

RANCANGAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/lembaga, dipandang perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 2. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
 4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 360);
 5. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029.

Pasal 1

Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan strategis Kementerian Ketenagakerjaan untuk periode 5 (lima) tahun, yakni terhitung mulai tahun 2025-2029 yang merupakan penjabaran dari rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2025-2029.

Pasal 2

Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 – 2029 sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Data dan informasi kinerja Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025 – 2029 yang termuat dalam Sistem Informasi KRISNA-RENSTRA merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Pasal 4

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 – 2024 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 5

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

YASSIERLI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029

BAB I
PENDAHULUAN

Indonesia saat ini berada pada fase krusial dalam pembangunan ketenagakerjaan. Dengan tekad pemerintah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional yang cukup tinggi, yaitu menargetkan laju pertumbuhan sebesar 8%, sektor ketenagakerjaan harus mempersiapkan dirinya untuk menjadi tulang punggung transformasi ekonomi. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan bonus demografi, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta memastikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja di era ketidakpastian global.

Kondisi umum ketenagakerjaan nasional menunjukkan beberapa capaian positif, seperti tren penurunan tingkat pengangguran terbuka pascapandemi. Namun, tantangan besar masih dihadapi, terutama dalam menyerap tambahan angkatan kerja yang mencapai 3,67 juta orang per tahun, yang didominasi oleh generasi muda usia 15–29 tahun. Kesenjangan keterampilan (*mismatch*) menjadi hambatan utama, karena lulusan pendidikan formal dan vokasi belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia dibandingkan dengan negara-negara tetangga di kawasan ASEAN.

Di sisi lain, lanskap ekonomi global yang terus bergejolak dengan risiko perlambatan, disrupsi teknologi, serta transformasi hijau mengharuskan Kemnaker untuk lebih adaptif dan inovatif. Sektor-sektor padat karya yang rentan terhadap fluktuasi pasar global menghadapi ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, yang dapat berdampak signifikan pada stabilitas sosial-ekonomi nasional.

Dalam konteks domestik, pekerja informal masih mendominasi struktur ketenagakerjaan. Pekerja informal sering kali menghadapi keterbatasan akses perlindungan jaminan sosial. Sementara itu, transformasi digital dan munculnya model kerja baru yang dihadirkan oleh *gig economy* mendatangkan tantangan baru bagi penegakan norma ketenagakerjaan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tantangan ini menuntut penguatan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang relevan serta mampu menjangkau semua jenis pekerja, termasuk pekerja digital dan pekerja informal.

Permasalahan lain yang menjadi perhatian adalah lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan, yang berdampak pada ketidakpastian bagi pekerja dan pemberi kerja. Di samping itu, sistem informasi pasar kerja yang ada saat ini, seperti Karir Hub, dinilai belum optimal menjangkau keseluruhan ekosistem ketenagakerjaan secara *real-time* dan terintegrasi, sehingga peluang kerja sering kali tidak terhubung dengan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia.

Secara kelembagaan, Kemnaker menghadapi tantangan dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan kolaboratif di tengah dinamika

kebutuhan pekerja dan pemberi kerja. Kolaborasi lintas kementerian/lembaga, termasuk di dalam lingkungan Kemnaker sendiri, menjadi krusial untuk menjawab tantangan strategis lintas sektor mulai dari pendidikan vokasi, industrialisasi, ekonomi hijau, hingga adaptasi terhadap transformasi digital.

Lebih jauh, analisis PESTLE (*Politic, Economic, Social, Technological, Legal and Environmental*) untuk lima tahun ke depan menunjukkan bahwa sektor ketenagakerjaan akan semakin kompleks. Perubahan regulasi global dan domestik, pertumbuhan ekonomi yang dipacu oleh hilirisasi, tantangan geopolitik, serta tuntutan pembangunan berkelanjutan menjadi faktor yang harus diantisipasi sejak dini. Oleh karena itu, Kemnaker perlu memformulasikan kebijakan berbasis riset (*research-based policy*), didukung data yang terintegrasi dan *real-time*, serta pendekatan *Citizen-Centric* yang fokus pada perjalanan ketenagakerjaan (*employment journey*) dari pemangku kepentingan utama (*stakeholders*) yakni para pekerja dan pemberi kerja.

1. Kondisi Umum

Pada periode Renstra sebelumnya, Kemnaker telah mencapai kemajuan melalui revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK), program padat karya, penempatan tenaga kerja, serta perlindungan pekerja migran dan kelompok rentan. Namun, masyarakat masih mengharapkan peningkatan kualitas pelatihan kerja yang sesuai kebutuhan industri, akses kesempatan kerja yang inklusif, serta regulasi yang adaptif terhadap dinamika baru seperti digitalisasi dan ekonomi hijau. Aspirasi ini menegaskan perlunya Renstra 2025–2029 untuk memperkuat capaian sebelumnya sekaligus menjawab kebutuhan publik secara lebih komprehensif.

A. Kondisi Umum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan Indonesia ditandai oleh meningkatnya angkatan kerja dan menurunnya pengangguran, namun masih didominasi sektor informal serta menghadapi tantangan *mismatch* keterampilan dan produktivitas rendah. Sementara itu, transformasi digital dan ekonomi hijau membuka peluang lapangan kerja baru yang menuntut strategi ketenagakerjaan yang inklusif dan adaptif.

1) Penduduk Usia Kerja dan Kesempatan Kerja

Pada Agustus 2024 menurut Survei Angkatan Kerja Nasional Badan Pusat Statistik, Indonesia memiliki penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang sangat besar, mencapai 215,37 juta orang. Dari jumlah tersebut, sekitar 152,11 juta orang tergolong angkatan kerja, yang mencakup 144,64 juta orang bekerja dan 7,47 juta orang pengangguran. Dengan demikian, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia berada di kisaran 70,63%, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sekitar 4,91% secara nasional. Angka TPT ini sedikit lebih rendah dibanding tahun sebelumnya yaitu 5,32% pada Agustus 2023 (BPS, 2023). Sementara itu, terdapat 63,26 juta orang penduduk usia kerja yang tidak termasuk angkatan kerja. Kelompok bukan angkatan kerja ini mencakup individu yang tidak bekerja dan tidak mencari kerja, seperti mereka yang masih bersekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya. Secara rinci, dari 63,26 juta orang di luar angkatan kerja tersebut 15,77 juta orang masih menempuh pendidikan,

sekitar 39,27 juta orang mengurus rumah tangga, dan 8,22 juta Penduduk Usia Kerja yang memiliki alasan lainnya sehingga tidak berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi (BPS, 2024). Besarnya jumlah penduduk yang sedang bersekolah mencerminkan potensi peningkatan kualitas SDM di masa depan, sedangkan banyaknya yang mengurus rumah tangga (terutama perempuan) menunjukkan masih terbatasnya keterlibatan perempuan dalam pasar kerja saat ini.

Tabel 0.1 Jumlah Penduduk Usia Kerja, Angkatan Kerja, dan Bukan Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2024

Penduduk Usia Kerja (>15 tahun): 215,37 Juta				
Angkatan Kerja: 152,11 Juta		Bukan Angkatan Kerja: 63,26 Juta		
Bekerja: 144,64 Juta	Pengangguran: 7,47 Juta	Sekolah: 15,77 Juta	Mengurus Rumah Tangga: 39,27 Juta	Lainnya: 8,22 Juta

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024

- a) Distribusi Pekerja menurut Sektor Usaha
- Struktur ketenagakerjaan Indonesia ditinjau dari lapangan usaha menunjukkan dominasi sektor tersier (jasa), disusul sektor sekunder (industri) dan sektor primer (pertanian dan pertambangan). Sektor pertanian masih menjadi penyerap tenaga kerja terbesar, mencakup 28,18% dari total pekerja. Sektor Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor merupakan sektor tenaga kerja terbesar kedua (sekitar 18,89%), sementara Sektor Industri Pengolahan berada di urutan ketiga (13,83% dari total pekerja). Sektor-sektor besar lain dalam perekonomian juga berkontribusi signifikan, seperti penyediaan akomodasi dan makan minum (7,79%), konstruksi (6,55%), transportasi dan pergudangan (4,29%), dan jasa pendidikan (4,95%) (BPS, 2024).

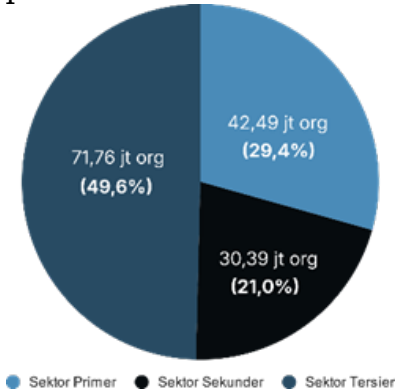
Tabel 0.2 Tabel Pekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Agustus 2024

Sektor		Jumlah Pekerja	%
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	A	40.757.151,00	28,18%
Pertambangan dan Penggalian	B	1.733.523,00	1,20%
Industri Pengolahan	C	20.010.758,00	13,83%
Pengadaan Listrik dan Gas	D	355.280,00	0,25%
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	E	556.713,00	0,38%
Konstruksi	F	9.470.763,00	6,55%
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	G	27.328.692,00	18,89%
Transportasi dan Pergudangan	H	6.199.637,00	4,29%
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	I	11.270.801,00	7,79%
Informasi dan Komunikasi	J	1.026.529,00	0,71%
Jasa Keuangan	K	1.711.261,00	1,18%

Sektor		Jumlah Pekerja	%
Real Estate	L	559.307,00	0,39%
Jasa Perusahaan	M,N	2.445.403,00	1,69%
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	O	5.093.430,00	3,52%
Jasa Pendidikan	P	7.158.071,00	4,95%
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	Q	2.374.984,00	1,64%
Jasa Lainnya	R,S,T,U	6.589.701,00	4,56%
Jumlah		144.642.004,00	100,00%

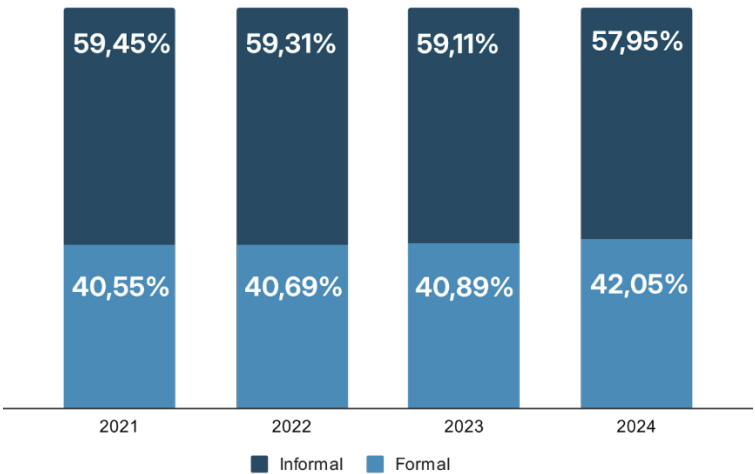
Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024

Jika dikelompokkan secara makro, 49,6% tenaga kerja Indonesia bekerja di sektor jasa (tersier), sekitar 29,4% di sektor pertanian dan pertambangan (primer), dan sekitar 21,0% di sektor industri (sekunder) (BPS, 2024). Komposisi ini mencerminkan transformasi ekonomi jangka panjang, dimana kontribusi sektor jasa terus meningkat seiring menurunnya proporsi tenaga kerja di sektor pertanian.



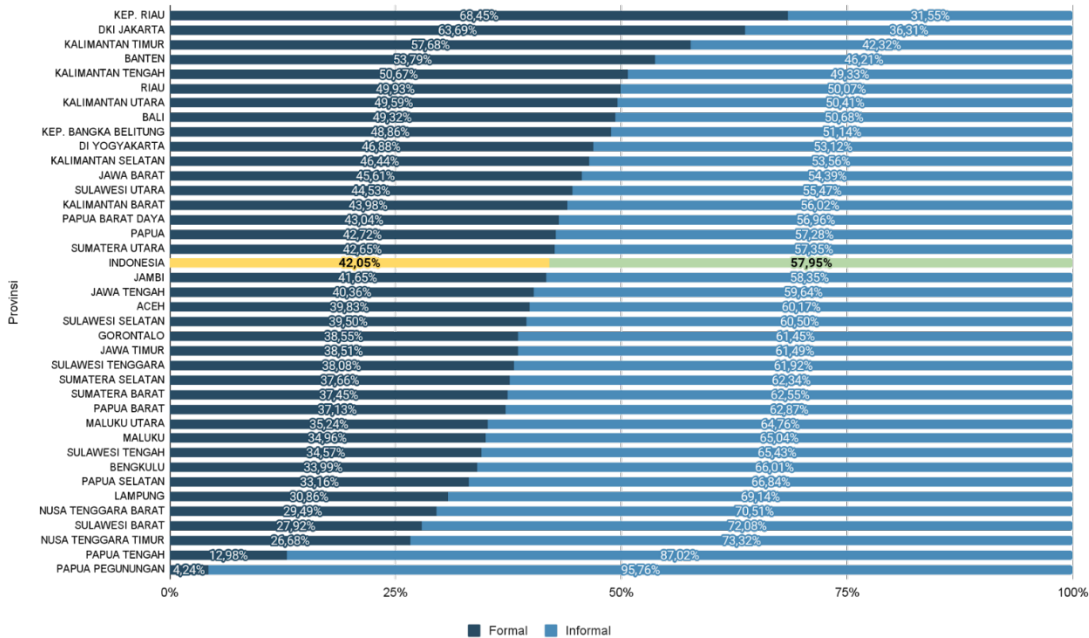
Gambar 0.1 Grafik Proporsi Pekerja Pada Tiga Sektor (BPS, 2024)

- b) **Pekerja Formal vs Informal (Nasional dan Daerah)**
Struktur ketenagakerjaan Indonesia juga dapat dilihat dari status pekerjaan formal versus informal. Pada Agustus 2024, dari 144,64 juta penduduk bekerja, 60,81 juta orang (sekitar 42,05%) bekerja di kegiatan formal, sedangkan 83,83 juta orang (sekitar 57,95%) bekerja di kegiatan informal (BPS, 2024). Proporsi pekerja formal ini mengalami peningkatan tipis (naik 1,16 poin persen) dibanding tahun sebelumnya, mengindikasikan perbaikan struktur pekerjaan ke arah formalitas. Sebaliknya, pekerja informal masih merupakan mayoritas (hampir 60%) mencakup kegiatan seperti Berusaha Sendiri, Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Pekerja Keluarga/Tidak dibayar, Pekerja Bebas di Pertanian, Pekerja Bebas di Non Pertanian, Pekerja Keluarga Tak Dibayar.



Gambar 0.2 Grafik proporsi tenaga kerja formal dan informal, Agustus 2021-2024

Distribusi pekerja formal/informal bervariasi antarprovinsi. Daerah perkotaan maju cenderung memiliki porsi pekerja formal lebih tinggi, sedangkan daerah agraris terpencil didominasi pekerja informal. Sebagai ilustrasi, di DKI Jakarta 63,69% tenaga kerja formal (hanya 36,31% yang informal), mencerminkan struktur ekonomi urban dengan banyak pekerjaan bergaji/berupah dan formal. Sebaliknya, di Provinsi Papua Pegunungan 96% tenaga kerja merupakan pekerja informal, dan di provinsi seperti NTT, NTB, Sulbar, dan Papua Tengah, pekerja informal juga mendominasi lebih dari 70% (BPS, 2024). Pola ini sejalan dengan karakteristik ekonomi daerah, wilayah dengan basis agraris dan sektor tradisional cenderung memiliki proporsi pekerja informal lebih besar, sementara pusat-pusat ekonomi seperti Jakarta, kota industri, cenderung memiliki pekerja formal lebih banyak.

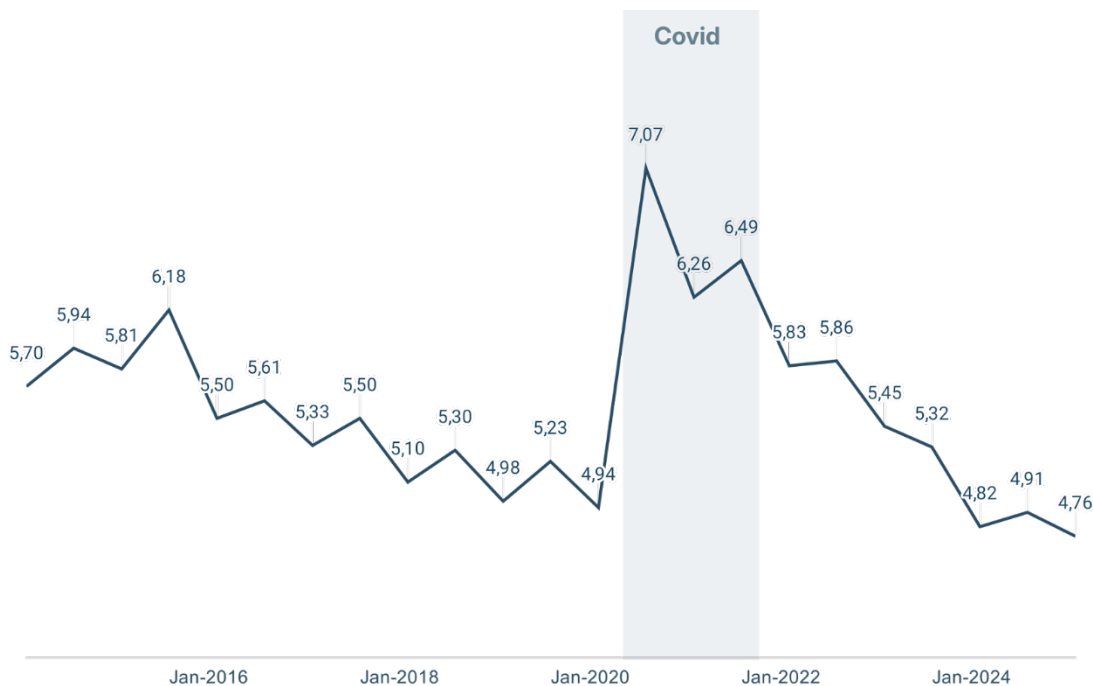


Gambar 0.3 Grafik proporsi pekerja formal dan informal di daerah
Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024

Peningkatan proporsi pekerja formal menjadi fokus pemerintah, karena pekerjaan formal umumnya

menawarkan produktivitas dan perlindungan lebih tinggi. Meskipun terjadi perbaikan kecil, tantangan ke depan adalah mendorong transisi pekerja informal ke formal melalui penciptaan lapangan kerja formal, pelatihan vokasi, kemudahan berusaha, dan perluasan jaminan sosial ketenagakerjaan pada pekerja informal.

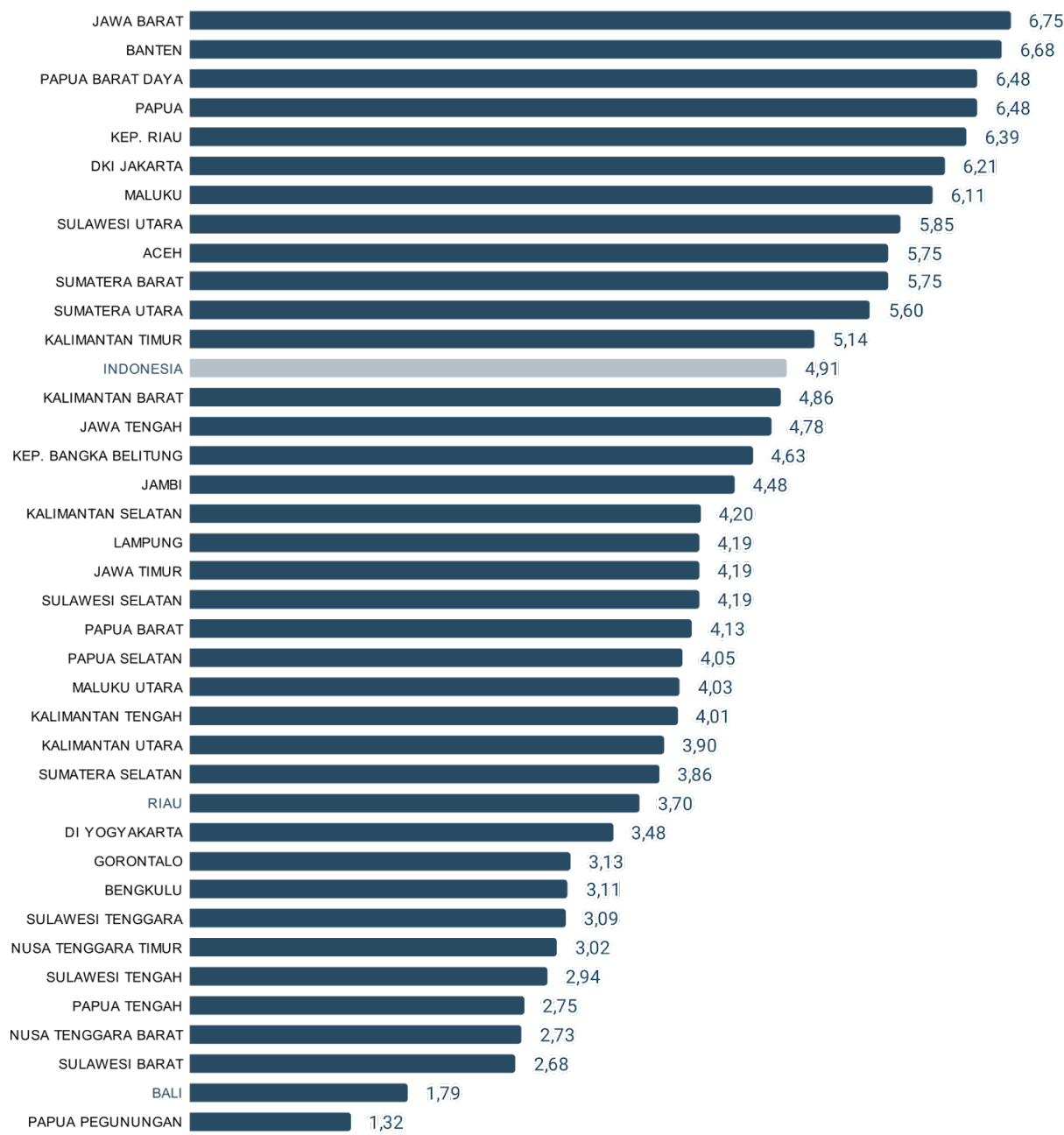
- c) **Tingkat Pengangguran Terbuka: Nasional dan Per Provinsi**
Secara nasional, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia pada Agustus 2024 sebesar 4,91% (BPS, 2024). Angka ini merupakan yang terendah sejak pandemi COVID-19, menurun dari 5,32% di Agustus 2023 (BPS, 2024) dan jauh di bawah puncak 7,07% pada Agustus 2020 (BPS, 2022). Penurunan TPT menunjukkan pemulihan ekonomi yang berhasil menyerap kembali tenaga kerja yang terdampak pandemi. Meskipun demikian, tingkat pengangguran masih berbeda signifikan di berbagai wilayah Indonesia.



Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)
Gambar 0.4 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka 2014 - 2025

Beberapa provinsi mencatat TPT di atas rata-rata nasional, terutama daerah berpenduduk besar, atau daerah industri. Provinsi Jawa Barat, memiliki TPT tertinggi, mencapai 6,75%, diikuti Banten (6,68%), dan Papua Barat Daya (6,48%) (BPS, 2024). Tingginya TPT di Jawa Barat antara lain dipengaruhi oleh banyaknya angkatan kerja muda dan karakteristik wilayah urban serta ketatnya persaingan kerja di pusat-pusat manufaktur dan kota penyangga. Sementara itu, provinsi-provinsi dengan TPT terendah berada di wilayah dengan ekonomi agraris atau pariwisata dominan. Papua Pegunungan tercatat sebagai provinsi dengan TPT paling rendah (hanya 1,32%), disusul Bali (1,79%), Sulawesi Barat (2,68%), NTB (2,73%), dan Papua Tengah sekitar 2,75% (BPS, 2024). Rendahnya TPT di daerah tersebut

sebagian mencerminkan karakteristik ekonomi lokal dimana hampir semua penduduk usia kerja terserap dalam kegiatan ekonomi informal atau subsisten, sehingga sedikit yang tercatat menganggur secara terbuka.

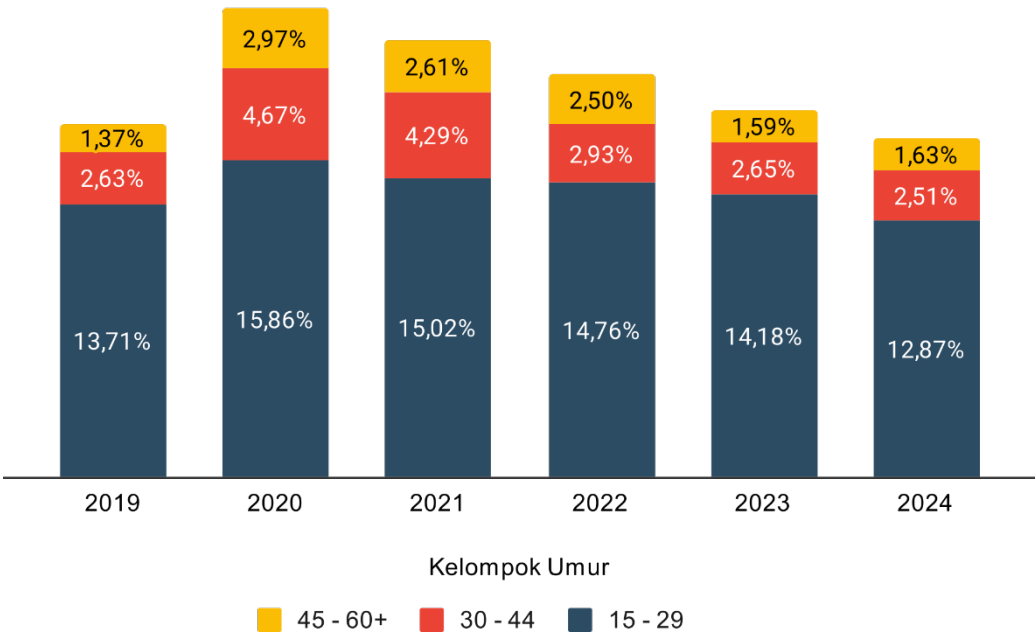


Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024
Gambar 0.5 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen), Agustus 2024

Perbedaan TPT antarprovinsi menunjukkan bahwa tantangan pengangguran bersifat lokal dan spesifik. Di provinsi maju perkotaan (seperti DKI, Banten, Jabar), persoalan pengangguran terkait *mismatch* keterampilan dan tingginya arus migrasi pencari kerja. Sementara di daerah pedesaan terpencil, TPT rendah kerap menutupi masalah lain seperti tingginya setengah pengangguran atau produktivitas rendah pada pekerja informal. Kebijakan pemerintah perlu peka terhadap kondisi ini misalnya, penciptaan *job center* dan pelatihan vokasi di

kota-kota besar, serta program padat karya atau pengembangan ekonomi lokal di wilayah pedesaan.

