54,18 persen	63,61	Sakernas BPS, 2025 (Februari)	1. Regulasi penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja bagi segmen pekerja BPU sudah tersedia 2. Inpres 2/2021 yang menjadi pendorong bagi optimalisasi Jamsosnaker untuk BPU 3. Meningkatkan kesadaran pekerja/buruh terhadap pentingnya perlindungan sosial baik bagi pekerja penerima upah 4. Peran pemerintah Daerah dan pemangku kepentingan non regulatif. Dukungan Pemerintah Daerah melalui program kolaboratif, sosialisasi serta fasilitasi pendataan kepesertaan, termasuk melalui Desa/Kelurahan dan Asosiasi Usaha TINDAKLANJUT: 1. Penguatan fungsi Mediator Hubungan Industrial (MHI)/Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pembinaan dan pelayanan (program Jaminan Kehilangan Pekerjaan) kepada perusahaan dan pekerja 2. Penguatan fungsi Pengawas Ketenagakerjaan dan wasrik BPJS Ketenagakerjaan dalam penegakan kepatuhan dan sanksi 3. Masifisasi program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada perusahaan dan pekerja/buruh penerima upah 4. Penguatan koordinasi Kelembagaan (Asosiasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh, Pemda dan Kementerian/Lembaga terkait) untuk optimalisasi penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 5. Melakukan pengawasan dan penguatan peran BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan 6. Membuat Edukasi Publik mengenai manfaat Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui berbagai kanal komunikasi termasuk media digital, komunitas usaha dan organisasi pekerja guna meningkatkan pemahaman dan kemandirian menjadi peserta aktif	1. Tingkat kepatuhan perusahaan masih rendah dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja 2. Literasi Pekerja/Buruh, Pemerintah Daerah, Mediator Hubungan Industrial (MHI) terhadap program Jaminan Sosial Tenaga Kerja masih rendah 3. Tingkat pengawasan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja belum optimal 4. Data masih menggunakan data Sakernas bulan Februari 2025 dan akan ada perubahan ketika sudah ada update data Sakernas terbaru (Agustus 2025).



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA



KemnakerRI



Kementerian Ketenagakerjaan
Republik Indonesia



@KemnakerRI



kemnaker.go.id