- d) **Pengangguran Usia Muda**
Permasalahan pengangguran paling menonjol tampak pada kelompok usia muda. Proporsi pemuda Indonesia (pemuda usia 15–29 tahun) yang menganggur tercatat sekitar 12,87% pada 2024 (BPS, 2024).



Gambar 0.6 Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kelompok Umur - Agustus 2024 (%)

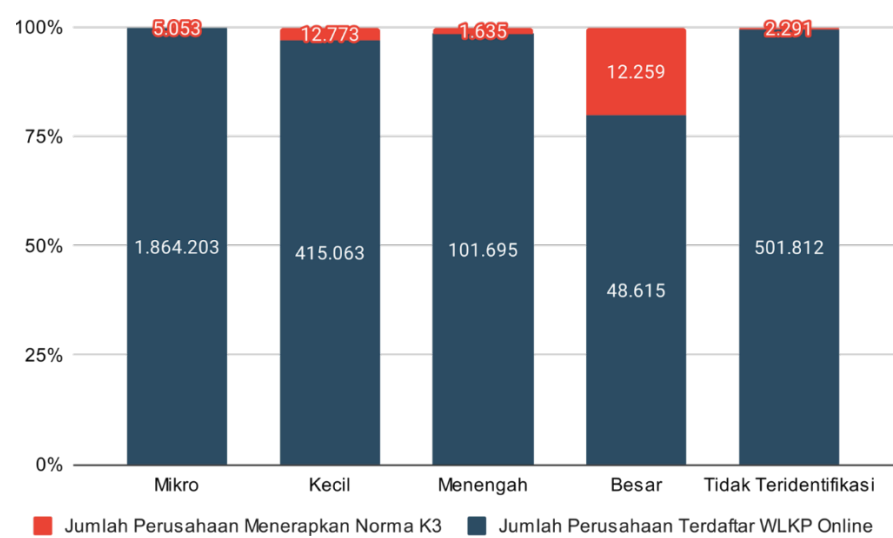
Tingginya pengangguran kaum muda disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan pengalaman kerja, ketidakcocokan keterampilan lulusan baru dengan kebutuhan industri, serta preferensi pekerjaan tertentu sehingga masa tunggu kerja lebih lama. Data BPS menunjukkan lulusan SMK menyumbang porsi terbesar pengangguran muda, mengindikasikan tantangan dalam penyerapan lulusan vokasi. Fenomena ini mengindikasikan perlunya perhatian khusus. Bonus demografi hanya akan bermanfaat jika angkatan muda terserap dalam pekerjaan produktif. Oleh karena itu, pemerintah menekankan program peningkatan keterampilan (*upskilling/reskilling*), kewirausahaan pemuda, serta informasi pasar kerja yang transparan untuk menekan pengangguran usia muda.

- e) **Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)**
Salah satu indikator kualitas ketenagakerjaan adalah cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja. Hingga Desember 2024, kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan masih relatif rendah dibanding total pekerja. Menurut data Kemenaker dan BPJS Ketenagakerjaan, jumlah peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan sekitar 45,2 juta pekerja, atau sekitar 31,27% dari total pekerja nasional.¹

¹ Kemnaker, Rekapitulasi Jumlah Kepesertaan dan Klaim BPJS, Desember 2024

Rendahnya rasio perlindungan sosial ini menjadi perhatian serius pemerintah. Pekerja formal pun belum seluruhnya terdaftar (diperkirakan baru sekitar 48% pekerja formal yang tercakup BPJS Ketenagakerjaan, begitu juga pekerja informal). Upaya strategis 2025–2029 difokuskan untuk meningkatkan *coverage* jaminan sosial ketenagakerjaan, antara lain melalui perluasan kepesertaan terutama bagi pekerja informal dan pekerja rentan. Program seperti subsidi iuran bagi pekerja miskin, integrasi pendataan pekerja informal, dan penegakan kepatuhan perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya, diharapkan dapat mendongkrak rasio kepesertaan. Dengan meningkatnya cakupan jaminan sosial, pekerja akan lebih terlindungi dari risiko kecelakaan kerja, PHK, atau masa pensiun, sehingga kualitas kesejahteraan tenaga kerja nasional meningkat.

- 2) **Pemberi Kerja dan Hubungan Industrial**
Berdasarkan data dari *Online Single Submission (OSS) tercatat ada sekitar 12 juta perusahaan* yang beroperasi di Indonesia. Namun, menurut data Sistem Wajib Lapo Ketenagakerjaan (WLKP) *Online pada Desember 2024 hanya 2.931.388 perusahaan* (24,3%) yang terdaftar dalam Sistem Wajib Lapo Ketenagakerjaan (WLKP), menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan belum memenuhi kewajiban pelaporan ketenagakerjaan. Lebih memprihatinkan lagi, dari jumlah tersebut, hanya 48.726 perusahaan (0,4% dari total perusahaan di Indonesia) yang terdata telah menerapkan norma kesehatan dan keselamatan kerja.²

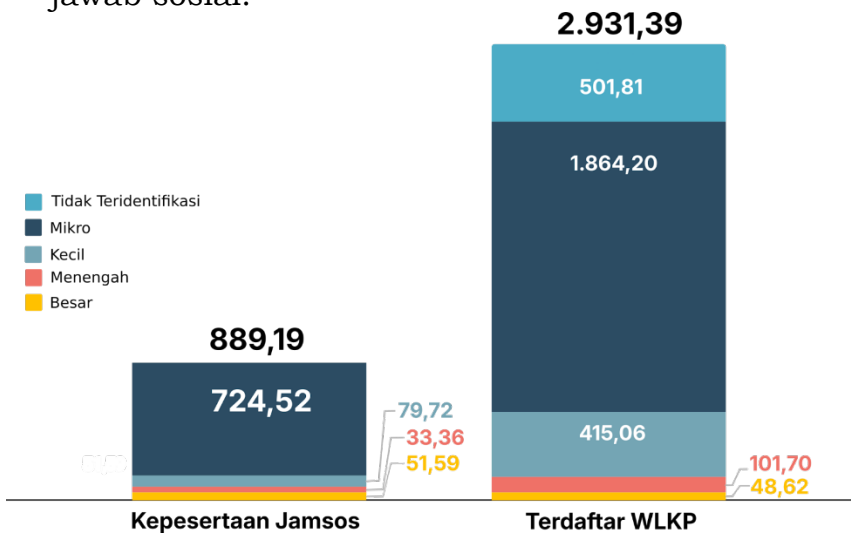


Gambar 0.7 Grafik Jumlah Perusahaan Terdaftar WLKP Online dan Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma K3 di Indonesia berdasarkan Skala Perusahaan (Desember 2024)

Data lain mengungkapkan bahwa hanya 45.571 perusahaan yang terdata telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)³ yaitu sebuah dokumen hukum bagi perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Angka ini mencerminkan rendahnya kesadaran hukum atau

² Satu Data Kemnaker, Jumlah Perusahaan Menerapkan Norma K3
³ Satu Data Kemnaker, Jumlah Perusahaan yang Melaporkan Peraturan Perusahaan (PP) di WLKP Online

ketidakmampuan perusahaan, dalam memenuhi kewajiban administratif dan perlindungan pekerja. Kondisi ini menggambarkan kesenjangan besar antara jumlah perusahaan aktif dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan. Faktor penyebabnya beragam, mulai dari tingginya biaya kepatuhan, kurangnya pengawasan pemerintah, hingga ketidaktahuan pelaku usaha. Selain itu, banyak perusahaan yang menganggap prosedur ketenagakerjaan sebagai beban, alih-alih bagian dari tanggung jawab sosial.



Gambar 0.8 Jumlah Kepesertaan Perusahaan di BPJS Ketenagakerjaan – Desember 2024 (ribu)

B. Capaian Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024

Pada periode 2020–2024, Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan tugasnya di bidang ketenagakerjaan, yang mencakup penguatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, Kementerian juga menjalankan fungsi dukungan administratif, koordinasi kegiatan Kementerian Ketenagakerjaan; koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran Kementerian Ketenagakerjaan ; pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi Kementerian Ketenagakerjaan; pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana; koordinasi dan penyusunan peraturan perundang undangan serta pelaksanaan advokasi hukum; serta penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/jasa. Ruang lingkup ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020. Dalam rencana strategis periode ini, terdapat dua sasaran utama yaitu (1) Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel, serta (2) Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. Berikut merupakan tabel kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020.

Tabel.0.3 Target Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
Sasaran Strategis 1: Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel							
1	Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	%	5,92	6,94	8,30	8,62	8,87
Sasaran Strategis 2: Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik							
2	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	75,50	77,50	80,0	81,0	82,0
3	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
4	Indeks SPBE	Tingkat	3,0	3,12	3,52	4,0	4,2

Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020

Pada tahun 2021, terjadi perubahan pada sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut diatur melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021. Sasaran Strategis 1 “Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel” yang diukur melalui Indikator Kinerja “Persentase Produktivitas Tenaga Kerja” diubah menjadi Sasaran Strategis 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” yang diukur dengan Indikator Kinerja “Kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional”.

Tabel 0.4 Perubahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

NO.	PERMENAKER NOMOR 12 TAHUN 2020		PERMENAKER NOMOR 10 TAHUN 2021	
	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel	Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	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
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Indeks Reformasi Birokrasi
		Opini BPK		Opini BPK
		Indeks SPBE		Indeks SPBE

Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2021

Sasaran Strategis 1 merupakan pelaksanaan agenda pembangunan nasional untuk memperkuat ketahanan ekonomi melalui pertumbuhan yang berkualitas, peningkatan SDM yang kompeten, serta penguatan infrastruktur guna mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar. Sasaran ini juga menjadi *outcome* dari pelaksanaan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan, seperti perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kompetensi, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, jaminan sosial tenaga kerja, serta pengawasan dan K3. Sasaran Strategis 1 memiliki 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu “Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional”, yang dimaknai sebagai kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan melalui produktivitas tenaga kerja yang diintervensi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun ke-n. Berdasarkan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2021, definisi operasional indikator ini adalah hasil intervensi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, dihitung berdasarkan besar upah yang diterima oleh penduduk yang bekerja pada tahun ke-n. Pencapaian atas indikator ini merupakan gabungan *outcome* dari empat Direktorat Jenderal: Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas; Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja; Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; serta Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sasaran Strategis 2 memiliki tiga Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu:

1. Indeks Reformasi Birokrasi
2. Opini Badan Pengawas Keuangan (BPK)
3. Tingkat Maturitas Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik

Aspek ini menekankan bahwa tata kelola pemerintahan di Kementerian Ketenagakerjaan harus menuju pada pemerintahan yang dinamis responsif dan cepat tanggap – serta pelayanan internal yang berkualitas, akuntabel, dan responsif. Sasaran ini menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.

Indeks Reformasi Birokrasi menggambarkan pembaruan dan perubahan mendasar pada sistem pemerintahan, yang bertujuan meningkatkan kinerja pelayanan publik, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi. Indikator ini diukur oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui dua komponen utama: (i) komponen pengungkit (manajemen perubahan, penataan organisasi, penataan tata laksana, manajemen SDM, akuntabilitas, dan pengawasan) serta (ii) komponen hasil (kinerja pemerintah dan persepsi publik atas kualitas layanan). Pencapaiannya menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal.

Opini BPK adalah hasil audit laporan keuangan kementerian tahun n-1, mencakup kepatuhan, standar akuntansi pemerintah, dan kecukupan pengungkapan laporan. Pencapaiannya juga menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal.

Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) didefinisikan sebagai tingkat maturitas pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berbasis elektronik bidang ketenagakerjaan tahun n-1. Indikator ini dievaluasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada 4 domain, 8 aspek, dan 47 indikator. Pencapaiannya menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal dan Inspektorat Jenderal. Dengan perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020, maka target kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020–2024 juga disesuaikan.

Seiring dinamika waktu, beberapa target kinerja di atas disesuaikan melalui perjanjian kinerja kementerian yang disusun tiap tahun. Perjanjian ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2022. Perjanjian kinerja tahun 2022 dan 2023 menjadi komitmen untuk pencapaian kinerja terukur yang menjadi

tolok ukur evaluasi, dasar penghargaan dan sanksi, serta *monitoring* dan supervisi perkembangan kinerja. Dengan adanya perjanjian ini, maka target kinerja Kementerian Ketenagakerjaan 2020–2024 mengalami beberapa perubahan, yang disajikan di tabel berikut.

Tabel 0.5 Target Kinerja dan Perubahan Target Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

No	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Satuan	2020		2021		2022		2023		2024	
			Target	Perubahan	Target	Perubahan	Target	Perubahan	Target	Perubahan	Target	Perubahan
Sasaran Strategis 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												
1	Kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional	%	n/a	n/a	3,03	3,03	5,55	2,88	7,19	3,36	9,85	9,85
Sasaran Strategis 2: Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik												
2	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	75,50	75,50	81,00	81,00	82,00	82,00	83,00	81,50	85,00	85,00
3	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
4	Indeks SPBE	Tingkat	3,29	3,29	3,39	3,39	3,52	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00

Sumber: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 dan Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022 & 2023

Berdasarkan acuan target kinerja di atas, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan tugas dan fungsinya dan menunjukkan capaian kinerja sepanjang periode 2020 hingga 2024 sebagai berikut:

Tabel 0.6 Capaian Target Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

No.	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Satuan	2021		2022		2023		2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Sasaran Strategis 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										
1	Kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional	%	3,03	2,38	2,28	2,70	3,36	3,72	9,85	4,01
Sasaran Strategis 2: Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik										
2	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	81,00	75,32	82,00	75,85	81,50	76,1	81,75	78,73
3	Opini BPK	Opini	WTP	WTP	WTP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
4	Indeks SPBE	Tingkat	3,39	2,9	3,00	2,84	3,00	3,27	4,00	3,42

Sumber: Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2021, 2022, 2023 dan 2024

Upaya pencapaian target kinerja Kementerian Ketenagakerjaan 2020–2024 ditempuh melalui pendekatan *business not as usual*, yang ditransformasi menjadi 9 Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan sesuai Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2022. Dokumen ini menjadi panduan bagi seluruh unit kerja dalam melaksanakan rencana strategis. Sembilan Lompatan ini dikembangkan melalui tiga pendekatan utama: reformasi, inovasi, dan kolaborasi, yang memastikan solusi berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan, dan merespons tantangan dinamis. Sembilan lompatan tersebut adalah:

1. Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) sebagai pusat kompetensi dan produktivitas tenaga kerja nasional dan internasional.

2. *Link and match* ketenagakerjaan, yaitu integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja dalam satu proses terpadu, efektif, dan efisien.
3. Transformasi program perluasan kesempatan kerja untuk pemberdayaan tenaga kerja mandiri dan peningkatan penyerapan kerja.
4. Pengembangan talenta muda, mengoptimalkan generasi Z dan milenial menjadi SDM unggul dan kompetitif.
5. Perluasan pasar kerja luar negeri melalui ekspansi penempatan pekerja migran sektor formal.
6. Visi baru hubungan industrial yang produktif, adil, dan berkelanjutan, dengan peningkatan kompetensi dan kesejahteraan tenaga kerja.
7. Reformasi pengawasan ketenagakerjaan untuk memperkuat kualitas, integritas, dan kredibilitas sistem pengawasan.
8. Pengembangan ekosistem digital ketenagakerjaan, yaitu Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPKerja) sebagai induk layanan digital.
9. Reformasi birokrasi, mewujudkan birokrasi bersih, akuntabel, profesional, inovatif, dan responsif, demi pelayanan publik yang prima.

Dalam kerangka 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan, kerja nyata yang telah dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan selama periode tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

- A. Perbaikan Kondisi Ketenagakerjaan di Tengah *Turbulensi* Pandemi COVID-19 sempat menekan pasar tenaga kerja, namun indikator-indikator utama menunjukkan pemulihan. TPT yang semula 4,94% pada awal 2020 naik menjadi 7,07% pada Agustus 2020, kemudian membaik menjadi 4,82% pada awal 2024. TPAK sedikit naik menjadi 69,21% di awal 2020 dan mencapai 69,80% pada awal 2024⁴. Kemnaker menanggapi kondisi ini dengan program padat karya, pelatihan bagi pekerja terdampak, dan promosi kesempatan kerja, baik di sektor formal maupun informal. Kesenjangan TPAK laki-laki dan perempuan turun dari 29,26% (2020) menjadi 28,61% (2024). Rata-rata jam kerja naik dari 42 jam (2020) menjadi 43 jam (2023), mencerminkan ketahanan dan komitmen kerja tenaga kerja Indonesia. Kesenjangan upah juga makin menyempit. Rata-rata upah bulanan pekerja laki-laki naik dari Rp3.267.500 (Februari 2020) menjadi Rp3.365.566 (Februari 2024)⁴. Sementara itu, upah pekerja perempuan naik dari Rp2.479.735 menjadi Rp2.597.958 pada kurun waktu yang sama⁴. Jumlah tenaga kerja yang bekerja naik dari 129,36 juta (Februari 2019) menjadi 142,18 juta (Februari 2024), menciptakan 12,82 juta lapangan kerja baru. Sementara itu, angka *Not in Employment, Education, or Training* (NEET) (15–24 tahun) turun dari 24,28% (2020) menjadi 20,30% (2024)⁴. Hal ini menunjukkan efektivitas kebijakan pelatihan vokasi, digitalisasi, dan fokus kesejahteraan pekerja. Penyerapan

⁴ Diolah dari Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional 2020 - 2024

tenaga kerja dari investasi terus meningkat didukung OSS, reformasi birokrasi, dan insentif fiskal, memperkuat daya saing wilayah dan membuka peluang kerja.

Kemnaker juga menyalurkan Bantuan Subsidi Upah (BSU) bagi pekerja terdampak pandemi, berdasarkan Permenaker No. 14/2020. Dari hasil analisis Kemnaker pada 2021, BSU mendukung pertumbuhan ekonomi 0,20% dan pendapatan rumah tangga 1,79 kali.

B. Pencapaian atas Berbagai Upaya Reformasi

Transformasi BLK menjadi BPVP dilakukan melalui konsep 6R (Reformasi Kelembagaan, Redesain Substansi Pelatihan, Reorientasi SDM, Revitalisasi Sarana dan Prasarana, *Rebranding*, *Relationship*). Hal ini bertujuan meningkatkan kepercayaan publik dan persepsi positif masyarakat, serta membedakan BPVP yang dikelola pusat dari yang dikelola daerah. Saat ini telah dibentuk 6 BBPVP dan 15 BPVP di 15 provinsi, disertai 13 *Workshop* Satpel dan 11 calon BPVP baru untuk memperluas jangkauan pelatihan.

Transformasi Kios 3in1 menjadi Kios SIAPKerja mendukung integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja sebagai pusat layanan terpadu. Saat ini terdapat 112 KKNi dan 921 SKKNi yang mendukung standar kompetensi nasional. BPVP juga telah tersertifikasi ISO 9001:2015 (Quality Management System), menunjukkan penerapan standar internasional.

Kemnaker menjalankan strategi link and match di pasar kerja melalui revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi, pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK), pembentukan Pusat Pasar Kerja, dan kolaborasi dengan industri.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) mengalami peningkatan signifikan pascapandemi, mencapai 297 ribu pada 2024⁵. Kemnaker memperkuat kerja sama bilateral dengan 16 negara diantaranya Jepang, Jerman, Swiss, Korea Selatan, Austria, Azerbaijan, Malaysia, Arab Saudi, Turki, Albania, serta melahirkan 14 regulasi baru terkait penempatan dan perlindungan PMI.

Dalam hal upah minimum, Kemnaker melakukan revisi kebijakan dari PP No. 36/2021 menjadi PP No. 51/2023. Revisi ini memasukkan variabel baru seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi wilayah, dan koefisien *alpha* (mempertimbangkan penyerapan tenaga kerja, median upah, dan aspirasi pemangku kepentingan).

Dalam hal kepatuhan lapor mengenai Struktur dan Skala Upah, sampai Juli 2024, sebanyak 67.109 perusahaan telah melaporkan Struktur dan Skala Upah (SUSU) di aplikasi WLKP.

C. Keberpihakan terhadap Perlindungan Kesejahteraan Pekerja

Pemerintah meluncurkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai bentuk keberpihakan terhadap kesejahteraan pekerja. Jumlah kepesertaan JKP terus tumbuh sekitar 8 persen per tahun, meski kesenjangan antara peserta program dan pekerja yang terkena PHK masih cukup tinggi. Proses klaim manfaat JKP relatif mudah, dengan rasio peserta dan

⁵ Satu Data Kemnaker (2025), Penempatan PMI (Pekerja Migran Indonesia) Periode Januari-Desember 2024

klaim dalam rentang yang baik. Untuk meningkatkan layanan, Kemnaker memperbaiki aspek-aspek implementasi seperti peningkatan jumlah konselor, kemudahan administrasi, variasi kebutuhan pelatihan, dan ketersediaan anggaran.

JKP juga mendukung pekerja yang kehilangan pekerjaan atau terdampak PHK, memungkinkan akses ke pelatihan dan informasi pasar kerja. Program ini menjadi bagian dari long life learning system untuk meningkatkan keterampilan pekerja.

Kemnaker juga mendorong kepesertaan program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), yang pada 2024 mencapai 18,4 juta peserta JHT dan 14,9 juta peserta JP untuk pekerja penerima upah, serta 674 ribu peserta untuk kelompok bukan penerima upah.⁶

Dalam perlindungan pekerja perempuan, telah disahkan Undang-undang No. 4 Tahun 2024 tentang kesejahteraan ibu dan anak, hasil kolaborasi lintas kementerian. Undang-undang tersebut mengatur izin cuti melahirkan, termasuk bagi suami. Selain itu, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 dikeluarkan sebagai pedoman pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan beretika bagi seluruh pekerja.

D. Tegaknya Kepatuhan Standar dan Norma Ketenagakerjaan
Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengawasan ketenagakerjaan, Kemnaker meluncurkan Norma 100. Sistem ini memanfaatkan teknologi digital untuk memantau dan memastikan kepatuhan perusahaan dan pekerja. Uji coba dimulai pada 6 perusahaan smelter pada tahun 2022 dan diterapkan penuh di tahun 2024. Hingga September 2024, 2.215 perusahaan menggunakan Norma 100, dengan 17% kategori hijau, 58% kuning, dan 25% merah.

Kemnaker juga menginisiasi zona bebas pekerja anak dengan pengawasan ketat. Data 2021–2023 menunjukkan penurunan pekerja anak berturut-turut: 2,63%, 2,44%, dan 2,39% (BPS, 2024).

Untuk mempermudah pelaporan data ketenagakerjaan, Kemnaker mengembangkan WLKP berbasis digital, terintegrasi OSS dan NIB. Hingga Triwulan II 2024, sebanyak 2.557.523 perusahaan telah terdaftar, didominasi perusahaan mikro (Kemnaker, 2024).

Kemnaker juga meluncurkan program Teman K3 pada Juni 2022. Aplikasi ini mendukung layanan K3 dari pendaftaran kelembagaan, audit SMK3, hingga pemeriksaan objek K3. Teman K3 melibatkan ahli K3, dokter, SDM internal, pemerintah, serta masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

⁶ Satu Data Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Peserta Program BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024

- E. Ekosistem Digital sebagai *Backbone* Layanan Ketenagakerjaan
Kementerian Ketenagakerjaan memandang pentingnya pembangunan fondasi digital untuk memperkuat layanan dan kebijakan ketenagakerjaan. Melalui dua program *Quick Win*, yaitu *rebranding* SISNAKER menjadi SIAPkerja dan pengembangan SIAPkerja sebagai instrumen Satu Data Ketenagakerjaan, transformasi digital dilakukan secara substansial. Inisiatif ini menjadi kunci dalam menghadapi tantangan era digital dan memberikan layanan yang lebih efektif, efisien, dan berbasis data kepada masyarakat.
- F. Birokrasi yang Tangguh dan Lincah
Untuk menghadapi era digital dan mewujudkan birokrasi yang adaptif, Kemnaker menetapkan Agen Perubahan milenial (2021) dan menerbitkan regulasi manajemen perubahan (2023), termasuk Keputusan Menteri tentang IKU Reformasi Birokrasi dan Permenaker tentang Budaya Kerja ASN. Hal ini terbukti pada peningkatan Indeks Reformasi Hukum dari 79,20 (2022) menjadi 97,96 (2023), mencerminkan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Sebagai bagian dari efisiensi struktural, Direktorat Norma K3 dilebur, dan Pusat Pasar Kerja dibentuk untuk memperkuat layanan dan akses kerja. Kemnaker juga menerbitkan regulasi terkait organisasi dan tata kerja, termasuk peluncuran aplikasi DIAJAK untuk analisis jabatan. Penajaman proses kerja diatur melalui Permenaker No. 9/2023 tentang Peta Proses Bisnis, disertai penyusunan SOP dan penguatan Indeks SPBE. Nilai SAKIP Kemnaker meningkat dari 66,69 (2021) menjadi 68,43 (2024), menunjukkan manajemen kinerja yang semakin efektif. Capaian ini didukung oleh opini WTP dari BPK yang konsisten, menegaskan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Fungsi pengawasan internal diperkuat melalui SPIP, dengan indeks meningkat dari 3,00 (2021) ke 3,55 (2024), menunjukkan efektivitas pengendalian yang makin matang. Untuk mendukung daerah, Kemnaker menyalurkan anggaran Dekon-TP sebesar Rp634,09 miliar (2020–2024), yang dialokasikan untuk berbagai program ketenagakerjaan di seluruh provinsi.
- G. Pengendalian Tenaga Kerja Asing
Kemnaker mengatur penggunaan tenaga kerja asing (TKA) agar adil dan tidak merugikan pekerja Indonesia. Beberapa regulasi yang diterbitkan yaitu Permenaker No.15/2022 (penatausahaan PNBK dari kompensasi penggunaan TKA), Kepmenaker No.228/2019 (jabatan tertentu bagi TKA), Kepmenaker No.76/2024 (pedoman hubungan industrial Pancasila), serta Permenaker No.8/2021 (aturan pelaksanaan PP 34/2021). Proses perizinan TKA dipermudah dimana calon pengguna TKA dapat mengajukan permohonan RPTKA secara daring, dan Hasil Penilaian Kelayakan (HPK) terbit dalam dua hari, serta perintah pembayaran Dana Kompensasi dalam satu hari. Kemudahan ini mendukung iklim investasi dan penciptaan lapangan kerja, namun tetap memastikan adanya

pengendalian penggunaan TKA serta komitmen *transfer of knowledge* bagi pekerja Indonesia sesuai amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

H. Kolaborasi Lintas Sektor

Kementerian Ketenagakerjaan memahami betapa pentingnya peran kerja sama dan kolaborasi dalam membangun masa depan ketenagakerjaan Indonesia. Selama ini telah terjalin kemitraan dan sinergitas dengan berbagai *stakeholder*, baik di dalam maupun luar negeri, yang bertujuan untuk memperkuat dan menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang efektif, efisien, inklusif, dan berkelanjutan.

Di dalam negeri, kerja sama dengan mitra strategis merupakan fondasi utama dalam meningkatkan program sektor ketenagakerjaan guna mewujudkan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan di Indonesia. Sebagai gambaran, Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengembangkan program pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan Kementerian Kesehatan memastikan bahwa tenaga kerja di sektor kesehatan mendapatkan pelatihan dan perlindungan yang memadai. Bersama BPS, Kementerian Ketenagakerjaan memastikan bahwa data ketenagakerjaan yang akurat dan up-to-date tersedia untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam merumuskan kebijakan. Kerja sama dengan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) berfokus pada pengembangan program ketenagakerjaan yang memperhatikan dinamika kependudukan dan kesejahteraan keluarga, termasuk pengelolaan pertumbuhan penduduk yang berdampak pada pasar kerja. Bersama dengan Ombudsman, Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama untuk memastikan bahwa pelayanan publik dalam sektor ketenagakerjaan dilakukan dengan adil dan transparan, termasuk dalam penanganan pengaduan pekerja terkait masalah ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) berfokus pada penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan, termasuk perlindungan terhadap pekerja dari tindak kriminal seperti eksploitasi dan perdagangan manusia. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan juga aktif menjalin kerja sama dengan berbagai asosiasi dan perusahaan untuk menciptakan program-program yang mendukung peningkatan keterampilan dan penempatan tenaga kerja. Melalui kolaborasi ini, Kementerian Ketenagakerjaan dapat mengidentifikasi kebutuhan industri secara lebih akurat dan mengembangkan solusi yang tepat sasaran.

Selain kerja sama dalam negeri, di kancah internasional, kerja sama bilateral, regional, dan multilateral yang telah terjalin selama ini dapat menjadi pilar penting dalam memperkuat posisi tenaga kerja Indonesia di pasar global. Kerja sama bilateral dengan negara-negara sahabat, seperti Jepang dan Korea Selatan, telah membuka peluang bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri dengan

pelindungan yang lebih baik dan peluang peningkatan keterampilan.

Kerja sama regional, seperti melalui ASEAN (Association of Southeast Asian Nations), memungkinkan Kementerian Ketenagakerjaan untuk bekerja bersama negara-negara tetangga dalam menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih terintegrasi dan kompetitif. Sementara itu, di level multilateral, Kementerian Ketenagakerjaan aktif berpartisipasi dalam forum-forum internasional seperti ILO (International Labour Organization) dan G20 (Group of Twenty). Melalui kerja sama ini, Kementerian Ketenagakerjaan tidak hanya berusaha memperjuangkan kepentingan tenaga kerja Indonesia, tetapi juga berbagi pengalaman dan belajar dari negara-negara lain untuk terus memperbaiki kebijakan dan praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Program Sembilan Lompatan telah memberikan dampak signifikan dalam reformasi ketenagakerjaan di Indonesia, meski masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, kolaborasi *stakeholder*, dan penyempurnaan regulasi. Keberlanjutan transformasi memerlukan penguatan teknologi, pengawasan inklusif, dan pengembangan SDM.

Berkaitan dengan upaya Kementerian Ketenagakerjaan untuk mencapai Kinerja yang berdampak kepada masyarakat, Kementerian Ketenagakerjaan telah menyelenggarakan *Job Fair* setiap tahun. Sebagai upaya untuk peningkatan kualitas layanan, Kemnaker berupaya mengumpulkan umpan balik dari masyarakat sebagai penerima manfaat. Proses penjangkaran informasi terkait kinerja Kemnaker dalam pelaksanaan Job Fair dilakukan secara langsung dengan melibatkan masyarakat. Penilaian kepuasan masyarakat dalam kegiatan Job Fair terdiri dari beberapa aspek seperti aspek manajemen, fasilitas sarana dan prasarana, registrasi dan kepesertaan, hingga acara. Secara keseluruhan nilai kepuasan masyarakat pada kegiatan Job Fair berada di nilai Memuaskan. Adapun hal yang perlu diperbaiki berdasarkan masukan dari penerima manfaat adalah keterbatasan konseling karir, fasilitas untuk disabilitas belum memadai, termasuk ruang laktasi, dan peningkatan sistem registrasi secara online.

Selain penilaian kepuasan masyarakat pada kegiatan Job Fair, terdapat pula penilaian kepuasan layanan data dan layanan masyarakat pada Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSA). Kedua layanan tersebut mendapatkan hasil “Baik”, yang menunjukkan bahwa konsumen menilai kinerja Kemnaker dalam memberikan pelayanan publik dengan baik. Khusus untuk Pelayanan Terpadu Satu Atap unsur yang dinilai antara lain: perilaku petugas, kompetensi petugas, hasil layanan, sarana dan prasarana, persyaratan pelayanan, penanganan pengaduan dan waktu pelayanan.

2. **Potensi** dan Permasalahan

A. Potensi

Indonesia memasuki periode 2025–2029 dengan modal demografis dan tren ketenagakerjaan yang menjanjikan. Jumlah angkatan

kerja nasional mencapai sekitar 152 juta orang pada tahun 2024, dengan 144,64 juta penduduk bekerja dan tingkat partisipasi angkatan kerja yang terus meningkat (BPS, 2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurun hingga 4,91% pada Agustus 2024 terendah dalam beberapa tahun terakhir (BPS, 2024). Kinerja positif ini mencerminkan pemulihan pascapandemi sekaligus menjadi landasan kuat untuk memanfaatkan berbagai potensi ketenagakerjaan nasional. Meskipun demikian, tantangan struktural masih ada, termasuk disparitas keterampilan, pekerja informal yang besar, serta disrupsi teknologi dan perubahan iklim. Oleh karena itu, diperlukan strategi komprehensif untuk mengoptimalkan potensi utama ketenagakerjaan nasional antara lain: (1) Bonus demografi, (2) Meningkatnya kualitas SDM, (3) Digitalisasi Ekonomi, (4) Agenda Ekonomi Prioritas. Setiap potensi ini menawarkan peluang bagi pertumbuhan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan, sejalan dengan visi pembangunan nasional.

1) 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 penduduk⁷. 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 sumber daya manusia.

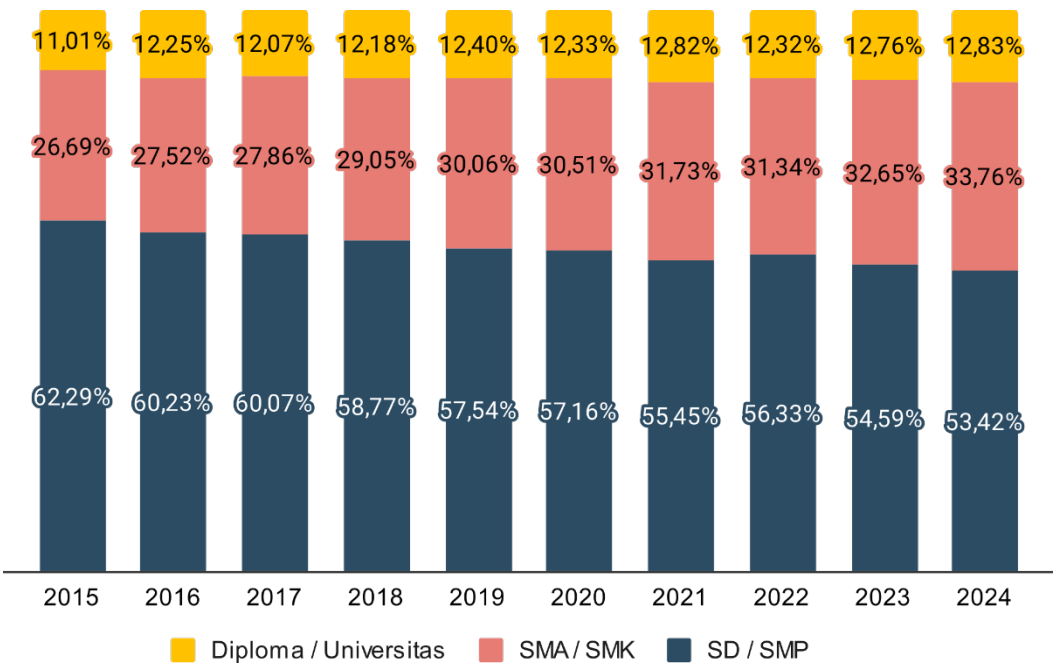
Namun, bonus demografi juga memiliki dua sisi. Di satu sisi, merupakan potensi SDM yang tinggi untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Di sisi lain, menjadi tantangan apabila kualitas SDM dan lapangan kerja tidak mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja. Oleh sebab itu, Pemerintah berkomitmen memastikan bonus demografi diikuti penciptaan lapangan kerja yang berkualitas. Upaya industrialisasi dan hilirisasi, misalnya, diarahkan untuk menyerap tenaga kerja muda dalam sektor-sektor produktif. Dengan langkah strategis semacam ini, era bonus demografi dapat diubah menjadi dividen demografi yang mendorong pertumbuhan inklusif, alih-alih menjadi beban jika pengangguran usia muda meningkat. Bonus demografi pada akhirnya menegaskan pentingnya investasi pada manusia melalui pendidikan, kesehatan, dan keterampilan, agar lonjakan penduduk produktif benar-benar menjadi kekuatan penggerak pembangunan.

2) Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia. Saat ini struktur pendidikan tenaga kerja Indonesia mulai menunjukkan perbaikan, meskipun masih didominasi oleh pekerja berpendidikan rendah. Pada Agustus 2024, lebih dari sepertiga (35,80%) penduduk bekerja berpendidikan SD ke

⁷ Badan Pusat Statistik, Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045

bawah. Sementara itu, proporsi tenaga kerja berpendidikan tinggi (Diploma dan Universitas) terus bertambah hingga mencapai 12,83% (BPS, 2024). Tren ini positif dibandingkan tahun sebelumnya, persentase pekerja lulusan SMA, SMK, dan perguruan tinggi meningkat (kenaikan terbesar pada lulusan SMA sebesar 0,65 persen poin). Peningkatan ini mencerminkan upaya berkelanjutan pemerintah dalam memperluas akses pendidikan menengah dan tinggi serta program vokasi.



Gambar 0.9 Grafik Proporsi Tingkat Pendidikan Pekerja 2015-2024

Pemerintah telah meluncurkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, seperti revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Regulasi strategis, misalnya Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan vokasi, memperkuat komitmen untuk menyelaraskan pendidikan kejuruan dengan kebutuhan industri⁸. Selain itu, pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) dan program sertifikasi kompetensi terus diperluas untuk memastikan pekerja memiliki keahlian sesuai standar. Dengan SDM yang lebih terampil dan terdidik, produktivitas tenaga kerja akan meningkat dan mendorong transisi menuju ekonomi bernilai tambah tinggi. Peningkatan kualitas SDM ini juga berperan penting dalam mengurangi *mismatch* keterampilan, menekan pengangguran terdidik, dan mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tantangan era digital serta revolusi industri 4.0.

- 3) Digitalisasi Ekonomi
- 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-*

⁸ Rachmat Pambudy. "Why Indonesia's Green Jobs and Vocational Training Drive Matter." World Economic Forum, May 2025.

commerce, financial technology, dan berbagai startup teknologi. Transformasi digital ini dapat meningkatkan efisiensi dan *output* di berbagai sektor. Sebuah studi *World Economic Forum* memperkirakan digitalisasi dapat mendorong peningkatan produktivitas nasional senilai 120 miliar dolar AS pada tahun 2025⁹. Selain dampak terhadap produktivitas makro, digitalisasi juga membuka lapangan pekerjaan di sektor-sektor baru. Ekonomi *gig* dan pekerjaan lepas yang difasilitasi platform digital berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir.

Sebuah penelitian mengenai *gig worker* di Indonesia mengestimasi sebanyak 430 ribu sampai 2,3 juta pekerja *gig* di Indonesia mengandalkan pekerjaan *gig* sebagai mata pencaharian utama, yang mencakup 0,3% hingga 1,7% dari total tenaga kerja di Tanah Air pada 2019¹⁰. Angka ini menggambarkan besarnya skala tenaga kerja yang terserap melalui platform digital, mulai dari pengemudi layanan transportasi, kurir pengantaran, *freelancer* di bidang kreatif dan teknologi. Potensi ekonomi digital tidak hanya terbatas di perkotaan, melalui penetrasi internet yang semakin merata, UMKM di berbagai daerah kini bisa mengakses pasar lebih luas secara daring, sehingga menciptakan peluang usaha dan pekerjaan baru di komunitas lokal.

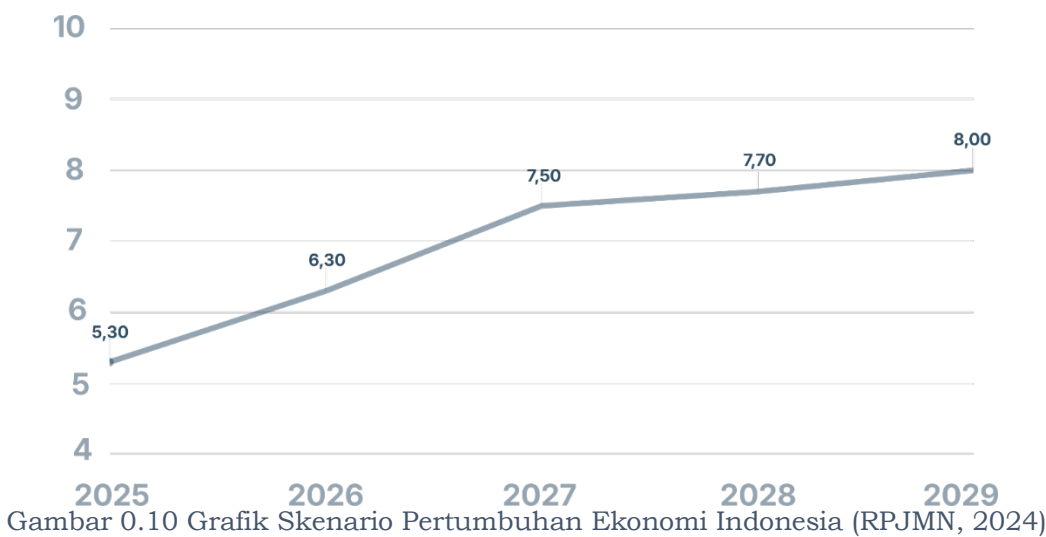
Pemerintah melihat potensi ini dan terus mendorong agenda literasi digital serta pengembangan talenta digital. Program pelatihan keterampilan digital, inkubasi *startup*, hingga insentif bagi ekonomi kreatif digital menjadi fokus untuk memastikan tenaga kerja Indonesia mampu mengisi peluang pekerjaan masa depan. Tantangan yang menyertai, seperti kebutuhan keterampilan baru, ancaman otomatisasi terhadap pekerjaan tradisional, serta ketidakpastian status pekerja *platform*, direspons melalui peningkatan kompetensi dan penyesuaian regulasi. Dengan langkah-langkah tersebut, transformasi digital diharapkan dapat dioptimalkan sebagai mesin pencipta kesempatan kerja yang inklusif dan penggerak peningkatan produktivitas tenaga kerja di era ekonomi baru.

4) Agenda Ekonomi Prioritas Nasional

Sebagai mandat utama dalam RPJMN 2025–2029 dan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya, pemerintah menargetkan pertumbuhan ekonomi sebesar 8% untuk periode 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.

⁹ Kiki Rizki. "How Digitalization Is Transforming Indonesia's MSMEs." *World Economic Forum*, 17 May 2022

¹⁰ Permana, Muhammad Yorga, et al. "Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution." *SSRN Electronic Journal*, 2023.



Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2025–2029 (Persen)			
Indikator	Outlook 2024	Tahun 2025	Tahun 2029
Pertumbuhan PDB	5,05	5,30	8,00
Sisi Pengeluaran			
Konsumsi Masyarakat	5,14	5,14	7,27
Konsumsi Pemerintah	6,51	6,66	8,40
Investasi (PMTB)	4,47	5,61	9,65
Ekspor Barang dan Jasa	6,92	6,95	9,50
Impor Barang dan Jasa	7,09	7,16	10,61
Sisi Produksi			
Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	0,81	2,20	3,46
Pertambangan dan Penggalian	4,51	5,52	7,51
Industri Pengolahan	4,89	5,50	8,14
Pengadaan Listrik, Gas, dan Produksi Es	4,49	5,09	7,85
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	2,03	2,05	2,98
Konstruksi	7,52	7,65	9,64
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	4,69	4,96	7,00
Transportasi dan Pergudangan	9,59	9,73	11,44
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	9,20	9,53	11,57
Informasi dan Komunikasi	7,34	7,69	10,80
Jasa Keuangan dan Asuransi	5,78	6,52	8,30
Real Estate	2,34	2,45	4,00
Jasa Perusahaan	8,35	8,45	11,68
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	6,52	3,05	6,70
Jasa Pendidikan	3,57	3,85	5,44
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	8,76	8,91	10,30
Jasa Lainnya	9,28	6,55	9,92

Sumber: Perhitungan Kementerian PPN/Bappenas, Desember 2024.

Gambar 0.11 Skenario Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2029 (RPJMN, 2024)

- Potensi utama dalam Agenda Ekonomi Prioritas Nasional ini meliputi:
- a. hilirisasi dan industrialisasi
- Hilirisasi dan industrialisasi menjadi tulang punggung transformasi ekonomi Indonesia. Melalui pengolahan komoditas unggulan domestik, nilai tambah produk meningkat dan kebutuhan tenaga kerja pun bertambah.

Bappenas memperkirakan hilirisasi 15 komoditas utama dapat menambah nilai ekonomi hingga US\$165 miliar ($\pm$ Rp2,62 kuadriliun), sekaligus mendorong penciptaan lapangan kerja yang signifikan. Data BPS menunjukkan sektor industri pengolahan menyerap lebih dari 32 juta pekerja (22,5% dari total pekerja nasional), jauh lebih besar dibandingkan sektor hulu seperti pertambangan (1,7 juta pekerja). Dukungan kawasan industri dan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) baru menjadi katalisator industrialisasi ini.

b. ekonomi hijau

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 bioenergi) 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 hijau¹¹. Langkah ini tidak hanya mendorong industri, tetapi juga membuka pekerjaan-pekerjaan hijau baru di bidang manufaktur teknologi bersih.

Dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) dijelaskan bahwa penerapan ekonomi hijau dalam transformasi ekonomi bertujuan memastikan pertumbuhan ekonomi yang tinggi sejalan dengan peningkatan daya dukung dan daya tampung lingkungan yang berkelanjutan. Pendekatan ini juga menjadi sumber pertumbuhan baru dengan memperluas lapangan kerja, mendorong investasi hijau, serta mengembangkan produk-produk ramah lingkungan. Arah kebijakan penerapan ekonomi hijau didasarkan pada Pembangunan Rendah Karbon, yang mencakup beberapa strategi utama yaitu: (1) meningkatkan efisiensi energi dan mempercepat transisi menuju energi terbarukan; (2) memastikan transisi energi yang berkeadilan dengan mempersiapkan keterampilan baru dan peluang kerja, khususnya di daerah penghasil energi fosil, disertai pengembangan ekosistem dan insentif; (3) memajukan teknologi penyimpanan energi seperti sistem baterai, mendorong transportasi ramah lingkungan, menerapkan prinsip ekonomi sirkular, mengelola hutan dan lahan pertanian secara lestari serta produk turunannya, memperkuat insentif fiskal dan non-fiskal untuk mendorong produk hijau melalui pembiayaan hijau dan penetapan harga karbon serta mengintegrasikan prinsip ekonomi hijau di semua sektor.

¹¹ Viktor Tachev. "Indonesia Faces a Green Jobs Boom, but Policy Changes Integral." Energy Tracker Asia, 29 Feb. 2024.

Transisi energi diarahkan pada pemanfaatan energi bersih, efisien, dan terbarukan yaitu dengan mempercepat penggunaan energi terbarukan (bioenergi, panas bumi, hidro, surya, bayu, nuklir, dan hidrogen); mengurangi pembangkit listrik tenaga batu bara secara bertahap; meningkatkan infrastruktur dan teknologi; memperbaiki kualitas konsumsi energi; serta mencapai elektrifikasi penuh di pedesaan. Selain itu, transisi ini mencakup pengembangan jaringan kelistrikan termasuk island grid dan interkoneksi nasional, akselerasi penggunaan kendaraan berbahan bakar bersih, serta penerapan sistem penyimpanan energi skala besar di seluruh Indonesia untuk mendukung berbagai inisiatif tersebut.

Pemerintah mulai memasukkan strategi Green Jobs dalam agenda pembangunan jangka menengah 2025–2029 sebagai bagian dari transformasi ekonomi¹². Hal ini terlihat melalui penyusunan Green Jobs Roadmap yang menjadi acuan bagi para pemangku kepentingan dalam meningkatkan kesadaran dan promosi pekerjaan hijau.

Melalui peta jalan tersebut, ditekankan adanya pengembangan keterampilan berbasis ekonomi hijau, insentif bagi industri yang menciptakan pekerjaan ramah lingkungan, serta regulasi yang mendukung transisi yang adil bagi pekerja di sektor konvensional. Dengan persiapan ini, ketika investasi di sektor hijau meningkat, misalnya pada proyek energi terbarukan skala besar atau program rehabilitasi lingkungan, tenaga kerja Indonesia siap mengisi kebutuhan tersebut. *Green jobs* menawarkan banyak keuntungan: selain menyerap tenaga kerja, juga meningkatkan kualitas lingkungan dan menciptakan ekonomi yang lebih berkelanjutan. Potensi jangka panjangnya sangat besar, dan jika dikelola tepat, Indonesia dapat mengalami lompatan penciptaan kerja sekaligus mencapai target penurunan emisi dan pembangunan hijau.

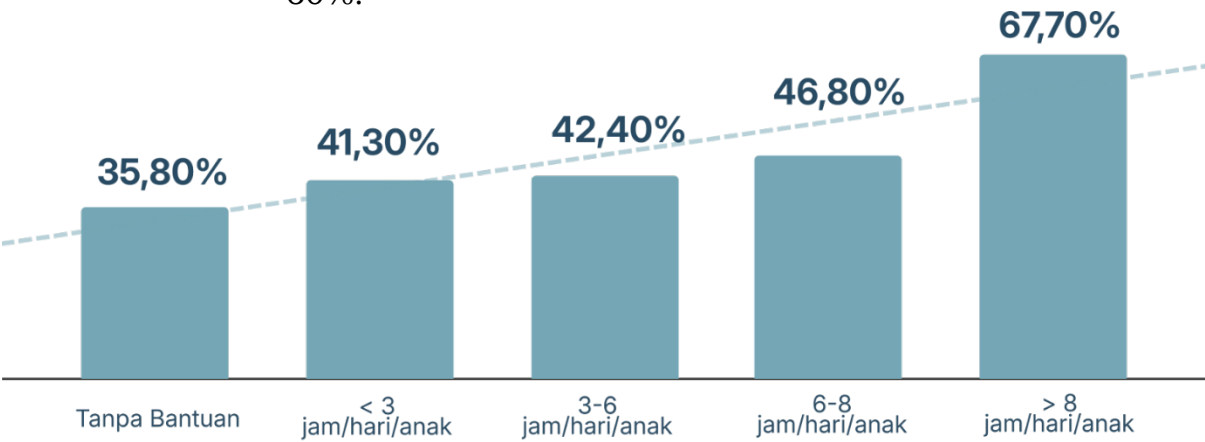
c. Ekonomi Perawatan (*Care Economy*)

Ekonomi perawatan (layanan pengasuhan dan sosial) atau *Care economy* merupakan potensi ketenagakerjaan yang semakin krusial di tengah perubahan demografi dan sosial. Permintaan terhadap layanan perawatan (*care*), seperti pengasuhan anak, perawatan lansia, kesehatan, dan layanan sosial lainnya, terus meningkat seiring pertumbuhan penduduk, perubahan struktur keluarga, serta meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Sektor *care*, sering kurang mendapat perhatian, padahal kontribusinya besar sebagai penopang produktivitas ekonomi secara keseluruhan. Investasi yang lebih besar pada sektor ekonomi perawatan diproyeksikan menciptakan jutaan lapangan kerja baru, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) memperkirakan bahwa dengan berinvestasi pada layanan perawatan anak saja, Indonesia dapat menciptakan 4,3 juta lapangan kerja

¹² Rachmat Pambudy. "Why Indonesia's Green Jobs and Vocational Training Drive Matter." World Economic Forum, May 2025.

langsung pada tahun 2035, serta 1,7 juta lapangan kerja tidak langsung di sektor non-perawatan.¹³ Potensi ini sangat besar dan berdampak ganda: selain menyerap tenaga kerja, terutama perempuan, juga memungkinkan lebih banyak anggota keluarga (yang sebelumnya terbebani pekerjaan *care* tak berbayar) untuk berpartisipasi di pasar kerja formal. Pemerintah telah menyadari pentingnya sektor ini, terlihat dari peluncuran Peta Jalan Care Economy 2025–2045 yang bertujuan memperkuat ekosistem layanan perawatan dan memastikan dukungan kebijakan yang diperlukan. Melalui roadmap tersebut, diharapkan ada peningkatan investasi di fasilitas penitipan anak, panti lansia, layanan kesehatan masyarakat, serta pelatihan bagi pekerja di sektor *care*. Penguatan ekonomi perawatan juga sejalan dengan agenda pengarusutamaan gender mengingat saat ini sekitar dua per tiga pekerjaan *care* dilakukan oleh perempuan. Pengembangan sektor ini akan berkontribusi pada pemberdayaan ekonomi perempuan dan pengurangan kesenjangan gender. *Care economy* juga akan berpengaruh pada Tingkat Partisipasi Perempuan dalam Pekerjaan. Pada perempuan yang mendapatkan layanan *childcare* dengan waktu 8 jam atau lebih tingkat partisipasinya mencapai 60%.¹¹



Sumber: World Bank, The Care Economy in Indonesia: A Pathway for Women’s Economic Participation and Social Well-being
Gambar 0.12 Grafik TPAK rate menurut jumlah jam *childcare* support

Dengan memberikan nilai ekonomi pada kerja-kerja perawatan dan meningkatkan kualitas pekerjaan di sektor ini (misalnya melalui standarisasi upah dan perlindungan kerja bagi pengasuh dan pekerja rumah tangga), *care economy* dapat menjadi sektor pertumbuhan lapangan kerja yang inklusif. Pada akhirnya, potensi *care economy* bukan hanya terletak pada jumlah pekerjaan yang tercipta, tetapi juga pada dampaknya bagi pembangunan manusia: memastikan generasi muda mendapat pengasuhan dan pendidikan yang baik, lansia terawat dengan bermartabat, serta pekerja *care* itu sendiri mendapatkan penghidupan layak. Semua ini akan membentuk fondasi sosial yang kokoh bagi peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang.

¹³ World Bank. 2024. The Care Economy in Indonesia: A Pathway for Women’s Economic Participation and Social Well-being. Washington, DC: World Bank

Tak hanya itu, pemerintah juga mengembangkan program prioritas nasional lain, seperti Makan Bergizi Gratis, pengembangan Lumbung Pangan, dan pembangunan infrastruktur strategis lainnya. Semua inisiatif ini diharapkan mendorong penciptaan lapangan kerja di berbagai lini, mulai dari manufaktur padat karya hingga industri pengolahan berbasis sumber daya alam, yang mendukung peningkatan pendapatan rumah tangga pekerja dan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkualitas.

Selain keempat potensi eksternal di atas, terdapat juga potensi internal yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan, antara lain SDM, sarana dan prasarana, teknologi informasi, kemitraan/kerja sama dengan *stakeholder* dalam dan luar negeri. Untuk mendukung fungsi utama Kementerian Ketenagakerjaan, Kemnaker membina lima jabatan fungsional, yaitu: Pengawas ketenagakerjaan, Instruktur, Mediator Hubungan Industrial, Pengantar kerja, dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jabatan fungsional bidang ketenagakerjaan tersebut tidak hanya diduduki oleh ASN Kemnaker tetapi juga oleh ASN daerah. Selain itu, SDM Kemnaker yang relatif muda diharapkan dapat lebih beradaptasi dan berinovasi dalam merespon beberapa tantangan strategis yang ada. Dengan demikian, pemanfaatan SDM yang tersedia secara efektif sesuai dengan perannya dapat berkontribusi dalam pencapaian pembangunan ketenagakerjaan.

Berikut adalah beberapa JFT yang ada diampu oleh Kementerian Ketenagakerjaan:

- 1) Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan
 - a) Deskripsi: Bertanggung jawab dalam pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
 - b) Tugas Utama: melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan
- 2) Jabatan Fungsional Instruktur
 - a) Deskripsi: Melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP).
 - b) Tugas Utama: melaksanakan pelatihan dan pengembangan Pelatihan Kerja
- 3) Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial
 - a) Deskripsi: Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.
 - b) Tugas Utama: melakukan Pembinaan Hubungan Industrial, pengembangan Hubungan Industrial, dan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Jabatan Fungsional Pengantar Kerja
 - a) Deskripsi: Memfasilitasi penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
 - b) Tugas Utama: melaksanakan Antar Kerja (penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing)
- 5) Jabatan Fungsional Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 - a) Deskripsi: Melakukan pengujian dan kompetensi

- keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
- b) Tugas Utama: melaksanakan Pengujian K3 dan Pengujian Kompetensi K3.

Sehubungan dengan pentingnya peran SDM dalam organisasi, Kementerian Ketenagakerjaan terus mengembangkan peran JFT dan memberikan perhatian kepada SDM secara keseluruhan untuk meningkatkan kemampuan individu termasuk pengetahuan, keterampilan teknis, kepemimpinan, dan pengalaman yang mereka miliki yang merupakan potensi besar untuk dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas program-program ketenagakerjaan. Investasi yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengembangkan kualitas SDM Aparatur Ketenagakerjaan agar dapat lebih meningkatkan kualitas kerja, mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan, dan mendorong inovasi diwujudkan dengan membentuk Kementerian Ketenagakerjaan *Corporate University* (Kemnaker Corpu).

Selain itu, untuk mendekatkan layanan ketenagakerjaan kepada Masyarakat, Kementerian Ketenagakerjaan saat ini sudah memiliki 29 Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang tersebar di beberapa provinsi, yaitu : Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Balai Perluasan Kesempatan Kerja. UPT tersebut bertugas melaksanakan kegiatan operasional teknis di lapangan, dan memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola, melaksanakan serta mengawasi program atau kegiatan tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

UPT yang dimiliki Kementerian Ketenagakerjaan tersebut tidak hanya memberikan layanan dengan menyediakan pelatihan keterampilan teknis, manajerial dan soft skill untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten, siap pakai dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, tetapi juga ada yang memiliki peran untuk mencetak tenaga kerja mandiri pemula/lanjutan sebagai upaya mendorong wirausaha dan pengembangan usaha guna menciptakan peluang kerja. Selain itu, UPT di bawah Kemnaker juga ada yang bertugas memberikan layanan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berupa pemeriksaan/pengujian K3, peningkatan kapasitas sumber daya K3 dan pemberdayaan di bidang K3.

Di tengah tantangan perubahan teknologi yang begitu cepat, Kementerian Ketenagakerjaan memahami pentingnya membangun fondasi sistem informasi digital yang kuat sehingga mampu mendukung layanan ketenagakerjaan secara menyeluruh. SIAPkerja hadir sebagai *SuperApp* dengan konsep *Single Sign On* (SSO) yang mengintegrasikan berbagai layanan ketenagakerjaan ke dalam satu platform digital. Pengguna cukup melakukan satu kali *Login* untuk mengakses berbagai layanan, seperti: pelatihan (*Skillhub*), sertifikasi kompetensi (*Sertihub*), pencarian kerja (*Karirhub*), hingga layanan kewirausahaan (*Bizhub*). SIAPkerja juga terintegrasi dengan Kementerian Dalam Negeri untuk Verifikasi dan Validasi Nomor Induk Kependudukan (NIK) pada saat pembuatan akun. Pendekatan ini memudahkan pengguna, meningkatkan kenyamanan, serta mempercepat akses terhadap berbagai layanan ketenagakerjaan. Pengembangan SIAPkerja tidak hanya untuk memperkuat pelayanan tetapi juga untuk pengambilan kebijakan.

B. Permasalahan

Indonesia telah mengalami perbaikan dalam indikator ketenagakerjaan pascapandemi COVID-19. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional yang sempat naik hingga 7,07% pada Agustus 2020 telah menurun menjadi sekitar 4,82% di awal 2024. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga kembali meningkat mendekati 70%. Meskipun capaian agregat ini menunjukkan pemulihan ekonomi, di baliknya masih terdapat berbagai permasalahan struktural ketenagakerjaan. Berikut ini dijabarkan sepuluh permasalahan utama ketenagakerjaan nasional beserta data pendukungnya.

1) 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. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK, yang dirancang untuk siap kerja, justru konsisten tertinggi dibanding lulusan lain mencapai sekitar 9,01% pada Agustus 2024 (turun dari 9,31% pada 2023). Angka ini jauh di atas TPT nasional dan menunjukkan lulusan pendidikan vokasi kesulitan mendapat pekerjaan. Keadaan ini merupakan indikator salah satunya adanya *mismatch* antara keahlian lulusan dan kebutuhan industri. Hal ini tercermin pada tingginya pengangguran pemuda dan terdidik. Pada 2024, TPT pemuda (15 - 29 Tahun) mencapai 12,87%. Tingginya pengangguran pada kelompok lulusan SMA/SMK (sekitar 16% pada 2024) mempertegas bahwa kompetensi lulusan belum selaras dengan permintaan pasar kerja. *Skill mismatch* menurunkan produktivitas dan menyulitkan industri mendapatkan tenaga kerja terampil, sehingga perlu penataan kurikulum dan pelatihan vokasi yang lebih sinkron dengan kebutuhan industri.

2) 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 4,9% pada Agustus 2024, TPT pemuda (usia 15–29 tahun) masih berada di 12,87%. Selain itu, fenomena NEET pada usia 15-24 tahun cukup mengkhawatirkan. Pada Agustus 2024 sekitar 17,32% tergolong NEET. Kondisi ini mencerminkan terbatasnya penyerapan tenaga kerja baru dan tantangan transisi sekolah ke dunia kerja. Rendahnya penyerapan diperparah oleh ketimpangan wilayah. Peluang kerja banyak tersentralisasi di kota besar, sementara di daerah lain pemuda kesulitan mendapatkan pekerjaan produktif. Permasalahan ini mendesak pemerintah untuk mendorong penciptaan lapangan kerja inklusif bagi pemuda, melalui investasi dan program padat karya, serta peningkatan kewirausahaan anak muda.

3) 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%, jauh lebih rendah dari laki-laki yang sekitar 84,66%.¹⁴ 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 Kemenaker mengungkap TPAK penyandang disabilitas sekitar 20,28%, jauh di bawah TPAK nasional 70,63% pada Agustus 2024¹⁵. Dari 4,96 juta penduduk usia kerja penyandang disabilitas, yang masuk angkatan kerja hanya sekitar 1 juta orang. Akibatnya, lebih dari separuh penyandang disabilitas usia produktif tidak berpartisipasi dalam pasar kerja. Rendahnya partisipasi ini disebabkan keterbatasan akses pekerjaan yang ramah disabilitas, diskriminasi, kurangnya fasilitas pendukung, serta rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas. Minimnya kesempatan kerja inklusif menyebabkan kelompok ini banyak terpinggirkan menjadi pekerja informal atau menganggur. Ke depan, diperlukan kebijakan afirmatif dan peningkatan aksesibilitas agar perempuan dan penyandang disabilitas dapat berdaya saing dan terserap di dunia kerja.

4) Dominannya Pekerjaan Informal dan Rendahnya Cakupan Perlindungan Jaminan Sosial.

Mayoritas tenaga kerja Indonesia merupakan pekerja informal dengan perlindungan terbatas. Menurut BPS dalam Sakrenas Per Agustus 2024, sekitar 57,95% pekerja (83,83 juta orang) bekerja di kegiatan informal, jauh lebih banyak dibanding pekerja formal (42,05% atau 60,81 juta orang). Proporsi pekerja informal yang mendominasi ini telah menurun sedikit (dari 59,11% pada 2023 menjadi 57,95% pada 2024), namun tetap menunjukkan lebih dari setengah angkatan kerja merupakan pekerja informal. Pekerja informal umumnya tidak memiliki hubungan kerja yang jelas, upah dan kondisi kerja tidak pasti, serta tidak terdaftar dalam jaminan sosial ketenagakerjaan. Cakupan peserta jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) masih sangat rendah. Menurut data dari Satu Data Ketenagakerjaan hingga Desember 2024, jumlah pekerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan baru 45 juta orang, atau sekitar 31,27% dari total pekerja nasional. Artinya, masih sedikit pekerja yang terlindungi program jaminan sosial, dan dari jumlah itu hanya 22,64% yang merupakan Bukan Penerima Upah (Pekerja Informal). Dengan kata lain, sebagian besar dari pekerja Indonesia belum memiliki perlindungan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, pensiun, atau jaminan kehilangan pekerjaan. Rendahnya cakupan ini menyebabkan pekerja rentan jatuh miskin ketika mengalami kecelakaan kerja atau PHK. Dominasi pekerjaan informal dan minimnya

¹⁴ Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024

¹⁵ Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024

perlindungan sosial merupakan tantangan serius bagi pemerintah dalam mewujudkan pekerjaan layak (*decent work*) bagi seluruh pekerja.

- 5) 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 PDB per jam kerja, paritas daya beli) hanya sekitar US\$ 15,7 per jam pada tahun 2025.¹⁶ Capaian ini menempatkan Indonesia di peringkat 5 di ASEAN (di bawah Singapura, Brunei, Malaysia, Thailand) dan peringkat 111 di dunia. Rendahnya produktivitas ini antara lain disebabkan oleh mayoritas tenaga kerja berpendidikan menengah-bawah dan merupakan pekerja informal bernilai tambah rendah. Data BPS 2024 menunjukkan sekitar 53,42% tenaga kerja berpendidikan SD ke bawah dan 33,76% SMP/SMU, hanya 12,83% yang berpendidikan universitas. Komposisi dan kurangnya *high-skilled worker* ini mempengaruhi tingkat keterampilan dan produktivitas rata-rata. Selain itu, pertumbuhan produktivitas Indonesia masih tertinggal dari negara tetangga. Peningkatan produktivitas tahunan sekitar 3% belum cukup mengejar ketertinggalan. Akibatnya, biaya produksi per unit output masih relatif tinggi, dan produk/jasa Indonesia kurang kompetitif di pasar global. Bank Dunia mencatat perlunya peningkatan kualitas pembelajaran dan keterampilan agar tenaga kerja lebih kompeten dan adaptif.¹⁷ 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.
- 6) Terbatasnya Jangkauan Layanan Ketenagakerjaan Publik
Pelayanan ketenagakerjaan yang disediakan pemerintah – seperti bursa kerja, pelatihan kerja, dan bimbingan karir 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. Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa hingga 2024, ada sekitar 586.337 pencari kerja yang terdaftar di platform KarirHub (sistem informasi pasar kerja Kemnaker). Angka ini sangat kecil jika dibandingkan dengan total pengangguran dan pencari kerja nasional yang mencapai jutaan orang. Selain itu, penempatan tenaga kerja melalui mekanisme resmi juga amat sedikit. Sepanjang 2024, jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan melalui sistem Bursa Kerja Khusus hanya 27.342 orang. Ini mengindikasikan keterbatasan efektivitas layanan penempatan kerja pemerintah. Demikian pula, peserta program pelatihan

¹⁶ ILO Modelled Estimates and Projections (ILOEST) database, Nov. 2024 edition, ILOSTAT

¹⁷ World Bank, Indonesia's Occupational Employment Outlook: Technical Report, 2020

kerja pemerintah masih jauh dibawah kebutuhan. Pada tahun 2024, kemampuan Kemnaker untuk menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi di BPVP hanya sekitar 126.197 ribu orang, padahal angkatan kerja baru bertambah sekitar 2 juta per tahun. Terbatasnya jangkauan layanan ini membuat banyak pekerja dan pencari kerja beralih dengan mengikuti kursus privat, jaringan personal, dan sebagainya, yang mungkin tidak sesuai standar. Peningkatan kapasitas dan perluasan akses layanan ketenagakerjaan publik menjadi agenda mendesak agar peran pemerintah sebagai *public employment service* optimal, terutama bagi kelompok rentan yang membutuhkan bantuan peningkatan keterampilan dan penempatan kerja.

7) Lemahnya Penegakan Norma Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja

Penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dinilai belum optimal akibat keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas serta sanksi yang kurang tegas. Hingga tahun 2024, Indonesia hanya memiliki sekitar 1.471 orang pengawas ketenagakerjaan untuk seluruh provinsi. Jumlah ini tidak sebanding dengan populasi perusahaan dan pekerja yang harus diawasi. Sebagai ilustrasi, sampai dengan Triwulan I Tahun 2025 terdapat sekitar 3 juta perusahaan yang terdaftar di wajib lapor ketenagakerjaan. Apalagi jika dibandingkan dengan data perusahaan dalam OSS yang mencapai 12 juta perusahaan. Rasio yang timpang ini menyebabkan banyak perusahaan luput dari pemeriksaan rutin. Akibat lemahnya pengawasan, pelanggaran norma kerja cukup marak, misalnya pembayaran upah di bawah ketentuan, jam kerja berlebihan, penggunaan pekerja kontrak di luar aturan, hingga pelanggaran K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Perlindungan tenaga kerja pun masih kurang terjamin. Masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya ke dalam jaminan sosial tenaga kerja, meskipun hal tersebut merupakan kewajiban hukum. Demikian juga masih banyak perusahaan belum menunaikan kewajiban perlindungan, terutama bagi pekerja rentan. Kasus kecelakaan kerja dan perselisihan perburuhan yang tidak tertangani tuntas juga menjadi indikasi lemahnya *law enforcement*. Penguatan penegakan norma kerja diperlukan melalui penambahan pengawas ketenagakerjaan, peningkatan kompetensi dan integritas pengawas serta pengetatan sanksi bagi pelanggar aturan ketenagakerjaan. Hal ini krusial agar hak-hak pekerja terlindungi dan tercipta iklim kerja yang memenuhi standar kerja layak.

8) Sistem Informasi Pasar Kerja yang Belum Terpadu

Indonesia belum memiliki sistem informasi pasar kerja terpadu yang menyinergikan 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. Kementerian Ketenagakerjaan telah mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan SIAPkerja berbasis *online* (KarirHub). Namun, platform ini belum terintegrasi penuh

dengan sistem di daerah maupun platform swasta. Akibatnya, pencari kerja dan pemberi kerja tidak memiliki satu portal tunggal yang komprehensif. Indikator keterbatasan integrasi ini tampak dari rendahnya jumlah informasi pasar kerja yang tercatat resmi. Pada 2024, lowongan pekerjaan yang terdaftar di sistem Karir Hub Kemnaker hanya 152.514 lowongan, padahal peluang kerja riil di seluruh Indonesia jauh lebih banyak. Demikian pula, data pencari kerja sebesar 452.292 orang, sangat kecil dibanding estimasi total pencari kerja. Belum terpadunya sistem informasi mengakibatkan *mismatch* informasi: perusahaan kesulitan mencari kandidat karena lowongan mereka tidak tersosialisasi luas, sebaliknya pencari kerja sulit menemukan peluang karena informasi tersebar di banyak kanal. Selain itu, ketiadaan *big data* pasar kerja terpadu menyulitkan pemerintah melakukan *forecasting* kebutuhan tenaga kerja spesifik. Untuk mengatasi hal ini, integrasi lintas platform (pusat-daerah-swasta) perlu dipercepat. Program Satu Data Ketenagakerjaan diharapkan menjadi solusi dengan menghubungkan *database* pencari kerja, lowongan, pelatihan, hingga *outcome* penempatan kerja secara nasional dan terpadu.

- 9) Data ketenagakerjaan yang belum memenuhi prinsip-prinsip Satu Data Indonesia: Standar Data, Metadata, Interoperabilitas, Kode Referensi.

Upaya menuju Satu Data Ketenagakerjaan Nasional belum terwujud sepenuhnya. Data-data ketenagakerjaan masih tersebar di berbagai instansi dengan format dan standar berbeda, sehingga sulit diperoleh gambaran utuh dan konsisten. BPS, Kemnaker, BPJS Ketenagakerjaan, BKKBN, hingga kementerian/lembaga lain masing-masing mengumpulkan data terkait ketenagakerjaan sesuai tugasnya, namun belum terhubung dalam satu sistem integratif. Perbedaan data ini mencerminkan perspektif dan cakupan berbeda, dan tanpa integrasi, potensi data tidak termanfaatkan optimal untuk analisis. Selain itu, definisi dan variabel yang tidak seragam antara sumber (misal definisi pekerja informal, pengangguran terselubung, dll.) menyulitkan sinkronisasi. Satu Data Ketenagakerjaan idealnya mengintegrasikan berbagai data (angkatan kerja, kesempatan kerja, pelatihan, produktivitas, perlindungan sosial, dll.) menjadi acuan tunggal perencanaan. Pemerintah telah mencanangkan inisiatif ini sesuai Perpres Satu Data Indonesia, namun implementasinya masih tahap awal. Tantangannya mencakup interoperabilitas sistem antar instansi dan validitas data. Belum terintegrasinya data menyebabkan formulasi kebijakan terkadang berbasis data parsial. Misalnya, penetapan target tenaga kerja terampil atau perluasan jaminan sosial akan lebih akurat jika didukung data terpadu dari BPS dan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan integrasi, indikator kinerja pembangunan ketenagakerjaan dapat dimonitor lebih baik. Oleh karena itu, percepatan integrasi satu data, yang mencakup standarisasi metadata dan infrastruktur data *sharing*, harus menjadi prioritas agar perencanaan ketenagakerjaan berbasis bukti dapat terwujud secara solid.

10) Tantangan Masa Depan: Revolusi Industri 4.0, Green Jobs, Gig Economy, dan Lemahnya NSPK

Ke depan, pasar kerja Indonesia dihadapkan pada tantangan transformasi struktural. Revolusi Industri 4.0 dengan automasi, kecerdasan buatan, dan ekonomi digital berpotensi menggeser jenis-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. Berbagai industri ramah lingkungan dan energi terbarukan berpotensi membuka pekerjaan hijau (*green Jobs*) baru. Pada 2023 ada sekitar 3 juta pekerja hijau di Indonesia. Kementerian PPN/Bappenas memperkirakan ekonomi hijau di Indonesia dapat menciptakan 15,3 juta pekerjaan tambahan pada tahun 2045, dan menargetkan setidaknya 1,8 juta pekerja terserap di sektor *green economy* pada 2030. Namun, pemanfaatan peluang ini terkendala keterbatasan tenaga terampil di bidang hijau serta adaptasi teknologi. *Gig economy* atau ekonomi berbasis kerja lepas/kontrak jangka pendek turut mengubah lanskap ketenagakerjaan. Diperkirakan pekerja *gig* di Indonesia mencapai hingga 2,3 juta pekerja *gig* pada 2019, dan jumlah ini terus meningkat seiring pertumbuhan platform digital transportasi, pemesanan makanan, layanan *freelance*, dan sebagainya. Sekitar 60% pekerja Indonesia (83 juta orang) kini merupakan pekerja informal, menandakan pergeseran pola kerja yang lebih fleksibel namun rentan. Sayangnya, regulasi dan perlindungan bagi pekerja *gig* masih minim. Sebagian besar belum memiliki jaminan sosial dan standar ketenagakerjaan formal. Hal ini berkaitan dengan aspek terakhir, yaitu masih lemahnya regulasi atau NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) ketenagakerjaan untuk merespons perkembangan baru. Kerangka regulasi yang ada dinilai belum cukup adaptif mengatur pekerjaan era digital, pekerjaan ramah lingkungan, maupun skema kerja fleksibel. ILO menekankan perlunya reformasi kebijakan yang kuat agar Indonesia mampu memenuhi permintaan pekerjaan hijau dan melindungi pekerja di sektor baru. Tanpa penguatan NSPK, pekerja di sektor-sektor baru tersebut rentan tidak mendapatkan hak dan perlindungan memadai. 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 bagi pekerja *gig* guna memastikan transformasi ketenagakerjaan kedepan tetap menjunjung *decent work* dan inklusivitas.

C. Analisis SWOT

Berdasarkan berbagai kondisi yang sekarang sedang berjalan serta potensi dan permasalahan yang teridentifikasi di masa mendatang, berikut ini disajikan hasil analisis SWOT pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Tabel 1.7. Tabel Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan Pembangunan Ketenagakerjaan

INTERNAL	KEKUATAN	KELEMAHAN
	Data dan Sistem Informasi Ketenagakerjaan 1. Data WLKP sudah terintegrasi ke seluruh direktorat di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. 2. Keberadaan Sistem Informasi Pasar Kerja yang bisa meningkatkan <i>Link and Match</i> para pencari dan pemberi kerja. 3. Program LISTRAF, kerja sama Kementerian Ketenagakerjaan dengan Bank Dunia, yang memperkuat SIPK. Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 4. Kesehatan mental sudah menjadi <i>issue</i> dalam K3. 5. Kemnaker sudah merancang definisi operasional variabel/glosarium untuk menyamakan definisi terkait ketenagakerjaan. Jaminan Sosial dan Hubungan Industrial 6. Mengenai jaminan sosial tenaga kerja asing, terdapat peraturan untuk TKA yang sudah 6 bulan bekerja harus didaftarkan ke BPJS tenaga kerja. 7. BPJS juga sudah menangani jaminan sosial tenaga kerja asing untuk TKA yang tinggal dibawah 6 bulan. 8. Mengenai kesenjangan upah, sudah ada proses untuk mengurangi kesenjangan tersebut dengan menggunakan formula yang ada di PP No. 51 Tahun 2023. 9. Salah satu indikator untuk melihat apakah perusahaan sudah memberikan UMP di WLKP adalah PP dan PKP (terkait SUSU) Karena perusahaan harus memberikan struktur pengupahannya. 10. keberadaan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit dan Dewan pengupahan nasional yang memberikan saran dan pertimbangan kepada Menteri dalam perumusan kebijakan. Pelatihan dan Produktivitas 10. Sudah berjalannya pelatihan yang menggabungkan pelatihan antara kelas dengan dunia usaha dan dunia industri 11. Sudah adanya pedoman penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi yang telah mencakup Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) berdasarkan <i>Critical Occupational List</i> pada setiap BLK. 12. Ditjen Binalavotas selama 2020-2023 telah melakukan beberapa kebijakan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, seperti Memastikan proses Transformasi BLK berjalan sesuai target, menaruh prioritas, Memprioritaskan kelompok marginal dan rentan untuk menjadi peserta pelatihan BLK dan pemagangan, Menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan pasar kerja, dan lain lain. Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja 13. Penciptaan perluasan kesempatan kerja	Data dan Sistem Informasi Ketenagakerjaan 1. Data dukung dalam bidang ketenagakerjaan yang belum tersedia sesuai dengan kebutuhan. 2. Masih terdapat kendala dalam data WLKP karena data yang tersedia belum tentu valid. 3. Data yang tersedia tidak dapat diakses secara umum bahkan antar internal kemnaker dan harus melalui pusdatik. Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 4. Belum tersedianya peraturan khusus mengenai jumlah inspektor K3 perindustrian. 5. Regulasi mengenai K3 adalah UU 1 tahun 1970 yang saat ini masih bisa diimplementasikan, namun harus disesuaikan dengan kondisi saat ini dan masa depan. 6. Pengintegrasian teknologi dalam K3 masih pada tahap awal. Meskipun beberapa perusahaan besar sudah mulai mengimplementasikan, banyak yang masih tertinggal. Jaminan Sosial dan Hubungan Industrial 7. Masih terjadi ketidakstabilan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. 8. Terdapat mekanisme pengaduan melalui Departemen/Dinas Tenaga Kerja, namun sering kali pekerja merasa bahwa pengaduan mereka tidak ditangani dengan efektif atau tepat waktu. Pelatihan dan Produktivitas 9. Belum ada penyusunan dan penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang berbasis pada pekerjaan masa depan dan pekerjaan hijau. 10. Masih dilakukan peningkatan kompetensi berdasarkan ketersediaan anggaran. 11. Sulitnya untuk menelusuri tenaga kerja yang dilatih dan pekerjaannya 12. Belum adanya identifikasi kebutuhan jenis pelatihan yang mendetail. 13. Metode pengukuran produktivitas belum ada standar yang pasti. Tata Kelola Kementerian 14. Bisnis proses antar unit eselon 1 tidak terintegrasi secara penuh. 15. Belum adanya unit kerja yang menjadi <i>hub</i> seluruh layanan di Kementerian Ketenagakerjaan. 16. Sulitnya memindahkan SDM internal Kementerian Ketenagakerjaan ke unit kerja lainnya. Pekerja Disabilitas 17. Unit Layanan Disabilitas belum beroperasi semua. 18. Lemahnya pengawasan Kementerian dalam pelaksanaan aturan terkait

	melalui pemberdayaan tenaga kerja mandiri, padat karya dan revitalisasi Balai Perluasan Kesempatan Kerja. 14. Melakukan pembinaan perusahaan-perusahaan dan mitra kerja yang melakukan penempatan tenaga kerja, yang bisa memperluas kesempatan kerja. Kerjasama Antar Lembaga atau Negara 15. Kementerian Ketenagakerjaan telah bekerja sama dengan beberapa K/L dan mitra pembangunan yang mencerminkan komitmen kementerian untuk memperkuat sektor ketenagakerjaan di Indonesia melalui sinergi yang efektif dan inklusif. 16. Bersama dengan menteri tenaga kerja yang tergabung dalam negara G20, Kementerian Ketenagakerjaan menyepakati 5 dokumen, yakni (1) <i>Action Plan on Accelerating and Monitoring the G20 Principles for the Labour Market Integration of Persons with Disabilities</i>; (2) <i>Action Plan on Accelerating and Monitoring the G20 Principles for the Labour Market Integration of Persons with Disabilities</i>; (3) <i>Policy Recommendation on Promoting Entrepreneurship and Support MSMEs as Job Creation Instruments</i>; (4) <i>G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers</i>; (5) <i>Update of the G20 Skills Strategy</i> 17. Kerja sama dengan negara penempatan dalam membuka peluang kerja luar negeri Regulasi dan Kebijakan 18. Kemnaker mengembangkan ALMPs dalam menjaga dan meningkatkan kondisi ketenagakerjaan. ALMPs merupakan rangkaian intervensi yang dirancang untuk meningkatkan prospek pekerjaan bagi mereka yang tidak bekerja atau yang berisiko kehilangan pekerjaan. 19. Telah dilaksanakannya penataan regulasi melalui penerbitan produk hukum yang bertujuan untuk memperkuat kerangka kebijakan, memastikan perlindungan tenaga kerja, serta menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan di Indonesia.	disabilitas.
EKSTERNAL	PELUANG Data, Sistem Digitalisasi Informasi Ketenagakerjaan 1. Kecakapan digital, kemampuan adaptasi dengan AI dan robotika, serta keterampilan interpersonal akan menjadi sangat penting. Pendidikan dan pelatihan akan perlu diarahkan untuk menyiapkan tenaga kerja dengan keahlian yang dibutuhkan. 2. Keterampilan digital & teknologi informasi. Kemampuan untuk menggunakan dan mengelola alat digital serta teknologi informasi, termasuk pemrograman, analisis data, dan penguasaan perangkat lunak yang	TANTANGAN Data dan Sistem Digitalisasi Informasi Ketenagakerjaan 1. Perusahaan tidak patuh terhadap pengisian WLKP. 2. Masih sulit mendapatkan data yang sesuai dengan kondisi perusahaan sebenarnya. 3. Perusahaan menganggap bahwa pengisian WLKP sangat rumit dan banyak. Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 4. Masih rendahnya kesadaran dan pengetahuan mengenai K3 di kalangan pekerja dan pengusaha.

	relevan dengan industri. Ini penting untuk mengoptimalkan proses kerja dan inovasi. 3. Sebanyak 23 juta pekerjaan dapat digantikan dengan otomatisasi, namun 27-46 juta pekerjaan baru dapat diciptakan pada periode yang sama. Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 4. Integrasi K3 dalam kurikulum pendidikan. Jaminan Sosial dan Hubungan Industrial 5. Perlindungan upah, kesejahteraan, jam kerja, dan jaminan sosial untuk Gig worker yang jumlahnya semakin banyak di Indonesia. 6. Hubungan industrial tidak berdiri sendiri, ada aspek legal, ekonomi, budaya, sosial. Oleh karena itu, hubungan industrial sangat dinamis. 7. Untuk mengantisipasi terjadinya perselisihan di dalam perusahaan, perusahaan dituntut untuk memiliki minimal PP (peraturan perusahaan). PP adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. 8. Upaya memperluas cakupan jaminan sosial, terutama untuk pekerja informal dan pekerja lepas, yang diharapkan dapat lebih terintegrasi dalam sistem perlindungan sosial nasional. Pelatihan dan Produktivitas 9. Kerja sama antara perusahaan dan BLK untuk mengembangkan pelatihan yang <i>tailor made</i>. Green Jobs 10. Transisi menuju ekonomi hijau membutuhkan berbagai keterampilan baru sehingga diperkirakan akan membuka banyak kesempatan kerja.	5. Program pelatihan sering tidak wajib dan kurang menjangkau pekerja di sektor informal. 6. Banyak tempat kerja, terutama di sektor konstruksi dan manufaktur, belum dilengkapi dengan peralatan keselamatan yang memadai. 7. Ketegangan dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang terkadang berujung pada aksi mogok kerja dan demonstrasi. Berakar pada ketidakpuasan terhadap upah, kondisi kerja, dan hak-hak pekerja. 8. Penerapan peraturan/regulasi/undang-undang masih sering diperdebatkan. Pekerja sering kali merasa bahwa hak mereka tidak sepenuhnya dilindungi, terutama dalam industri dengan risiko tinggi. Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan 9. Indonesia menghadapi stagnasi TPAK perempuan selama 10 tahun terakhir dan adanya ketimpangan upah. 10. Masih sedikit perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja untuk perempuan. Kondisi Penduduk dan Ketenagakerjaan Indonesia 11. Angka <i>Not in Education, Employment or Training</i> (NEET) di Indonesia mengalami stagnasi. 12. Level produktivitas tenaga kerja Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara lain. 13. Kesenjangan keterampilan antara pencari kerja dan kebutuhan pasar kerja. 14. Indonesia memiliki tantangan untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja yang saat ini sebagian besar masih berkeahlian rendah dan berpendidikan SMP ke bawah. Hal ini merupakan salah satu faktor sebagian besar angkatan kerja masih bekerja pada sektor informal. 15. Adanya keengganan para perusahaan untuk melaporkan kebutuhan industrinya. 16. Meningkatnya jumlah penduduk lanjut usia yang menyebabkan penuaan struktur umur penduduk Indonesia. Partisipasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas 17. Masih banyak perusahaan yang belum mendukung penyandang disabilitas dari sisi fasilitas dan lingkungan kerja. 18. Rendahnya minat penyandang disabilitas untuk masuk ke dalam sektor formal. Perubahan Iklim 19. Bahaya kesehatan dan produktivitas akibat <i>climate change</i>. Suhu panas yang berlebih saat bekerja (di atas 35°C) dapat menciptakan resiko kesehatan ringan hingga serius, misalnya dehidrasi. 20. Migrasi tenaga kerja akibat <i>climate change</i>. Perubahan iklim dan degradasi lingkungan mendorong migrasi lingkungan dengan potensi untuk mengubah pola migrasi tenaga kerja. Kemudian migrasi akibat perubahan iklim dapat menjadi “bencana” yang
--	--	---

		berdampak pada penurunan kualitas dan daya tampung, namun dapat menjadi peluang apabila disertai dengan migrasi yang baik. Otomatisasi 21. Menangkap manfaat penuh dari skenario otomatisasi diperlukan upaya yang integrasi untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan pada masa transisi.
--	--	--

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

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

1. Visi Kementerian Ketenagakerjaan

Visi Kementerian Ketenagakerjaan adalah “Terwujudnya ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif, inklusif, produktif, dan berkeadilan menuju Indonesia emas 2045”.

- Penjelasan Visi

Visi Kemnaker 2025–2029 dirumuskan sebagai panduan strategis untuk menghadapi tantangan perubahan lingkungan strategis ketenagakerjaan. Dalam konteks RPJPN 2025–2045 yang mewacanakan Indonesia Emas 2045 yang tercermin dalam pendapatan per kapita setara negara maju, SDM unggul, serta menurunnya ketimpangan.

- 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.

- 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.

- Inklusif

Inklusivitas dalam ketenagakerjaan berarti keterlibatan seluruh lapisan masyarakat secara setara dalam proses pembangunan dan pemanfaatan hasil-hasilnya. 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.

- 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 produktivitas 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.
- 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 imparial, 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. Misi Kementerian Ketenagakerjaan

RPJMN Tahun 2025-2029 memuat delapan Prioritas Nasional Pembangunan jangka menengah. Prioritas Nasional ini merupakan wujud implementasi langsung dari Asta Cita yang merupakan misi dari Presiden, yang terdiri dari (i) Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM), (ii) Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru, (iii) 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, (iv) 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, (v) Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri, (vi) Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan, (vii) Memperkuat reformasi politik, hukum. dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan, (viii) Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta meningkatkan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Upaya yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia tahun 2025-2029 dicerminkan oleh 5 (lima) misi sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan ekosistem pelatihan vokasi dan sertifikasi sesuai kebutuhan pasar kerja saat ini dan mendatang;
 - 2) Mengembangkan sistem informasi pasar kerja yang andal secara kolaboratif untuk perluasan dan pemerataan kesempatan kerja;
 - 3) Meningkatkan perlindungan sosial ketenagakerjaan yang inklusif, hubungan industrial yang harmonis dan penegakan norma ketenagakerjaan & K3 yang berkeadilan
 - 4) Memperkuat tata Kelola birokrasi yang menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme
 - 5) Membangun ekosistem pengembangan diri pegawai yang inklusif dan kondusif.
3. Tujuan Kementerian Ketenagakerjaan
- Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan sebagai berikut:
- 1) Meningkatnya kesempatan kerja yang inklusif dan adil serta memperkuat perlindungan, kesejahteraan dan produktivitas pekerja
 - 2) Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang berkualitas dan bermanfaat.
- Tujuan di atas dilengkapi dengan indikator Kinerja Tujuan (IKT) berupa:

Tabel II.1 Tujuan, Indikator Kinerja Tujuan Kementerian Ketenagakerjaan 2025-2029

Tujuan/Indikator Kinerja Tujuan	Target Kinerja				
	2025	2026	2027	2028	2029
Tujuan-1: Meningkatnya kesempatan kerja yang inklusif dan adil serta memperkuat perlindungan, kesejahteraan dan produktivitas pekerja					
IKT-1: Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (Nilai)	70,93	74,84	77,61	80,50	83,58
Tujuan-2: Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang berkualitas dan bermanfaat					
IKT-1: Indeks Reformasi Birokrasi (nilai)	87,50	90,01	92,50	95,00	97,50

4. Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan
- Untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan 2 (dua) sasaran strategis sebagai berikut:
- 1) Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan. Sasaran strategis ini diukur dengan 1 (satu) indikator, yaitu Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK). Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama (IKSS/IKU) ini didukung oleh sejumlah Indikator Kinerja Program (IKP) sebagai berikut:
 - a. Laju Pertumbuhan PDB Per Tenaga Kerja;
 - b. Persentase lulusan pelatihan vokasi yang bekerja atau berwirausaha;
 - c. Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan dan diberdayakan;
 - d. Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial;
 - e. Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan;
 - f. Peningkatan jumlah kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan;
 - g. Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
 - h. Tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap rencana tenaga kerja;
 - i. Persentase lulusan polteknaker yang bekerja dan/atau magang;
 - j. Jumlah Penerima Manfaat Sistem Informasi Pasar Kerja yang bekerja.
 - 2) Meningkatnya tata kelola dan pelayanan publik Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas. Sasaran strategis

- ini diukur dengan 1 (satu) indikator, yaitu Indeks Reformasi Birokrasi. IKSS/IKU ini didukung oleh sejumlah Indikator Kinerja Program (IKP) sebagai berikut:
- a. Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)/Indeks Pemerintahan Digital;
 - b. Persentase kualitas pengawasan intern Inspektorat Jenderal
 - c. Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Kementerian Ketenagakerjaan;
 - d. Tingkat tata kelola manajemen internal Inspektorat Jenderal;
 - e. Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) general dan tematik;
 - f. Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK);
 - g. Tindak lanjut temuan BPK;
 - h. Nilai Kinerja Anggaran (NKA);
 - i. Nilai evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
 - j. Nilai maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) hasil Penjaminan Kualitas (PK);
 - k. Tingkat maturitas layanan administrasi pemerintahan berbasis elektronik.

Tabel II.2 Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Sasaran Strategis, serta Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2025-2029

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Kinerja				
	2025	2026	2027	2028	2029
SS-1: Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan					
IKSS-1: Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (Nilai)	70,93	74,84	77,61	80,50	83,58
SS-2: Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas					
IKSS-1: Indeks Reformasi Birokrasi (nilai)	87,50	90,01	92,50	95,00	97,50

Dalam upaya mencapai target kinerja sebagaimana ditetapkan dalam RPJPN dan RPJMN, setiap sasaran strategis yang ditetapkan Kementerian Ketenagakerjaan tidak terlepas dari berbagai potensi risiko. Risiko tersebut dapat muncul baik dari faktor internal maupun eksternal, yang berpengaruh terhadap efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi indikasi risiko agar potensi hambatan dapat diantisipasi sejak dini melalui langkah-langkah mitigasi yang tepat.

Identifikasi risiko ini tidak hanya menggambarkan kemungkinan permasalahan yang dapat terjadi, tetapi juga memberikan arah bagi perlakuan risiko dan penanggung jawab yang relevan. Dengan demikian, keberadaan tabel indikasi risiko menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa implementasi program dan kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan tujuan strategis, sekaligus meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja.

Tabel II.3 Tabel Indikasi Risiko

No.	Sasaran Strategis	Indikasi Risiko	Indikasi Perlakuan Risiko	Indikasi PJ Perlakuan Risiko
1.	Meningkatnya kinerja pembangunan	Jumlah Penempatan oleh Kemnaker • Rendahnya Pemanfaatan	Jumlah Penempatan oleh Kemnaker • Meningkatkan pemberdayaan	Direktorat Jenderal Binapenta dan PKK

	ketenagakerjaan	Fasilitasi layanan Penempatan Tenaga Kerja yang terdiri dari : ▪ Pengantar kerja ▪ Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan ▪ Lembaga penempatan (BKK, LPTKS, LPPPT, Job Portal)	Pengantar Kerja termasuk peningkatan kompetensi dan mendorong instansi penempatan untuk menyusun ABK (analisis beban kerja) petugas pelayanan penempatan. • Kolaborasi dengan binwasnaker dan spesialisasi terkait wajib lapor lowongan pekerjaan (Perpres 57 tahun 2023 dan Permenaker 18 Tahun 2024, UU 8 tahun 2016) • Peningkatan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja; • Meningkatkan Sinergi dengan dunia usaha dunia industri melalui MOU dan Forum Kerjasama • Kolaborasi dengan Binalavotas melalui BKK sesuai dengan amanah permenaker 18 tahun 2024 • Melaksanakan forum komunikasi rutin yang menghubungkan semua pihak baik Pemerintah maupun Swasta	
--	-----------------	---	---	--

			• Percepatan pendataan penempatan tenaga kerja yang bersumber dari pemerintah dan swasta	
		Laju pertumbuhan PDB Per Tenaga Kerja • Kebijakan Pemerintah pada sektor ekonomi dan Ketenagakerjaan (Investasi, Export, Import, Belanja Pemerintah, daya beli masyarakat, UMR, Penerapan Kebijakan <i>Super Tax Deduction</i>, dan Kebijakan Fiskal) yang dapat mempengaruhi PDB Ketenagakerjaan Provinsi/Nasional • Data ketenagakerjaan yang kurang akurat, valid dan terkini.	Indikator Laju pertumbuhan PDB Per Tenaga Kerja • Peningkatan Koordinasi dan kolaborasi antara Lembaga Produktivitas Nasional (LPN) • Melakukan sosialisasi pelaksanaan P2DS, baik internal maupun eksternal. • Membentuk, mengembangkan dan mengkoordinasikan jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas dan daya saing. • Melakukan peningkatan kapasitas lembaga pelayanan peningkatan produktivitas dan daya saing • Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan P2DS Daerah. • Penguatan sistem data SIAPkerja dan kolaborasi dengan BPS, serta peningkatan kapasitas analisis data.	Direktorat Jenderal Binalavotas
		Persentase Lulusan Pelatihan Vokasi Setahun Terakhir		

		yang Bekerja atau Berwirausaha • Pelatihan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.	Persentase Lulusan Pelatihan Vokasi Setahun Terakhir yang Bekerja atau Berwirausaha • Menyusun, melakukan reviu dan pmutakhiran SKK/SKKNI secara periodik dengan melibatkan industri dan asosiasi profesi agar output sesuai dengan kebutuhan kompetensi di DUDIKA atau Program Nasional/Regional Pemerintah sesuai dengan kebutuhan (<i>Training Need Analysis</i>) di pasar kerja. • Pengembangan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan DUDIKA dan standar mutu Lembaga Pelatihan Vokasi. • Penguatan kemitraan dan kerjasama penempatan bersama dengan DUDIKA dan Forum/Asosiasi Industri (FKLPI dan TKDV). • Menyusun, melakukan reviu dan pmutakhiran Skema Sertifikasi Kompetensi secara periodik agar output sesuai dengan	
--	--	--	---	--

			kebutuhan pasar kerja. • Pemetaan kompetensi dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan untuk Instruktur dan Tenaga Pelatihan. • Penguatan seleksi peserta pelatihan melalui peningkatan kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan. • Penguatan akses penempatan lulusan pelatihan vokasi dengan Industri dengan peningkatan akses job matching baik secara konvensional maupun melalui platform digital (SIAPkerja). • Penguatan tracer study bagi lulusan pelatihan vokasi yang dilakukan secara berkala oleh Penyelenggara Pelatihan Vokasi, dan diintegrasikan dengan sistem evaluasi dan pemantauan lulusan pelatihan vokasi. • Kolaborasi dengan Ditjen Binapenta terkait Tracer study atau upaya penempatan	
--	--	--	--	--

			• Penambahan dan peningkatan kompetensi Pengantar Kerja. • Peningkatan integrasi pelatihan soft skill dan coaching karir dalam kurikulum pelatihan vokasi.	
		Indikator Pembinaan PP/PKB • Perbedaan Kepentingan antara Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh terkait pengaturan syarat kerja di PKB • Kurangnya Pemahaman dan kemauan Daerah terhadap pelayanan online, sehingga belum bersedia beralih ke pelayanan online • Keengganan dan ketidakpatuhan untuk menyusun Peraturan Perusahaan meskipun sudah ada kewajiban bagi perusahaan yang minimal mempekerjakan 10 orang • Ketidakpatuhan untuk melakukan pembaharuan PP/PKB setelah	Indikator Pembinaan PP/PKB • Peningkatan pemahaman mengenai peraturan ketenagakerjaan • Penguatan pembinaan terhadap manfaat PP/PKB serta kewajiban untuk menyusun PP/PKB ke perusahaan • Pengembangan layanan pengesahan PP dan Pendaftaran PKB melalui layanan secara <i>online/daring</i> • Mengeluarkan regulasi yang mewajibkan daerah mendaftarkan PP/PKB secara <i>Online</i> • Penguatan pelatihan kepada reviewer PP/PKB pusat dan daerah • Melakukan pembinaan kepada daerah Indikator kepesertaan jamsos	Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos

		habis masa berlakunya Indikator kepesertaan jamsos • Belum optimalnya sinergi dan kolaborasi antar lembaga terkait dalam perluasan cakupan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja. • Ketidakpatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja/buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja • Masih adanya perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya (Perusahaan Daftar Sebagian/PDS) dalam program jaminan sosial tenaga kerja • Banyak Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang belum mengetahui tentang program jaminan sosial tenaga kerja • Rendahnya kerelaan untuk membayar (<i>willingness to pay</i>) dan kemampuan untuk membayar (<i>ability to pay</i>)	• Membangun sinergi dan kolaborasi strategis dengan Kementerian/Lembaga, BPJS Ketenagakerjaan, serta Pemerintah Daerah untuk memperluas cakupan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, baik bagi Pekerja Penerima Upah (PU) maupun Bukan Penerima Upah (BPU). • Mengintensifkan sosialisasi program jaminan sosial tenaga kerja melalui kolaborasi dengan pengawas ketenagakerjaan, mediator hubungan industrial, dan perusahaan. • Melakukan kerja sama dengan asosiasi UMKM, dan wadah/kelompok untuk meningkatkan partisipasi anggotanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja • Menyusun regulasi terkait skema penerima bantuan iuran Jaminan sosial tenaga kerja	
--	--	---	---	--

		pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) pada program jaminan sosial tenaga kerja		
		Indikator Perusahaan yang melakukan self-assessment norma 100 • Belum adanya payung hukum yang mewajibkan perusahaan untuk melakukan self assessment norma 100 • Rendahnya pemahaman Perusahaan terkait pelaksanaan <i>self assessment</i> norma 100	Indikator Perusahaan yang melakukan self-assessment norma 100 • Penguatan payung hukum terkait pelaksanaan self-assessment norma 100 • Mengintegrasikan Norma 100 dengan SIAP Kerja • Kolaborasi dengan Ditjen PHI dan Jamsos dalam kewajiban pengisian norma 100 • Melakukan masifikasi sosialisasi penerapan <i>self assessment</i> norma 100 • Pendampingan pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan <i>self-assessment</i> norma 100	Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
		• Kurangnya komitmen produsen data dalam menyediakan data • Data tidak terintegrasi dengan data lainnya • Data baru yang belum memenuhi standard di data ketenagakerjaan	• Meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dengan produsen data dan unit teknis terkait • Memperkuat pembinaan teknis pengelolaan data terhadap produsen data.	Barenbang Ketenagakerjaan
2.	Meningkatnya tata kelola dan pelayanan publik Kementerian	• Ketidaktepatan penyusunan rencana aksi atas rekomendasi KemenPANRB	• Melakukan revidi dan mengklasifikasi rekomendasi berdasarkan hasil evaluasi penilaian indikator pada	Sekretariat Jenderal

	Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas	• Perubahan kebijakan evaluasi RB oleh KemenPANRB	tingkat meso sebagai acuan dalam penyusunan rencana aksi tindak lanjut pelaksanaan reformasi birokrasi. • Melakukan konsultasi dengan K/L Meso • Memastikan setiap indikator dalam penilaian reformasi birokrasi menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam dokumen kinerja unit kerja terkait. • Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam rangka memastikan rencana aksi yang telah disusun dilaksanakan sesuai target yang direncanakan. • Membentuk tim dalam rangka penyiapan kebijakan sebagai bentuk antisipasi perubahan kebijakan reformasi birokrasi secara nasional	
--	--	---	---	--

Identifikasi Risiko Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan

a. Sasaran Strategis 1: Meningkatkan kinerja pembangunan ketenagakerjaan.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1: Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK).

Identifikasi indikasi risiko terhadap pencapaian Sasaran Strategis 1

- Rendahnya Pemanfaatan Fasilitas layanan Penempatan Tenaga Kerja yang terdiri dari:
 - o Pengantar kerja;
 - o Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan;
 - o Lembaga penempatan (BKK, LPTKS, LPPPRT, Job Portal)
- Masih rendahnya partisipasi K/L Pemerintah dan swasta dalam melakukan pelaporan data penempatan tenaga kerja
- Kebijakan Pemerintah pada sektor ekonomi dan Ketenagakerjaan (Investasi, Export, Import, Belanja Pemerintah, daya beli masyarakat, UMR, Penerapan Kebijakan Super Tax Deduction, dan Kebijakan Fiskal) yang dapat mempengaruhi PDB Ketenagakerjaan Provinsi/Nasional
- Data ketenagakerjaan yang kurang akurat, valid dan terkini.

- Pelatihan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
 - Angka penempatan lulusan pelatihan vokasi tidak memenuhi target
 - Perbedaan Kepentingan antara Pemberi Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh terkait pengaturan syarat kerja di PKB
 - Kurangnya Pemahaman dan kemauan Daerah terhadap pelayanan online, sehingga belum bersedia beralih ke pelayanan online
 - Keengganan dan ketidakpatuhan untuk menyusun Peraturan Perusahaan meskipun sudah ada kewajiban bagi perusahaan yang minimal mempekerjakan 10 orang
 - Ketidakpatuhan untuk melakukan pembaharuan PP/PKB setelah habis masa berlakunya
 - Belum optimalnya sinergi dan kolaborasi antar lembaga terkait dalam perluasan cakupan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja.
 - Ketidakpatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja/buruh dalam program jaminan sosial tenaga kerja
 - Masih adanya perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya (Perusahaan Daftar Sebagian/PDS) dalam program jaminan sosial tenaga kerja
 - Banyak Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang belum mengetahui tentang program jaminan sosial tenaga kerja
 - Rendahnya kerelaan untuk membayar (willingness to pay) dan kemampuan untuk membayar (ability to pay) pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) pada program jaminan sosial tenaga kerja
 - Belum adanya payung hukum yang mewajibkan perusahaan untuk melakukan self assessment norma 100
 - Rendahnya pemahaman Perusahaan terkait pelaksanaan self assessment norma 100
 - Kurangnya komitmen produsen data dalam menyediakan data
 - Data tidak terintegrasi dengan data lainnya
 - Data baru yang belum memenuhi standar di data ketenagakerjaan
- b. Sasaran Strategis 2: Meningkatnya tata kelola dan pelayanan publik Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas.
Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2: Indeks Reformasi Birokrasi.
Identifikasi indikasi risiko terhadap pencapaian Sasaran Strategis 2:
- Ketidaktepatan penyusunan rencana aksi atas rekomendasi KemenPANRB
 - Perubahan kebijakan evaluasi RB.

BAB III
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI,
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Selaras dengan agenda pembangunan nasional, arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari arah kebijakan dan strategi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, dan pembangunan wilayah.

1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional
- Dalam UU 59/2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045 disebutkan bahwa Visi Indonesia Emas 2045 adalah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju dan Berkelanjutan. “Bersatu” di sini dipahami bahwa walaupun memiliki keragaman budaya, bahasa, dan adat istiadat, namun semua elemen tersebut akan dipersatukan oleh identitas nasional dan Pancasila sebagai dasar negara sehingga mencerminkan semangat Bhinneka Tunggal Ika yang lebih kokoh. “Berdaulat” dimengerti bahwa Indonesia sebagai negara kesatuan memiliki kemandirian dan kewenangan penuh untuk mengatur sendiri dalam seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di wilayahnya. “Maju” dipahami bahwa Indonesia mencapai ekonomi posisi nomor 5 (lima) terbesar di dunia yang berbasiskan pengetahuan dan inovasi, serta berakar pada budaya Nusantara. Sementara itu, “Berkelanjutan” dimengerti sebagai negara yang terus berkomitmen menerapkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan, di mana pertumbuhan ekonomi Indonesia yang tinggi berjalan seiring dengan pembangunan sosial, sumber daya alam yang berkelanjutan dan lingkungan hidup yang berkualitas, serta tata kelola yang baik.

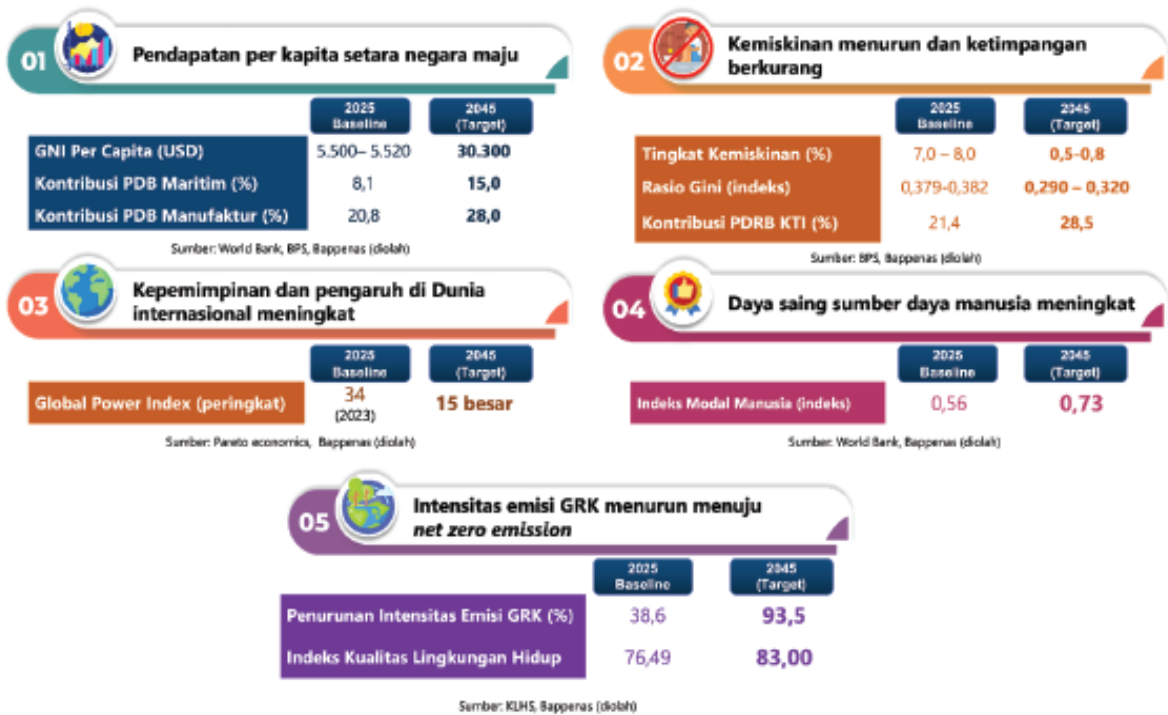


Gambar 0.1 Visi Indonesia Emas 2045

Sumber: Bappenas (diolah)

Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional tahun 2025 – 2045 menetapkan visi Membangun Indonesia Emas 2045. Visi Indonesia Emas 2045 dilandasi oleh Visi Abadi Indonesia dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dengan mempertimbangkan modal dasar, megatren global, perubahan iklim, daya dukung dan daya tampung, serta pencapaian pembangunan sebelumnya. Dalam rangka mewujudkan Indonesia Emas 2045, di dalam RPJPN tahun 2025 – 2045 ditetapkan 5 visi (sasaran), 8 misi (agenda), 17 tujuan (arah), dan 45 indikator utama pembangunan.

Adapun lima visi (sasaran) yang dimaksud antara lain adalah (i) pendapatan per kapita yang setara dengan negara maju, (ii) kemiskinan menuju nol persen dan ketimpangan yang berkurang, (iii) kepemimpinan dan pengaruh di dunia internasional yang meningkat, (iv) daya saing sumber daya manusia yang meningkat, dan (v) intensitas emisi gas rumah kaca (GRK) yang menurun menuju net zero emiss*ion*.



Gambar 0.2 Visi (Sasaran) Indonesia Emas 2045

Sumber: Bappenas (diolah)

Sementara itu, delapan (8) misi (agenda) pembangunan yang ditetapkan untuk mewujudkan visi di atas terdiri dari (i) transformasi sosial, (ii) transformasi ekonomi, dan (iii) transformasi tata kelola, yang ditopang oleh dua (2) agenda landasan transformasi, yaitu (iv) supremasi hukum, stabilitas dan kepemimpinan Indonesia, serta (v) ketahanan sosial budaya dan ekologi, yang diimplementasikan secara menyeluruh melalui tiga (3) agenda kerangka implementasi transformasi, yaitu (vi) pembangunan kewilayahan yang merata dan berkeadilan, (vii) sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan, serta (viii) kesinambungan pembangunan.

Delapan (8) misi (agenda) pembangunan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan transformasi sosial untuk membangun manusia yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, unggul, dan berdaya saing.
- 2) Mewujudkan transformasi ekonomi untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan inovasi iptek, ekonomi produktif (termasuk industri manufaktur, ekonomi biru, pertanian, pariwisata, ekonomi kreatif, UMKM dan koperasi, tenaga kerja, serta BUMN),

- penerapan ekonomi hijau, transformasi digital, integrasi ekonomi domestik dan konektivitas global, serta pembangunan perkotaan sebagai pusat pertumbuhan.
- 3) Mewujudkan transformasi tata kelola untuk membangun regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif.
 - 4) Memantapkan supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia dengan memantapkan stabilitas ekonomi, politik, hukum dan keamanan nasional, serta memperkuat ketangguhan diplomasi Indonesia di tingkat global dan membangun kekuatan pertahanan berdaya gentar kawasan.
 - 5) Memantapkan ketahanan sosial budaya dan ekologi dengan memperkuat ketangguhan individu, keluarga, komunitas, masyarakat, pembangunan karakter, dan lingkungan yang mampu menyeimbangkan hubungan timbal balik antara sosial budaya dan ekologi, serta mengoptimalkan modal sosial budaya untuk tahan menghadapi berbagai bencana, perubahan dan guncangan, serta dapat berpartisipasi dalam pembangunan dan menjaga keberlanjutan sumber daya alam.
 - 6) Pembangunan kewilayahan diwujudkan untuk meningkatkan pemerataan dan keadilan pembangunan melalui penerjemahan agenda transformasi sosial, ekonomi, dan tata kelola, yang dilengkapi dengan landasan transformasi supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia, serta ketahanan sosial budaya dan ekologi. Penerjemahan tersebut dilakukan sesuai karakteristik masing-masing wilayah.
 - 7) Dukungan sarana dan prasarana yang berkualitas dan ramah lingkungan menjadi faktor kunci pengembangan wilayah sekaligus sebagai pilar pendukung agenda transformasi.
 - 8) Kesenambungan pembangunan untuk mengawal pencapaian Indonesia Emas yang diwujudkan melalui kaidah pelaksanaan yang efektif serta pembiayaan pembangunan.

Kedelapan misi (agenda) tersebut kemudian diimplementasikan melalui 17 (tujuh belas) tujuan (arah) pembangunan sebagaimana dituangkan di dalam tabel berikut ini.

Tabel 0.1Tujuh Belas Tujuan (Arah) Pembangunan

TRANSFORMASI INDONESIA		
Transformasi Sosial	Transformasi Ekonomi	Transformasi Tata Kelola
1 – Kesehatan untuk semua 2 – Pendidikan berkualitas yang merata 3 – Perlindungan sosial yang adaptif	4 – Iptek, inovasi dan produktivitas ekonomi 5 – Penerapan ekonomi hijau 6 – Transformasi digital 7 – Integrasi ekonomi domestik dan digital 8 – Perkotaan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi	9 – Regulasi dan tata kelola yang berintegrasi dan adaptif
LANDASAN TRANSFORMASI		
Supremasi Hukum, Stabilitas, Dan Kepemimpinan Indonesia	Ketahanan Sosial Budaya Dan Ekologi	
10 – Hukum berkeadilan, ketahanan nasional, dan demokrasi tangguh dan demokrasi substansial 11 – Stabilitas ekonomi makro 12 – Ketangguhan diplomasi dan pertahanan berdaya gentar kawasan	13 – Beragama maslahat dan kebudayaan maju 14 – Keluarga berkualitas, kesetaraan gender, dan masyarakat inklusif 15 – Lingkungan hidup berkualitas 16 – Berketahanan energi, air dan kemandirian pangan 17 – Resiliensi terhadap bencana dan perubahan iklim	
KERANGKA IMPLEMENTASI TRANSFORMASI		
Mewujudkan Pembangunan Kewilayahan yang Merata dan Berkualitas		
Mewujudkan Sarana dan Prasarana yang Berkualitas dan Ramah Lingkungan		
Mewujudkan kesinambungan Pembangunan		

RPJPN 2025-2045 menjadi pedoman bagi perencanaan pembangunan jangka menengah yang dimanifestasikan ke dalam 4 (empat) fase pembangunan jangka menengah, yang setiap fasenya memiliki tema besar, yaitu:

- (i) tahun 2025 – 2029 (tahap 1) bertema Penguatan Fondasi Transformasi,
- (ii) tahun 2030 – 2034 (tahap 2) bertema Akselerasi Transformasi,
- (iii) tahun 2035 – 2039 (tahap 3) bertema Ekspansi Global,
- (iv) tahun 2040 – 2045 (tahap 4) bertema Perwujudan Indonesia Emas.



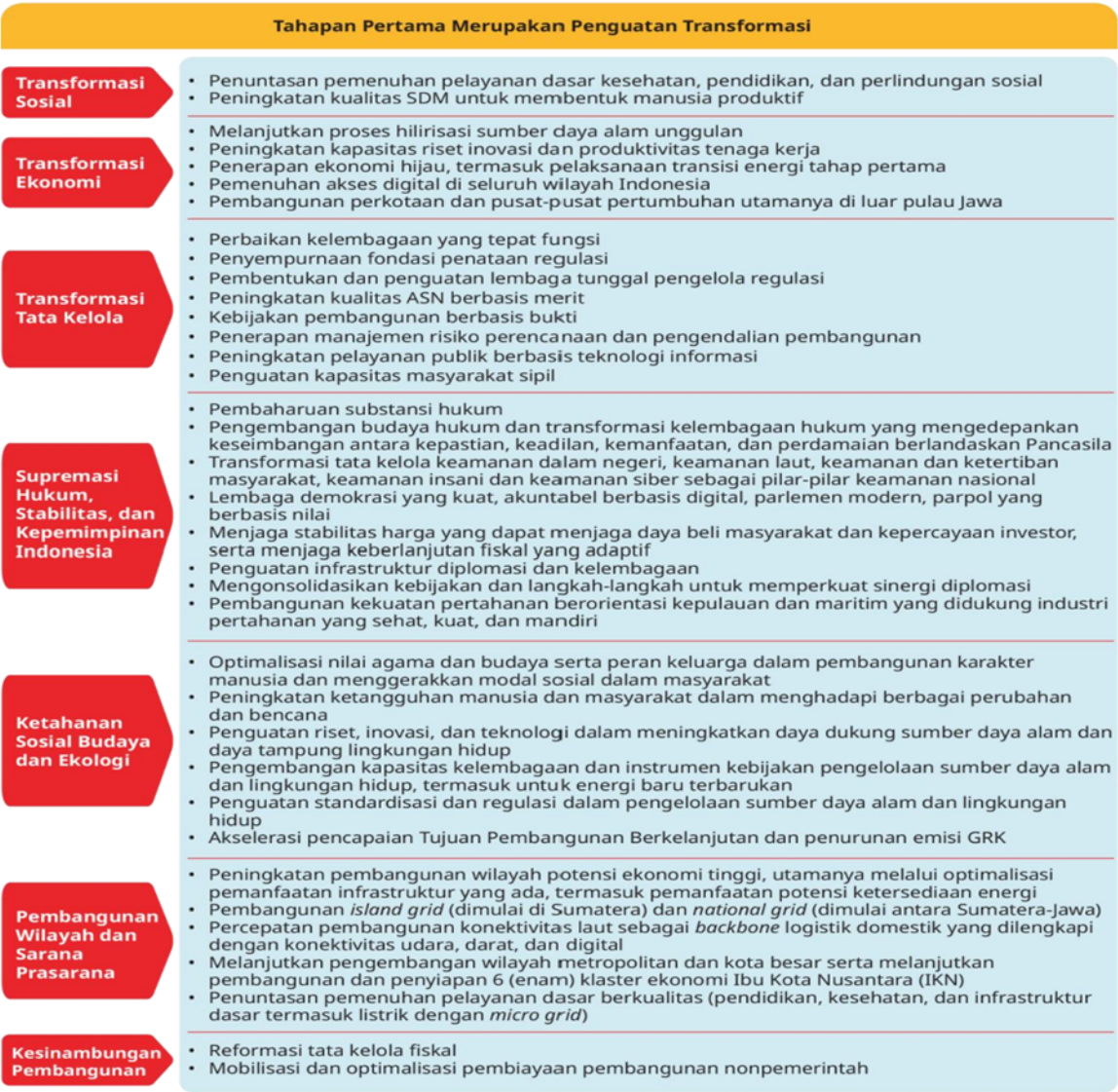
Gambar 0.3 Fase Pembangunan Jangka Menengah Indonesia Emas 2045
Sumber: Bappenas (diolah)

Untuk menghadapi dinamika isu pembangunan serta sebagai gerbang utama dalam mencapai cita-cita bangsa dalam 20 tahun mendatang, ditetapkan 20 (dua puluh) upaya transformatif super prioritas (*game changer*) sebagai arah besar dan penggerak utama transformasi. *Game changer* berikut ini diharapkan berimplikasi secara signifikan terhadap pencapaian sasaran visi.

- a. Transformasi Sosial
 - 1) Percepatan wajib belajar 13 tahun (1 tahun prasekolah dan 12 tahun pendidikan dasar dan pendidikan menengah);
 - 2) Peningkatan partisipasi pendidikan tinggi dan lulusan STEAM berkualitas, termasuk pemanfaatan dana abadi pendidikan;
 - 3) Restrukturisasi kewenangan pengelolaan tenaga pendidikan dan kesehatan seperti guru, tenaga medis, dan tenaga kesehatan;
 - 4) Investasi pelayanan kesehatan primer, penuntasan stunting, dan eliminasi penyakit menular dan penyakit tropis terabaikan (terutama tuberkulosis dan kusta);
 - 5) Penuntasan kemiskinan dengan satu sistem regsosek dan perlindungan sosial adaptif dan terintegrasi.
- b. Transformasi Ekonomi
 - 1) Peningkatan anggaran iptekin nasional menuju komersialisasi oleh industri;

- 2) Industrialisasi, hilirisasi industri berbasis SDA unggulan, industri padat karya terampil, padat teknologi dan inovasi, serta berorientasi ekspor;
 - 3) Percepatan transisi energi berkeadilan menuju pemanfaatan energi baru dan terbarukan secara berkelanjutan didukung jaringan listrik terintegrasi serta transportasi hijau;
 - 4) Superplatform untuk percepatan transformasi digital dan produksi talenta digital;
 - 5) Integrasi infrastruktur konektivitas dengan kawasan pertumbuhan ekonomi;
 - 6) Pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN).
- c. Transformasi Tata Kelola
- 1) Pembentukan lembaga tunggal pengelola regulasi, transformasi manajemen ASN (terutama sistem penggajian tunggal dan pensiun), serta pemberantasan korupsi;
 - 2) Penguatan integritas partai politik.
- d. Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia
- 1) Transformasi sistem penuntutan menuju *single prosecution system* dan transformasi lembaga kejaksaan sebagai Advokat General;
 - 2) Transformasi industri pertahanan menuju kemandirian melalui skema inovatif untuk adopsi teknologi dan penguatan value chain industri nasional;
 - 3) Reformasi perencanaan dan fiskal perencanaan dan pengendalian pembangunan berbasis risiko, penerapan aturan fiskal adaptif, reformasi APBN, serta transformasi kelembagaan perencanaan dan fiskal;
 - 4) Reformasi subsidi terutama energi terbarukan dan pupuk tepat sasaran.
- e. Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi
- 1) Penguatan karakter dan jati diri bangsa;
 - 2) Reformasi pengelolaan limbah sampah terintegrasi dari hulu ke hilir;
 - 3) Ketahanan energi dan air serta kemandirian pangan dengan pendekatan terpadu FEW Nexus.

Merujuk kepada RPJMN 2025-2029, dirumuskan upaya-upaya transformatif sesuai dengan fokus arah kebijakan Tahap I RPJPN Tahun 2025-2045, sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 0.4 Fokus Arah Kebijakan RPJPN Tahun 2025-2045 Tahap I

Selanjutnya, RPJMN Tahun 2025-2029 disusun dengan mengintegrasikan kebijakan RPJPN Tahun 2025-2045 dengan Visi, Misi, dan Program Presiden. Visi Presiden periode 2025-2029 yaitu : “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Visi ini dicapai melalui delapan Misi Presiden yang dituangkan menjadi Delapan Asta Cita di dalam RPJMN Tahun 2025-2029 Asta Cita juga sebagai Prioritas Pembangunan.

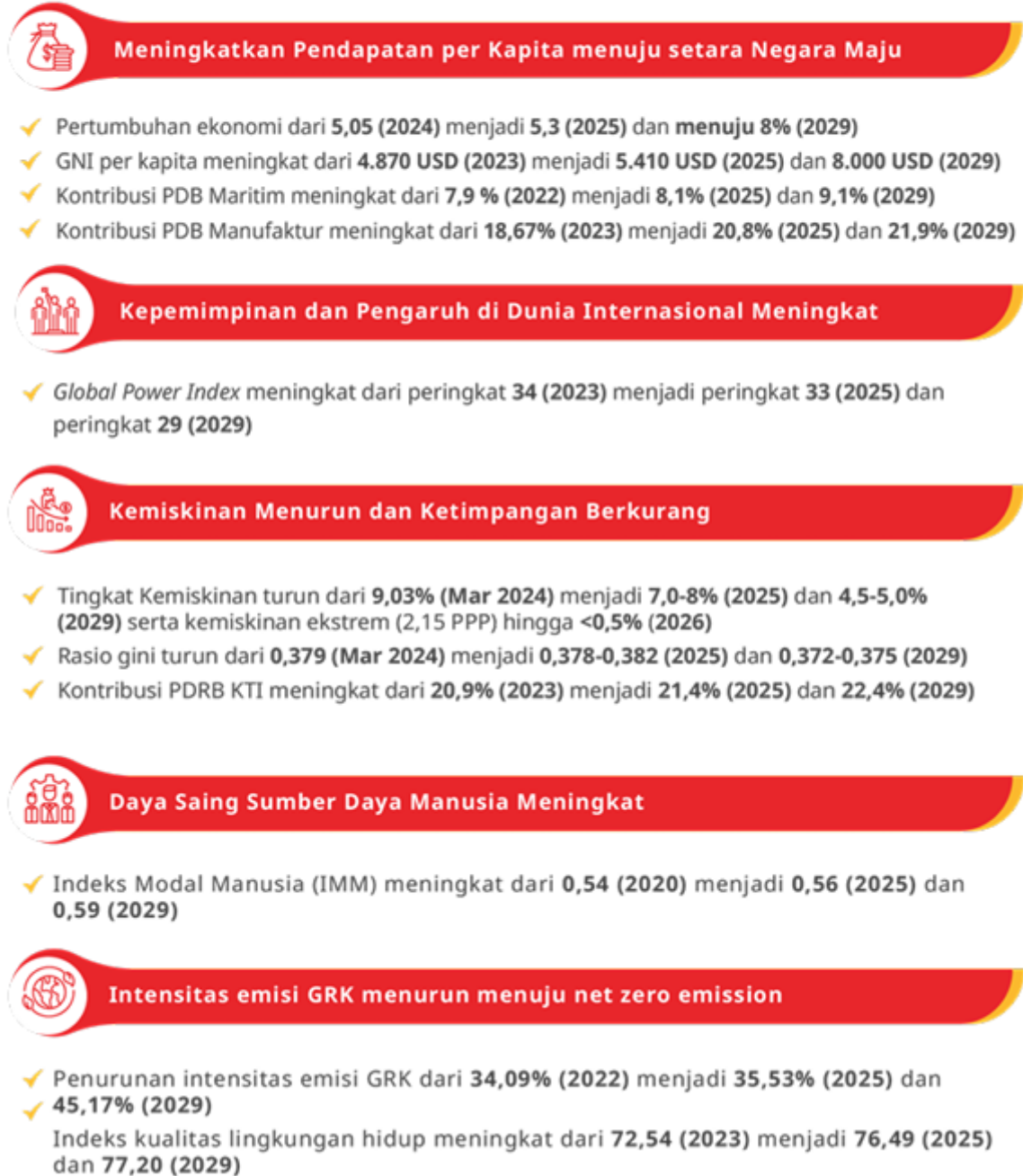


Gambar 0.5 Asta Cita Sebagai Prioritas Pembangunan

Dalam RPJMN Tahun 2025-2029 juga dilengkapi dengan sasaran pembangunan yang terukur, yang menggambarkan kondisi yang diharapkan dalam mencapai penurunan kemiskinan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan pertumbuhan ekonomi tinggi yang berkelanjutan. Sejumlah sasaran tersebut memiliki keterkaitan erat dengan pembangunan ketenagakerjaan, khususnya dalam mendukung pencapaian Prioritas Nasional (PN) 2, 3, 4, 5, 6, dan 7.

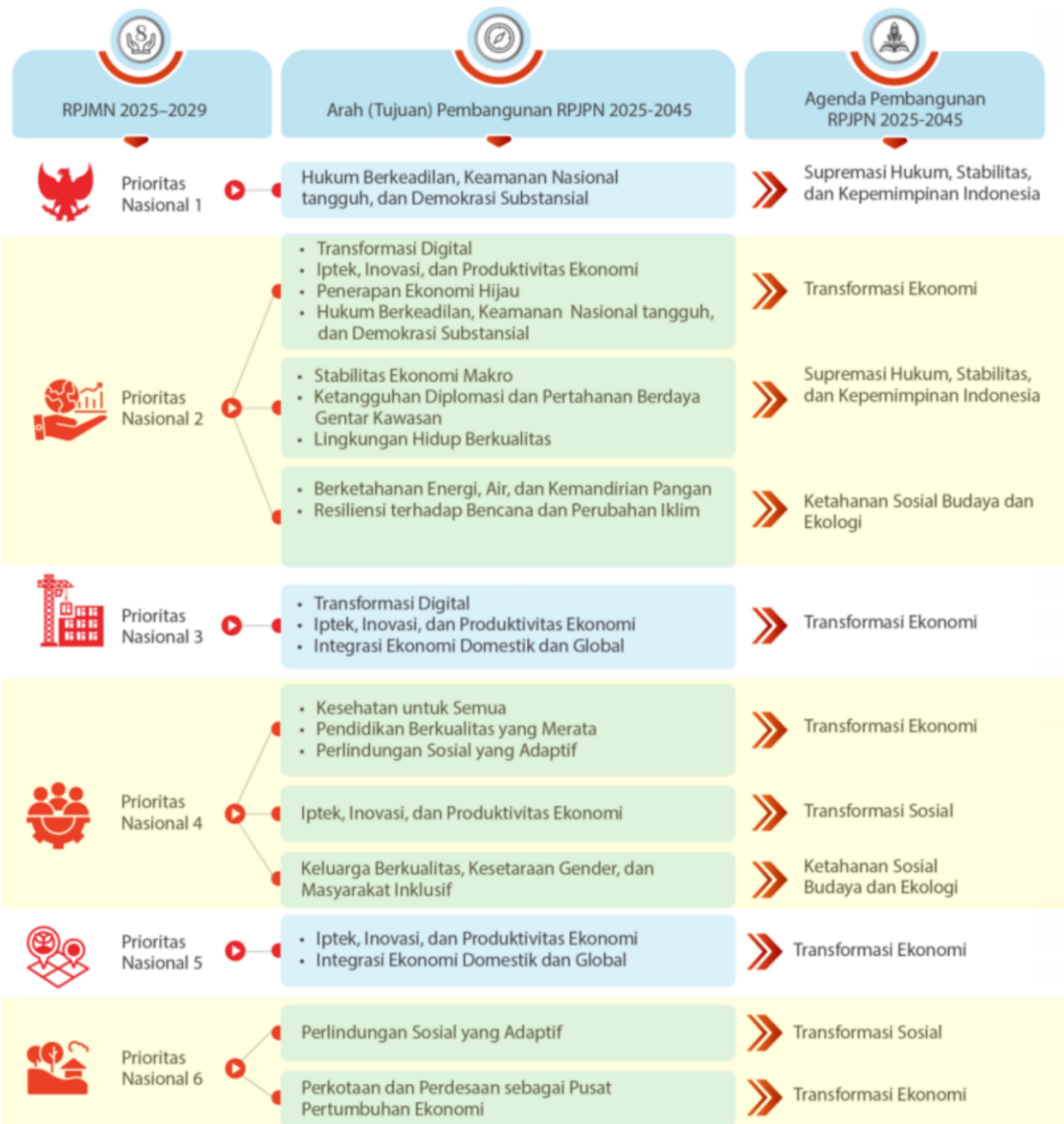
Sasaran Pembangunan Nasional

Representasi keberhasilan pembangunan tahun 2025-2029 tergambar pada pencapaian sasaran pembangunan nasional sebagai berikut.



Gambar 0.6 Sasaran Pembangunan Nasional RPJMN 2025-2029

Untuk mencapai sasaran, setiap prioritas Nasional diterjemahkan dalam Program Prioritas, Kegiatan Prioritas, dan Proyek Prioritas yang memiliki sasaran yang terukur untuk memudahkan pelaksanaannya di Kementerian/ lembaga, Pemerintah Daerah, dan Badan Usaha (BUMN, Swasta). Kementerian Ketenagakerjaan mendapat tugas untuk mendukung Prioritas Nasional Kedua, Keempat dan Keenam.



Gambar 0.7 Keterkaitan RPJMN Tahun 2025-2029 dengan RPJPN Tahun 2025-2045
Sumber: RPJMN tahun 2025-2029

2. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan

Dalam RPJMN 2025-2029, Kementerian Ketenagakerjaan menjadi salah satu instansi yang menjadi pelaksana Prioritas Nasional 2, 3, 4, 5, 6 dan 7. 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.

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 tingkat pengangguran terbuka serta meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.

Prioritas Nasional 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. 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 meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan dan menurunnya tingkat pengangguran terbuka.

Prioritas Nasional 5: Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri. Prioritas Nasional 5 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.

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.

Kemudian Kementerian Ketenagakerjaan juga terlibat dalam Prioritas Nasional 7: Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan, yang menyoroti terwujudnya supremasi hukum yang transparan, adil, dan tidak memihak melalui tersusunnya fondasi kelembagaan hukum dan sistem antikorupsi, yang melalui sistem pencegahan korupsi di sektor peningkatan hajat hidup orang banyak dan perlindungan sumber daya publik, salah satunya adalah perburuan.

Dalam kerangka nasional di atas, arah kebijakan Kemnaker dirumuskan sesuai fungsi sektoral kementerian (pengembangan kompetensi, penempatan tenaga kerja, bursa kerja, hubungan industrial, perlindungan sosial, dan lainnya). Arah kebijakan strategis Kemnaker yang mengedepankan beberapa prinsip dan pendekatan kunci yang juga merupakan langkah-langkah strategis sebagai berikut:

- Merumuskan Kebijakan Ketenagakerjaan Berbasis Riset dan Data (*Research-based Policy*): Kemnaker berkomitmen merumuskan kebijakan yang didukung kajian dan data empiris. Kebijakan ketenagakerjaan harus mampu menjawab dinamika pasar kerja dan kebutuhan industri, sehingga riset seperti proyeksi ketenagakerjaan (RTKN) dan survei lapangan kerja menjadi landasan. Melalui analisis berbasis data, Kemnaker menetapkan langkah-langkah strategis yang meliputi: penetapan program pelatihan, skema penciptaan lapangan kerja, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan yang relevan dengan arah pembangunan nasional.
- Membangun Kolaborasi Lintas Sektor: Kolaborasi lintas sektor merupakan elemen kunci dalam mewujudkan kebijakan ketenagakerjaan yang terintegrasi, responsif, dan berdampak nyata. Kementerian Ketenagakerjaan memiliki strategi untuk memperkuat sinergi di empat ranah strategis: internal kelembagaan, antar kementerian/lembaga (K/L), kerja sama internasional, serta kemitraan dengan sektor swasta, dunia usaha serta mitra strategis lainnya (LKS Tripartit Nasional, Dewan Pengupahan Nasional, dll). Pertama, di tingkat internal kementerian, kolaborasi antarunit eselon I diarahkan pada kerja lintas fungsi yang intensif, solid, dan saling menopang. Beberapa agenda kerja membutuhkan pendekatan kolaboratif yang erat—bukan sekadar koordinatif, melainkan kerja terpadu berbasis misi (*mission-based inter-unit collaboration*). Misalnya, sinergi antara Ditjen Binalavotas dan Ditjen Binapenta dalam memastikan kesinambungan antara pelatihan vokasi dan penempatan tenaga kerja; atau antara Ditjen PHI dan Ditjen Binwasnakertrans dalam memperkuat hubungan industrial yang kondusif sekaligus menjamin kepatuhan norma kerja dan keselamatan kerja. Kolaborasi semacam ini mendorong pola kerja integratif dan responsif lintas unit, dengan pendekatan ‘kerja lapangan berdekatan dan simultan’ (operasionalisasi istilah *close combat* secara formal).

Kedua, pada tataran lintas kementerian/lembaga, Kemnaker menjalankan dua peran strategis:

- o Sebagai penyedia layanan pengembangan keterampilan (*skilling*, *upskilling*, dan *reskilling*) untuk mendukung kebutuhan sektor-sektor prioritas nasional seperti industri manufaktur, pertanian, pariwisata, kesehatan, energi, hingga ekonomi digital.
- o Sebagai penyambung utama (*strategic broadcaster*) dari peluang kerja yang tercipta melalui investasi dan inisiatif ekonomi di sektor lain. Kemnaker berperan menghubungkan informasi pasar kerja dengan pencari kerja, sehingga penciptaan lapangan kerja oleh K/L dan pemerintah daerah benar-benar berdampak terhadap pengurangan pengangguran dan peningkatan kualitas kerja.

Ketiga, dalam kerangka kerja sama internasional, Kemnaker telah menjadi mitra aktif dan penyelenggara berbagai inisiatif bersama lembaga internasional seperti International Labour Organization (ILO), Asian Productivity Organization (APO), World Bank, Asian

Development Bank (ADB), dan organisasi multilateral lainnya. Kolaborasi ini mencakup penyusunan standar kerja internasional, penguatan kapasitas kelembagaan, *pilot project* untuk produktivitas dan pelatihan vokasi, serta advokasi pekerjaan layak dan transisi hijau. Kerja sama internasional ini tidak hanya meningkatkan standar nasional, tetapi juga memperkuat posisi diplomasi ketenagakerjaan Indonesia dalam forum regional dan global.

Keempat, Kementerian juga menjalin kemitraan erat dengan sektor swasta dan dunia usaha (DUDI). Kolaborasi ini berlangsung dalam bentuk pemagangan industri, penyusunan dan pembaruan

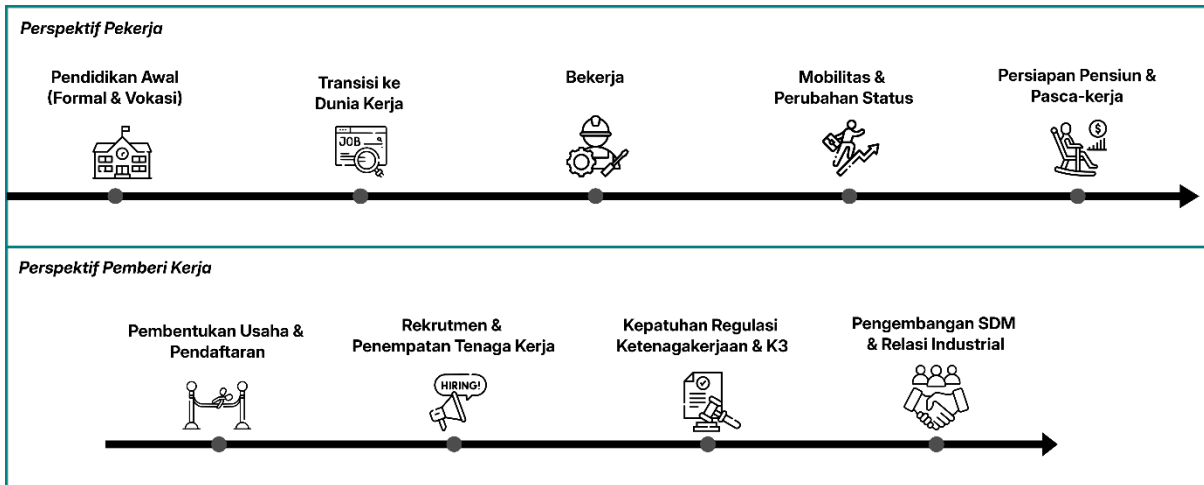
- Membangun Layanan Ketenagakerjaan Berbasis *Citizen-Centric* dan *Employment Journey*:

Transformasi kebijakan ketenagakerjaan ke depan diarahkan untuk menempatkan warga negara sebagai pusat layanan (*citizen-centric*). Pendekatan ini berpijak pada pemahaman bahwa kebutuhan ketenagakerjaan seseorang berubah dan berkembang seiring dengan perjalanan kehidupan atau *employment journey* yang dialaminya. Oleh karena itu, kebijakan dan layanan publik di bidang ketenagakerjaan harus dirancang secara holistik, integratif, dan responsif terhadap dinamika tersebut.

Dalam pendekatan ini, pemerintah tidak lagi hanya memosisikan diri sebagai regulator dan penyedia layanan formal, tetapi sebagai *enabler* yang mendampingi warga negara sepanjang *employment journey* ketenagakerjaan mereka, mulai dari tahap pengembangan keterampilan (pelatihan dan pendidikan vokasi), masuk ke dunia kerja, mobilitas pekerjaan, hingga fase transisi seperti kehilangan pekerjaan, pensiun, atau berganti sektor.

Pendekatan ini berlaku tidak hanya bagi pekerja atau pencari kerja, tetapi juga bagi pemberi kerja. Setiap pelaku usaha menghadapi siklus dinamis yang memengaruhi kebutuhan tenaga kerja, mulai dari fase perintisan, ekspansi, transformasi digital, hingga restrukturisasi. Kebijakan ketenagakerjaan yang *citizen-centric* juga harus mampu menjawab kebutuhan pemberi kerja dalam memperoleh tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan sesuai dengan dinamika sektor usaha.

Dengan memahami *employment journey* masing-masing pelaku dalam ekosistem ketenagakerjaan, pemerintah dapat merancang program yang lebih relevan, adaptif, dan berdampak luas. Pendekatan ini sejalan dengan semangat pelayanan publik modern yang menekankan keadilan, partisipasi, dan efisiensi.



Gambar 0.8 *Employment Journey*

Gambar III.8 menggambarkan secara terstruktur dua perspektif perjalanan ketenagakerjaan yang saling terkait, yaitu dari perspektif pekerja dan pemberi kerja.

- Dari perspektif pekerja, siklus dimulai dari tahap pendidikan awal (baik formal maupun vokasi), kemudian dilanjutkan ke fase transisi ke dunia kerja, masuk ke fase aktif bekerja, mengalami mobilitas atau perubahan status pekerjaan, hingga memasuki masa persiapan pensiun dan pascakerja. Setiap tahapan ini membutuhkan layanan yang spesifik, mulai dari pelatihan, informasi pasar kerja, jaminan sosial, hingga pendampingan pasca-kerja.
- Dari perspektif pemberi kerja, siklus bermula dari pembentukan usaha dan pendaftaran, dilanjutkan dengan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, kemudian dilanjutkan dengan pemenuhan regulasi ketenagakerjaan dan K3, hingga akhirnya ke fase pengembangan SDM dan penguatan hubungan industrial. Ini menunjukkan bahwa pemberi kerja juga memiliki perjalanan organisasional yang membutuhkan dukungan layanan pemerintah pada setiap tahapnya.

Kebijakan dan layanan ketenagakerjaan sudah seharusnya dirancang untuk menjembatani dua perspektif pekerja dan perspektif pemberi kerja secara simultan. Dengan mengidentifikasi employment journey kunci dari masing-masing perspektif, Kemnaker dapat mengembangkan layanan yang lebih proaktif, prediktif, dan terintegrasi dalam mendukung ekosistem ketenagakerjaan yang tangguh dan adaptif.

- Mewujudkan Transformasi Berbasis Digital: Transformasi berbasis digital merupakan salah satu strategi utama Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyambut revolusi digital nasional. Sebagai bagian dari strategi ini, Kemnaker melakukan reformasi birokrasi dan digitalisasi layanan ketenagakerjaan. Strategi ini mencakup pengalihan proses perizinan pelatihan, pendaftaran bursa kerja, penyaluran jaminan sosial ketenagakerjaan, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan ke platform elektronik untuk mempercepat layanan dan mengurangi beban birokrasi. Transformasi digital ini memperkuat transparansi dan akurasi data ketenagakerjaan, mendukung integrasi dengan satu data nasional, dan memudahkan akses masyarakat ke layanan Kemnaker. Pendekatan ini juga mempermudah kolaborasi antar-aplikasi nasional (seperti *e-Monev*, SIPD) sebagaimana dianjurkan RPJMN.

- Menguatkan Kapasitas SDM Kementerian dan Layanan Inklusif: Kementerian memprioritaskan peningkatan kompetensi internal SDM Kemnaker (pelatihan pegawai, peneliti kebijakan) agar dapat menerjemahkan kebijakan nasional ke program konkret. Selain itu, layanan ketenagakerjaan diupayakan inklusif, misalnya membuka akses bagi perempuan dan penyandang disabilitas untuk program pelatihan kejuruan, mempermudah sertifikasi kompetensi, serta memperluas jaringan balai latihan kerja di daerah terpencil. Strategi ini mendukung target nasional peningkatan partisipasi perempuan dan inklusi penyandang disabilitas.
- Mewujudkan Transformasi Pelatihan: Transformasi pelatihan vokasi menjadi prioritas strategis Kementerian Ketenagakerjaan dalam membangun tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja nasional dan global. Transformasi ini tidak hanya menyentuh aspek teknis pelatihan, tetapi juga menyasar perubahan mendasar dalam peran Kementerian sebagai pengampu ekosistem pelatihan nasional.
Kemnaker tidak hanya bertindak sebagai penyedia pelatihan (provider), tetapi juga sebagai pembina (capacity builder) dan orchestrator ekosistem pelatihan nasional. Sebagai bagian dari strategi transformasi pelatihan, Kemnaker berfokus pada penguatan pengembangan standar pelatihan, penyinergian pelaku pelatihan lintas sektor, pembangunan sistem monitoring mutu, serta penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), lembaga pelatihan swasta, dan pemerintah daerah.
Transformasi pelatihan diarahkan pada pendekatan demand-driven training, yaitu pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja masa kini dan masa depan. Strategi ini dilaksanakan melalui integrasi hasil riset proyeksi ketenagakerjaan, pemetaan kebutuhan keterampilan sektoral dan spasial, serta pelibatan aktif pelaku industri dalam desain dan pelaksanaan pelatihan. Kurikulum pelatihan dikembangkan agar mampu mendukung prioritas nasional, seperti hilirisasi, industrialisasi, ekonomi hijau, ekonomi perawatan (care economy), dan digitalisasi ekonomi.
- Menggalakkan Gerakan Peningkatan Produktivitas Nasional dan Daya Saing: Sebagai bagian dari agenda nasional menuju pertumbuhan ekonomi tinggi dan daya saing global, Kementerian Ketenagakerjaan akan menginisiasi Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas. Gerakan ini merupakan pendekatan kolaboratif lintas sektor dan lintas tingkatan pemerintahan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja, tempat kerja, dan kelembagaan pelatihan secara simultan.
Kebijakan ini mencakup penguatan sistem pengukuran dan pemantauan produktivitas melalui indikator yang selaras dengan standar internasional seperti *Labor Productivity Index* dan *Total Factor Productivity* (TFP). Intervensi diarahkan pada sektor-sektor yang memiliki *output elasticity* tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi, termasuk sektor manufaktur, pertanian modern, dan jasa berbasis digital. Selain itu, Kemnaker juga mendorong adopsi prinsip manajemen mutu, *lean production*, dan *continuous improvement* di tingkat perusahaan, khususnya UMKM.
Kegiatan promosi produktivitas akan diintegrasikan dengan pelatihan manajemen produktivitas, penguatan fungsi Lembaga Produktivitas Nasional dan daerah, serta insentif bagi perusahaan yang berhasil meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat sebagai tujuan ekonomi, tetapi juga

sebagai prasyarat terwujudnya pekerjaan layak, penghasilan yang memadai, dan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi nasional.

3. Kerangka Regulasi

Membuat kerangka regulasi yang matang sangat penting bagi keberhasilan rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut berfungsi sebagai landasan hukum yang jelas, memberikan arahan dan batasan yang diperlukan dalam implementasi berbagai program dan kebijakan. Tanpa kerangka regulasi yang solid, program strategis yang direncanakan akan sulit untuk berjalan dengan efektif karena adanya ketidakjelasan mengenai prosedur, standar, serta tanggung jawab yang harus dipatuhi oleh seluruh pihak terkait.

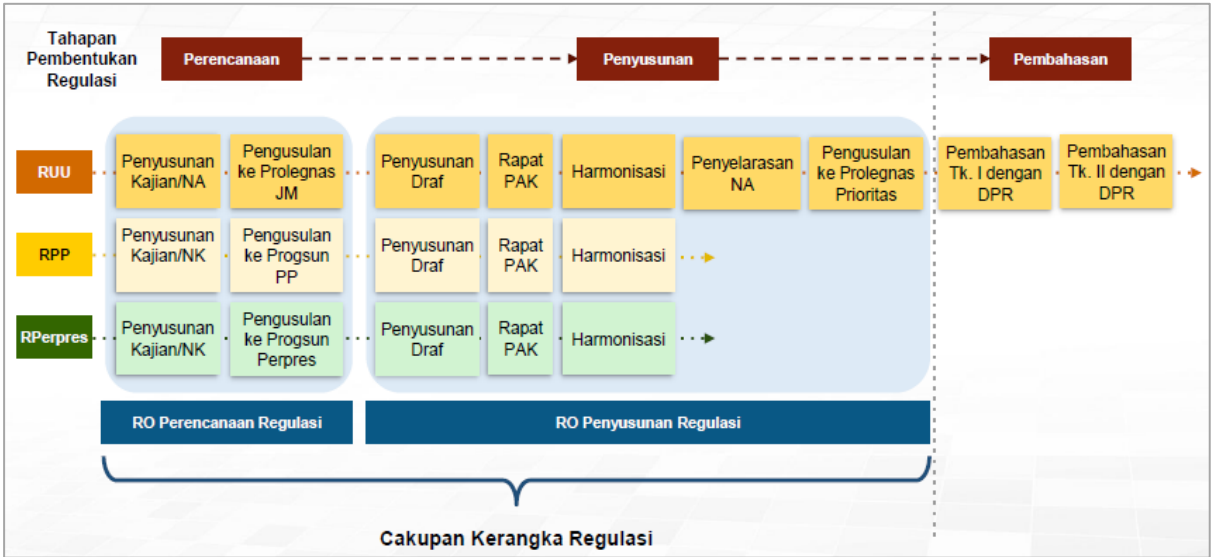
Selain sebagai pedoman pelaksanaan, kerangka regulasi juga memainkan peran krusial dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas. Dengan regulasi yang baik, setiap tindakan, penggunaan anggaran, dan langkah operasional akan tercatat dengan jelas dan terukur, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Ini sangat penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah dan memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil sesuai dengan kepentingan publik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Kerangka regulasi yang efektif juga mendukung koordinasi antarinstansi, baik di dalam Kementerian Ketenagakerjaan maupun lintas kementerian. Rencana strategis sering kali membutuhkan kolaborasi antara berbagai unit kerja dan lembaga sehingga regulasi yang jelas akan mempermudah alur koordinasi dan meminimalkan terjadinya tumpang tindih tugas atau miskomunikasi. Hal ini tentu dapat membantu menciptakan sinergi yang lebih baik dan meningkatkan efektivitas program yang dijalankan.

Akhirnya, kerangka regulasi yang komprehensif memungkinkan rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan dapat dievaluasi secara berkala. Regulasi dapat mencakup mekanisme evaluasi dan pelaporan yang membantu pemangku kepentingan untuk meninjau hasil dan dampak dari kebijakan yang diterapkan. Dengan demikian, Kementerian Ketenagakerjaan secara proaktif mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan menyesuaikan strategi agar tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan dinamika global.

Berdasarkan pertimbangan tersebut serta hasil identifikasi isu-isu strategis dan penelusuran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang sudah ada, Kementerian Ketenagakerjaan telah menyusun kerangka regulasi untuk dapat melaksanakan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025-2029 sebagaimana disajikan di dalam Lampiran 2.

Meski secara khusus setiap usulan regulasi mungkin memiliki kerangka waktu yang berbeda, namun secara umum ada tahapan yang perlu dilalui agar regulasi-regulasi tersebut dapat terimplementasi. Berikut ini adalah target proses tahapan penyusunan regulasi.



Gambar 0.9 Tahapan Pembentukan Regulasi

Sumber: Bappenas (2024)

4. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan menjelaskan mengenai kebutuhan fungsi dan struktur organisasi, tata laksana antar unit organisasi dan pengelolaan di Kementerian Ketenagakerjaan yang diperlukan dalam upaya pencapaian Sasaran Strategis.

A. Agenda dan Sasaran Pembangunan Transformasi Tata Kelola

Sejalan dengan agenda pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 yang memulai tahap pertama dengan tema "Penguatan Pondasi Transformasi," reformasi tata kelola menjadi salah satu fokus utama. Reformasi ini mencakup ketepatan fungsi dan kolaborasi antar-kelembagaan, peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN), pembentukan regulasi yang lebih efektif, serta percepatan digitalisasi layanan publik. Prinsip-prinsip ini menjadi pijakan untuk menciptakan tata kelola yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dalam mendukung agenda reformasi tata kelola, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) telah merumuskan sejumlah program strategis yang selaras dengan prioritas nasional. Pertama, untuk memastikan ketepatan fungsi dan kolaborasi kelembagaan, Kemnaker akan memperkuat koordinasi dengan kementerian, lembaga, pemerintah daerah, serta mitra sosial dan dunia usaha. Kolaborasi ini bertujuan untuk memastikan program ketenagakerjaan, seperti peningkatan pelatihan vokasi dan pengembangan ekosistem kerja ramah lingkungan (*green Jobs*), dapat berjalan secara terintegrasi dan efektif.

Kedua, dalam upaya meningkatkan kualitas ASN, Kemnaker akan melaksanakan pelatihan dan sertifikasi berkelanjutan bagi tenaga fungsional, termasuk pengawas ketenagakerjaan dan mediator hubungan industrial. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN agar mampu menjawab tantangan ketenagakerjaan di era digitalisasi dan globalisasi. Ketiga, terkait pembentukan regulasi yang efektif, Kemnaker berkomitmen menyusun peraturan yang adaptif terhadap perubahan, termasuk kebijakan yang mendukung perlindungan tenaga kerja di era digital, fleksibilitas kerja, serta penyesuaian terhadap dinamika pasar tenaga kerja global.

Keempat, digitalisasi layanan publik menjadi salah satu prioritas utama dalam reformasi ini. Kemnaker akan mengembangkan berbagai platform digital, seperti sistem job matching yang memfasilitasi pencocokan kerja secara real-time antara pencari kerja dan pemberi kerja, serta dashboard informasi pasar kerja yang menyediakan data terkini untuk mendukung pengambilan keputusan. Selain itu, layanan perlindungan tenaga kerja, seperti pengaduan ketenagakerjaan dan akses jaminan sosial, juga akan didorong untuk berbasis daring, sehingga lebih mudah diakses oleh masyarakat.

Melalui implementasi program-program tersebut, Kemnaker diharapkan dapat mendukung agenda reformasi tata kelola secara efektif, memperkuat pondasi pembangunan nasional, dan berkontribusi langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, modern, dan berkelanjutan.

B. Arah Kebijakan Pembangunan Transformasi Tata Kelola

Kebijakan transformasi tata kelola diarahkan untuk menyelesaikan persoalan di internal birokrasi agar terwujud efisiensi administrasi sehingga dapat mendukung upaya pencegahan korupsi, pertumbuhan ekonomi dan penguatan partisipasi Masyarakat. Selain itu, transformasi tata Kelola juga diarahkan untuk mewujudkan regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif. Oleh karena itu, arah kebijakan transformasi tata kelola melingkupi bidang manajemen perubahan, regulasi, kelembagaan, tata laksana, penataan SDM, penguatan akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik, dan kualitas pelayanan publik, sebagai berikut :

- 1) Dalam hal manajemen perubahan dilakukan :
 - a. Menyusun, menetapkan, dan menginternalisasikan Road Map reformasi birokrasi Tahun 2025-2029 sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2025-2024;
 - b. Membentuk tim pelaksana reformasi birokrasi yang handal;
 - c. Meningkatkan kolaborasi birokrasi;
 - d. Menginternalisasikan pola pikir dan budaya kinerja yang adaptif termasuk dinamika perubahan teknologi;
 - e. Mewujudkan budaya Birokrasi yang berintegritas dan melayani untuk membangun kepercayaan publik.
- 2) Dalam hal deregulasi kebijakan/peraturan perundang-undang dilakukan strategi:
 - a. Penguatan tata kelola regulasi melalui penyempurnaan proses bisnis pembentukan peraturan ketenagakerjaan di lingkup Kemnaker melalui pemanfaatan teknologi informasi;
 - b. Peningkatan kapasitas SDM bidang regulasi;
 - c. Memetakan semua peraturan perundangan-undangan (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, dan Keputusan Menteri);
 - d. Mengidentifikasi serta menganalisis peraturan perundangan-undangan yang menghambat tata kelola pemerintahan bidang.
- 3) Dalam hal penataan organisasi dilakukan strategi :
 - a. Penataan kelembagaan berfokus pada penataan proses bisnis dan kelembagaan untuk mewujudkan struktur dan proses bisnis yang efektif dan efisien.
 - b. Pembentukan jabatan fungsional bidang ketenagakerjaan baru sesuai dengan kebutuhan.

- 4) Dalam hal penataan tata laksana dilakukan melalui :
 - a. Pengembangan E-Government dengan membangun aplikasi e-planning, mengembangkan aplikasi e-performance dan absensi digital;
 - b. Mengelola manajemen kearsipan modern dan handal dengan berbasis teknologi informasi;
 - c. Menyusun bisnis proses dan standar operasional prosedur.
- 5) Dalam hal penataan sumber daya manusia aparatur dilakukan strategi:
 - a. Memberikan tunjangan kinerja berdasarkan komponen capaian kinerja dan kehadiran bulanan;
 - b. Penguatan tata kelola ASN melalui penerapan manajemen talenta dan karir ASN;
 - c. Melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja pegawai sebagai dasar penentuan kebutuhan pegawai;
 - d. Melaksanakan penerimaan pegawai secara transparan, objektif, akuntabel, dan bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKKN);
 - e. Mengembangkan kapasitas pegawai berbasis kompetensi;
 - f. Mengembangkan kapasitas pegawai berbasis e-learning;
 - g. Mengukur profesionalitas pegawai;
 - h. Menegakkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai;
 - i. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang dapat diakses oleh seluruh pegawai.
- 6) Dalam hal penguatan akuntabilitas dilakukan strategi:
 - a. Menyusun/menyempurnakan pedoman akuntabilitas kinerja;
 - b. Meningkatkan keterlibatan pimpinan pemantauan pencapaian kinerja secara berkala;
 - c. Meningkatkan kapasitas SDM aparatur yang menangani akuntabilitas kinerja;
 - d. Mengembangkan sistem pengukuran kinerja berbasis elektronik yang terintegrasi dengan perencanaan dan penganggaran serta dapat diakses oleh pimpinan dan seluruh pegawai; dan
 - e. Memutakhirkan data kinerja secara berkala.
- 7) Dalam hal penguatan pengawasan dilakukan strategi:
 - a. Menetapkan dan menerapkan kebijakan manajemen risiko;
 - b. Melakukan penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi;
 - c. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) serta Independensi APIP;
 - d. Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan dan kinerja sesuai kaidah dan aturan yang berlaku;
 - e. Melakukan pengawasan pengelolaan barang dan jasa;
 - f. Pelatihan anti korupsi bagi SDM PBJ.
- 8) Dalam hal peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan strategi:
 - a. Memperkuat kebijakan pelayanan publik;
 - b. Digitalisasi pelayanan publik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau;
 - c. Pengembangan talenta digital pelayanan publik melalui penyusunan kebijakan pemenuhan kebutuhan SDM

- pelayanan publik, rekrutmen talenta digital dan pemetaan profil ASN talenta digital;
- d. Penguatan pengawasan pelayanan publik;
- e. Mengelola pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas, dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam meningkatkan pelayanan; dan
- f. Mengukur kepuasan masyarakat secara berkala.

C. Struktur Organisasi

Tugas dan fungsi (tusi) Kementerian Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut menjadi dasar hukum bagi penyelenggaraan fungsi Kementerian, sekaligus memberikan kejelasan mandat bagi setiap unit kerja baik di tingkat Eselon I maupun Eselon II. Setiap unit kerja memiliki peran strategis dalam mendukung perumusan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan, serta memastikan koordinasi dan tata kelola kelembagaan berjalan efektif. Secara lebih rinci, struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan beserta tugasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 0.2 Kelembagaan yang Diperlukan untuk Pencapaian Sasaran Kinerja Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

NO.	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II
1.	Sekretariat Jenderal Tugas: Menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan	• Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja • Biro Keuangan dan Barang Milik Negara • Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur • Biro Hukum • Biro Umum • Biro Kerja Sama • Biro Hubungan Masyarakat
2.	Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Tugas: Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas	• Sekretariat Direktorat Jenderal • Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan • Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi • Direktorat Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan • Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas • Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan
3.	Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Tugas: Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	• Sekretariat Direktorat Jenderal • Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja • Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus • Direktorat Bina Perluasan Kesempatan Kerja • Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing • Direktorat Bina Pengantar Kerja
4.	Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tugas: Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja	• Sekretariat Direktorat Jenderal • Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan • Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja • Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial • Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial • Direktorat Bina Mediator Hubungan Industrial

NO.	UNIT KERJA ESELON I	UNIT KERJA ESELON II
5.	Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tugas: Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja	• Sekretariat Direktorat Jenderal • Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan • Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja • Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan • Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja • Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja
6.	Inspektorat Jenderal Tugas: Menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan	• Sekretariat Inspektorat Jenderal • Inspektorat I • Inspektorat II • Inspektorat III • Inspektorat IV
7.	Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Tugas: Menyelenggarakan dukungan perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan	• Sekretariat Badan • Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan • Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan • Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan
8.	Staf Ahli Menteri Tugas: Memberi telaahan kepada Menteri mengenai masalah tertentu sesuai bidang keahliannya	• Staf Ahli Bidang Ekonomi Ketenagakerjaan • Staf Ahli Bidang Hubungan Internasional • Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga • Staf Ahli Bidang Sosial, Politik, dan Kebijakan Publik
9.	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan Tugas: Menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ketenagakerjaan	
10.	Pusat Pasar Kerja Tugas: Menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelayanan pasar kerja	

Struktur Organisasi diatas merupakan kondisi kelembagaan saat ini. Memperhatikan perkembangan tugas fungsi yang diberikan kepada unit kerja dimungkinkan untuk kedepannya dilakukan penyesuaian perangkat unit kerja dari masing-masing unit eselon I. Terkait Indikator Kinerja Kegiatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang saat ini menjadi tanggung jawab dari Barenbang Ketenagakerjaan dapat berpindah menjadi tanggung jawab Sekretariat Jenderal dengan konsekuensi berpindahnya Pusat Data Informasi Ketenagakerjaan (Pusdatik) ke Sekretariat Jenderal.

Demikian pula dengan pembentukan Kementerian Ketenagakerjaan Corporate University (Kemnaker Corpu) dalam rangka peningkatan kualitas birokrasi, profesionalisme aparatur sipil negara, dan SDM Ketenagakerjaan lainnya dalam memberikan layanan bidang ketenagakerjaan, dapat dimungkinkan untuk terjadinya pergeseran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) yang

didalamnya terdapat Politeknik Ketenagakerjaan dari Sekretariat Jenderal menjadi Unit kerja dibawah Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM Ketenagakerjaan yang juga membawahi Unit Kerja yang bertanggung jawab melakukan pembinaan jabatan fungsional tertentu bidang ketenagakerjaan.

D. Mandat Organisasi

Kementerian Ketenagakerjaan adalah organisasi eksekutif di bawah Presiden yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi utama di bidang ketenagakerjaan sesuai Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan. Lebih spesifik lagi, mandat organisasi Kementerian Ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek penting sebagai berikut:

1) Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Salah satu mandat utama Kementerian Ketenagakerjaan adalah meningkatkan kompetensi dan keterampilan 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.

2) Penciptaan dan Perluasan Kesempatan Kerja

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

3) Pengembangan Sistem dan Perlindungan Ketenagakerjaan

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

4) 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 untuk memudahkan pengelolaan data tenaga kerja, pemantauan kinerja, dan koordinasi antar instansi.

Di samping itu, secara lebih khusus, mandat ini tertuang di dalam peraturan perundang-undangan, yaitu:

- a. Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 Tentang Kementerian Ketenagakerjaan;
- b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

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

- 1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan Kesehatan kerja;
- 2) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian di daerah;
- 3) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian;
- 4) pengelolaan barang milik/ kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian;
- 5) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian;
- 6) perencanaan ketenagakerjaan nasional, pengelolaan teknologi informasi dan data ketenagakerjaan, serta pengembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan;
- 7) pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian; dan
- 8) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.

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

Serta kolaborasi antara Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dengan Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Kolaborasi antar dua direktorat ini penting untuk memastikan agar peserta program pelatihan yang disusun oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas bisa berlanjut ke penempatan kerja dari peserta pelatihan yang sesuai dengan keahliannya. Kolaborasi ini sangat penting dalam rangka menjadikan agar *output* kegiatan bisa memberikan *outcome* yang lebih besar. Diharapkan Kementerian Ketenagakerjaan dapat menjadi organisasi yang ideal dan dapat menyelesaikan fenomena terkini dalam dunia ketenagakerjaan yang dituangkan dalam struktur organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif.

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

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

1. Target Kinerja

Target kinerja Kementerian Ketenagakerjaan disusun sebagai arahan yang jelas untuk mencapai tujuan jangka menengah (lima tahun). Target kinerja merupakan turunan dari Tujuan dan Sasaran Strategis yang ingin dicapai oleh Kementerian yang diukur melalui indikator-indikator. Tujuan, Sasaran, dan Indikator yang ingin dicapai kementerian adalah sebagai berikut:

A. Tujuan 1: Meningkatnya kesempatan kerja yang inklusif dan adil serta memperkuat perlindungan, kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Tujuan 1 memiliki satu Sasaran Strategis yaitu “Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan”. Sasaran Strategis ini diukur dengan satu indikator sasaran strategis yaitu Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK).

Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)

Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan merujuk pada empat tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan yang termaktub dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni pendayagunaan tenaga kerja secara optimal, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, dan peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Berdasarkan empat tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan tersebut, disusunlah Dimensi yang merepresentasikan masing-masing tujuan tersebut di atas, sehingga tersusunlah empat Dimensi Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan. Dimensi ini kemudian diurai menjadi indikator yang menggambarkan aktivitas utama pembangunan ketenagakerjaan.

Indikator yang digunakan dalam menyusun Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) adalah:

- EPR (*Employment to Population Ratio*);
- Persentase lulusan vokasi yang bekerja/berwirausaha dalam waktu kurang dari 6 bulan;
- Jumlah penempatan oleh Kemnaker;
- jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PP/PKB);
- persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja;
- Perusahaan yang melakukan *self-assessment* norma 100;
- Laju PDB per Tenaga kerja.

Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dihitung dari penjumlahan tiap indikator

$$IPK = I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5 + I_6 + I_7$$

Keterangan:

I_1 = Employment to Population Rate (EPR)

I_2 = Persentase lulusan vokasi yang bekerja / berwirausaha kurang dari 6bulan

I_3 = Jumlah penempatan oleh Kemnaker

I_4 = jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB

I_5 = persentase tenaga kerja aktif dalam jaminan sosial tenaga kerja

I_6 = Perusahaan yang melakukan self – assessment norma 100

I_7 = Laju PDB per Tenaga kerja

Berikut merupakan target kinerja IKSS yang pertama (IPK).

IKSS	Satuan	Baseline	2025	2026	2027	2028	2029
Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Nilai	70,10	70,14	73,66	76,82	80,11	83,58

B. Tujuan 2: Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang berkualitas dan bermanfaat.

Tujuan 2 memiliki satu Sasaran Strategis yaitu “Meningkatnya tata kelola dan pelayanan publik Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas”. Sasaran strategis ini diukur dengan 1 (satu) indikator, yaitu Indeks Reformasi Birokrasi”. Sasaran Strategis ini diukur dengan satu indikator sasaran strategis yaitu Indeks Reformasi Birokrasi yang merupakan gambaran tingkat kemajuan kementerian mewujudkan birokrasi yang berkualitas. Indeks Reformasi Birokrasi diatur oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kemenpanrb). Rumus penghitungan Indeks Reformasi Birokrasi didasarkan pada pembobotan komponen dan sub-komponen yang nilai dan penjelasannya diatur oleh Kemenpanrb. Berikut merupakan target kinerja IKSS kedua (Indeks RB).

IKSS	Satuan	Baseline	2025	2026	2027	2028	2029
Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	84,57	87,50	90,01	92,50	95,00	97,50

Target-target tersebut dirancang berdasarkan analisis kebutuhan masyarakat dan prioritas pemerintah untuk memastikan bahwa setiap langkah Kementerian Ketenagakerjaan dapat mendukung pembangunan nasional, terutama di bidang ketenagakerjaan, yang efektif. Oleh karena itu, target-target ini diterjemahkan menjadi sejumlah program dan kegiatan yang spesifik, yang memungkinkan Kementerian Ketenagakerjaan untuk menjalankan misinya melalui langkah-langkah yang terukur dan dapat dievaluasi.

Berbagai program yang diinisiasi Kementerian Ketenagakerjaan mencerminkan bidang-bidang utama yang menjadi fokus dari rencana strategis. Setiap program diuraikan dalam bentuk kegiatan yang mendetail, termasuk alokasi anggaran, indikator kinerja, dan jadwal pelaksanaan yang memungkinkan pencapaian target yang lebih besar. Melalui kegiatan-kegiatan ini, Kementerian Ketenagakerjaan dapat lebih efektif dalam menggerakkan sumber daya, berkoordinasi dengan pemangku kepentingan, dan memastikan setiap langkah operasional mendukung pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.

Selain itu, penerjemahan target kinerja ke dalam program dan kegiatan memungkinkan adanya sistem pemantauan dan evaluasi yang lebih jelas dan terstruktur. Setiap kegiatan dapat diukur pencapaiannya terhadap target yang telah ditetapkan, sehingga Kementerian Ketenagakerjaan dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan secara cepat. Dengan pendekatan ini, Kementerian Ketenagakerjaan dapat mempertahankan fokus pada target strategisnya, memberikan hasil yang lebih maksimal, dan memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan memberikan dampak yang nyata dan terukur bagi masyarakat. Secara rinci, berikut ini adalah program dan kegiatan yang diagendakan dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan tahun 2025-2029.

Tabel IV.1 Program, Sasaran Program dan Kegiatan Kementerian Ketenagakerjaan

NO.	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	KEGIATAN	UNIT PELAKSANA	PERUBAHAN
1.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP : Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Pengembangan standar kompetensi dan program pelatihan vokasi	Direktorat Bina Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan	
			Peningkatan kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan vokasi dan produktivitas	Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi	
			Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	Direktorat Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	
			Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas	
			Pengembangan dan Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan	Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan	Menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Tertentu mendukung Program Pembinaan Ketenagakerjaan di Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM
			Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi	Badan Nasional Sertifikasi Profesi	
2.	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	SP 1: Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Penempatan Tenaga Kerja	Direktorat Penempatan Tenaga Kerja	
			Perluasan Kesempatan Kerja	Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan	
			Peningkatan Pengendalian Penggunaan TKA	Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing	
			Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja	Direktorat Bina Pengantar Kerja	Menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Tertentu mendukung Program Pembinaan Ketenagakerjaan di Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM
			Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja Khusus	Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Khusus	
			Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja	Pusat Pasar Kerja	

NO.	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	KEGIATAN	UNIT PELAKSANA	PERUBAHAN
		SP 2 : Meningkatnya pemenuhan hak pekerja/buruh	Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Direktorat Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	
			Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan	Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan	
			Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial	Direktorat Bina Mediator Hubungan Industrial	Menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Tertentu mendukung Program Pembinaan Ketenagakerjaan di Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM
		SP 3 : Meningkatnya Kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Penyediaan Fasilitas Kesehatan Pekerja	Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Direktorat Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
		SP 4 : Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	Peningkatan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	Direktorat Bina Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	
			Peningkatan Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Direktorat Bina Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
			Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	
			Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Direktorat Bina Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
			Peningkatan Kompetensi Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3	Direktorat Bina Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Menjadi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Tertentu mendukung Program Pembinaan Ketenagakerjaan di Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM
		SP 5 : Meningkatnya Kualitas Data, Kebijakan, Rencana Tenaga Kerja, dan Penguatan Teknologi Informasi	Pengembangan Perencanaan Tenaga Kerja	Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan	

NO.	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	KEGIATAN	UNIT PELAKSANA	PERUBAHAN
			Pengelolaan Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan	Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan	Menjadi Unit Eselon II yang mendukung program Dukungan Manajemen Sekretariat Jenderal
			Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan	Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan	
3.	Program Dukungan Manajemen	Meningkatnya pengawasan intern Inspektorat Jenderal dalam mendukung tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, dan akuntabel di Kementerian Ketenagakerjaan	Pengawasan Inspektorat I	Inspektorat I	
			Pengawasan Inspektorat II	Inspektorat II	
			Pengawasan Inspektorat III	Inspektorat III	
			Pengawasan Inspektorat IV	Inspektorat IV	
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Inspektorat Jenderal	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Itjen Kementerian Ketenagakerjaan	Ses. Itjen	
		Terwujudnya penatakelolaan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang baik, berintegritas, bersih dan bebas KKN	Peningkatan Perencanaan Program dan Anggaran	Biro Perencanaan dan Manajemen Kinerja	
			Pembentukan, Pembaruan, dan Penyelesaian Masalah Hukum	Biro Hukum	
			Peningkatan Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian	Biro Organisasi dan Sumber Daya	
			Peningkatan dan Pengelolaan Hubungan Masyarakat	Biro Hubungan Masyarakat	
			Peningkatan Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan	Biro Keuangan	
			Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Usaha dan Pelayanan Umum	Biro Umum	
			Peningkatan Pengelolaan Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri	Biro Kerja Sama	
			Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan	Menjadi Unit Kerja yang mendukung Program Pembinaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM

NO.	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	KEGIATAN	UNIT PELAKSANA	PERUBAHAN
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Dukungan Manajemen dan Manajemen Teknislainnya Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Ses Ditjen Binalavotas	
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Dukungan Manajemen dan Manajemen Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Ses Ditjen Binapenta dan PKK	
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	Dukungan Manajemen dan Manajemen Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	Ses Ditjen PHI dan Jamsos	
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Dukungan Manajemen dan Manajemen Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Ses Ditjen Binwasnaker dan K3	
		Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Dukungan Manajemen dan Manajemen Teknis Lainnya Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Ses Barenbang	

Mengikuti perkembangan perubahan kerangka kelembagaan maka akan diikuti pula dengan pergeseran beberapa kegiatan yang mendukung setiap program, di antaranya kegiatan Pengelolaan Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan yang sebelumnya mendukung program pembinaan Ketenagakerjaan menjadi mendukung Program dukungan Manajemen Sekretariat Jenderal, serta kegiatan Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu dan kegiatan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan akan mendukung program Pembinaan Ketenagakerjaan yang kelak akan berada pada Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM.

2. Kerangka Pendanaan
- Berbagai program dan kegiatan pembangunan bidang ketenagakerjaan bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang terdiri dari :
- a. Rupiah Murni;

b. Penerimaan Negara Bukan Pajak;

c. Peningkatan Pelayanan dengan Badan Layanan Umum; dan

d. Pinjaman dan Hibah Luar Negeri.
- Selama kurun waktu tahun 2025–2029, untuk dapat menjalankan program dan kegiatan yang ditentukan di dalam rencana strategis, Kementerian Ketenagakerjaan memerlukan anggaran sebesar Rp4.353.747.000.000 (empat triliun tiga ratus lima puluh tiga miliar tujuh ratus empat puluh tujuh juta rupiah) (2025),

Rp7.857.883.000.000 (tujuh triliun delapan ratus lima puluh tujuh miliar delapan ratus delapan puluh tiga juta rupiah) (2026), Rp9.149.808.000.000 (sembilan triliun seratus empat puluh sembilan miliar delapan ratus delapan juta rupiah) (2027), Rp9.460.665.000.000 (sembilan triliun empat ratus enam puluh miliar enam ratus enam puluh lima juta rupiah) (2028), dan Rp10.587.246.000.000 (sepuluh triliun lima ratus delapan puluh tujuh miliar dua ratus empat puluh enam juta rupiah) (2029).

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029 ini merupakan dokumen yang bersifat indikatif yang memuat penyempurnaan sasaran, arah kebijakan dan strategi, dukungan regulasi dan kelembagaan, program, kegiatan, serta target kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2025-2029, yang telah diselaraskan dengan agenda prioritas RPJMN 2025-2029. Rencana Strategis ini akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2025-2029, serta sebagai salah satu instrumen awal untuk mengevaluasi pelaksanaan berbagai program dan kegiatan pembangunan bidang Ketenagakerjaan.

Agar implementasi dapat berjalan dengan baik, perlu disusun kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

- 1) Renstra sebagai dokumen perencanaan Kementerian Ketenagakerjaan selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) sebagai dokumen perencanaan program dan kegiatan tahunan, dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Kementerian Ketenagakerjaan sebagai dokumen anggaran tahunan.
- 2) Pencapaian tujuan dan sasaran strategis Renstra diarahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan, serta dilaksanakan oleh seluruh jajaran Kementerian Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Pelaksanaan program dan kegiatan tersebut dilakukan dengan memperhatikan kaidah-kaidah hukum serta prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.
- 3) Target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra akan dijadikan sebagai dasar dalam melakukan pemantauan, evaluasi, pengukuran dan pelaporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan sebagai bentuk akuntabilitas kinerja Kementerian Ketenagakerjaan.
- 4) Pemantauan, Pengendalian, dan Evaluasi Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan secara obyektif dan periodik, serta terintegrasi dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan. Pada akhir periode Renstra Kementerian Ketenagakerjaan (tahun 2029) dilaksanakan evaluasi akhir Renstra 2025-2029, sekaligus sebagai masukan dalam penyiapan Rencana Strategis periode selanjutnya.
- 5) Pemantauan, Pengendalian, dan Evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra dilakukan secara berjenjang mulai dari unit kerja terendah hingga Menteri, dan dikoordinasikan oleh Sekretariat Jenderal.
- 6) Pengawasan pelaksanaan program dan kegiatan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Inspektorat Kementerian Ketenagakerjaan.

Pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2025-2029 harus didukung dengan komitmen dan kerja keras dari seluruh jajaran di Kementerian Ketenagakerjaan, serta dukungan dari seluruh *stakeholder* di bidang

ketenagakerjaan, baik pada Kementerian/Lembaga terkait, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, unsur akademisi, masyarakat, dan dunia usaha. Dengan komitmen dan kerja sama yang dibangun, diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan nasional.

Lampiran Matriks
Lampiran 1: Matriks Kinerja dan Pendanaan Kementerian Ketenagakerjaan

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN										4.603.357	7.769.838	9.055.142
	SS-1 : Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan											
	- IKSS : Indeks pembangunan ketenagakerjaan (nilai)		Nilai	70,10	70,14	73,66	76,82	80,11	83,58			
	SS-2 : Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan yang profesional dan berintegritas											
	- IKSS : Indeks Reformasi Birokrasi (nilai)		Nilai	84,57	87,50	90,01	92,50	95,00	97,50			
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI : DITJEN BINALAVOTAS										1.796.847	4.421.930	5.039.625
	SP : Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja											
RPJMN	- IKP 1: Laju Pertumbuhan PDB Per Tenaga Kerja		Persen	0	3,30	3,45	3,60	3,75	3,90			
RPJMN	- IKP 2 : Persentase Lulusan Pelatihan Vokasi Setahun Terakhir yang Bekerja atau Berwirausaha		Persen	41	44	45	46	47	48			
Kegiatan 1 : Pengembangan Standar Kompetensi dan Program Pelatihan Vokasi Binalavotas										58.777	20.515	31.020
	SK 1 : Tersedianya standar kompetensi kerja dan program pelatihan vokasi											
	- IKK : Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang ditetapkan		NSPK	131	80	80	80	80	80			
	- IKK : Jumlah Program Pelatihan Vokasi yang ditetapkan		NSPK	170	65	20	38	63	75			
RPJMN	- IKK : Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) Pekerjaan Hijau/Green Jobs yang Ditetapkan		Dokumen	0	1	1	1	1	1			
	Output											
	- Standar Kompetensi Kerja (SKK)		NSPK	131	80	80	80	80	80			
	- Program dan Modul Pelatihan Vokasi		NSPK	170	65	10	28	53	65			
	- Program dan Modul Pelatihan Vokasi untuk Pekerjaan Hijau (Green Jobs)		NSPK	0	0	10	10	10	10			
	- Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) Pekerjaan Hijau (Green Jobs)		NSPK	0	1	1	1	1	1			
	SK 2 : Terlaksananya Prestasi talenta muda pada ajang kompetisi keterampilan nasional dan internasional											
	- IKK : Persentase prestasi talenta muda yang memperoleh medali pada ajang kompetisi keterampilan nasional dan internasional		Persen	0	70	30	70	30	70			
	Output : Kompetensi Keahlian/Keterampilan tingkat Nasional dan Internasional		Orang	0	26	30	14	33	15			
Kegiatan 2 : Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Binalavotas										371.972	2.806.518	2.815.368
	SK : Menguatnya Lembaga Pelatihan Vokasi											
	- IKK : Jumlah Lembaga pelatihan vokasi yang bekerja sama dengan DUDIKA		Lembaga	4	15	20	20	20	20			
	- IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang terakreditasi		Lembaga	905	479	782	1077	1077	1082			
	- IKK : Jumlah Lembaga Pelatihan Vokasi yang dibangun atau dikembangkan		Lembaga	451	89	207	207	255	255			
	Output											
	- Forum Kemitraan dengan Perusahaan/Industri/Institusi		Forum	4	15	20	20	20	20			
	- Lembaga Pelatihan Vokasi yang terakreditasi		Lembaga	905	478	710	975	975	980			
	- Lembaga Pelatihan Vokasi untuk mendukung Pekerjaan Hijau (Green Jobs)		Lembaga	0	0	70	100	100	100			
	- Lembaga pelatihan vokasi berstandar internasional		Lembaga	0	1	2	2	2	2			
	- Pengembangan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi		Unit	23	13	7	7	5	5			
	- Pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas		Lembaga	370	75	100	100	100	100			
	- Pengembangan sarana Lembaga Pelatihan Vokasi		Unit	58	1	100	100	150	150			
Kegiatan 3 : Peningkatan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Binalavotas										640.758	743.497	1.255.978
	SK : Terlaksananya penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan yang berkualitas											
	- IKK 1: Jumlah tenaga kerja yang dikembangkan kompetensinya		Orang	127008	92.471	108.205	176.782	202.972	279.189			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
RPJMN	-	IKK 2 : Jumlah Tenaga Kerja yang Dikembangkan Kompetensi Hijau	Orang	0	300.000	500.000	700.000	900.000	1.100.000			
	-	IKK 3: Jumlah lulusan pelatihan vokasi di lembaga pelatihan kerja swasta, BLKK, dan Kementerian/Lembaga	Orang	0	607.529	591.795	423.218	297.028	120.811			
	-	IKK 4 : Tingkat Kepuasan Pengguna atas Lulusan Pelatihan Vokasi	Nilai	0	0	3,2	3,3	3,4	3,5			
RPJMN	-	IKK 5 : Jumlah peserta pemagangan dalam dan luar negeri	Orang	62159	18.400	23.550	28.708	33.873	36.647			
	-	IKK 6 : Jumlah Kerja Sama yang Melibatkan Asosiasi dan DUDIKA dalam Pengembangan Pekerjaan Hijau/Green Jobs	Kerja sama	0	1	1	1	1	1			
	Output											
	-	Pelatihan Vokasi Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	Orang	0	2144	2500	4824	5548	6380			
	-	Pelatihan Vokasi Bidang Infrastruktur	Orang	0	1440	2160	3240	3726	4285			
	-	Pelatihan Vokasi Bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	Orang	0	4032	6048	9072	10433	11998			
	-	Pelatihan Vokasi Bidang Industri dan Jasa	Orang	41552	31329	19600	56000	64000	97252			
	-	Pelatihan Vokasi Bidang Pertanian dan Perikanan	Orang	0	1560	976	4500	8100	14448			
	-	Pelatihan Vokasi yang Mendukung Pekerjaan Hijau (Green Jobs)	Orang	0	2064	8800	6192	6200	7018			
	-	Bantuan Program Pelatihan Vokasi	Orang	37865	22704	32000	35000	40000	67559			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Jawa Barat	Orang	6495	3152	4728	7092	8156	9379			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Jawa Tengah	Orang	7488	5760	8640	12960	14904	17140			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi D.I Yogyakarta	Orang	544	448	672	1008	1159	1333			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Jawa Timur	Orang	6096	3584	5376	8064	9274	10665			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Aceh	Orang	1520	704	1056	1584	1822	2095			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sumatera Utara	Orang	1600	784	1176	1764	2029	2333			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sumatera Barat	Orang	2336	1584	2376	3564	4099	4713			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Riau	Orang	400	416	624	936	1076	1238			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Jambi	Orang	688	624	936	1404	1615	1857			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sumatera Selatan	Orang	2112	1280	1800	2500	3000	3809			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Lampung	Orang	624	608	800	1200	1500	1809			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Kalimantan Barat	Orang	1008	736	1000	1500	1800	2190			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Kalimantan Tengah	Orang	1312	800	1200	1800	2070	2381			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Kalimantan Selatan	Orang	1408	704	1056	1584	1822	2095			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Kalimantan Timur	Orang	528	304	456	684	787	905			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sulawesi Utara	Orang	480	448	672	1008	1159	1333			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sulawesi Tengah	Orang	816	624	936	1404	1615	1857			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sulawesi Selatan	Orang	1936	1456	2184	3276	3767	4333			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sulawesi Tenggara	Orang	912	816	1224	1836	2111	2428			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Maluku	Orang	208	112	168	252	290	333			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Bali	Orang	1568	1056	1584	2376	2732	3142			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Nusa Tenggara Barat	Orang	2160	1712	2568	3852	4430	5094			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Nusa Tenggara Timur	Orang	560	352	528	792	911	1047			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Papua	Orang	288	208	312	468	538	619			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Bengkulu	Orang	1168	608	912	1368	1573	1809			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Banten	Orang	416	208	312	468	538	619			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Bangka Belitung	Orang	696	128	192	288	331	381			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Gorontalo	Orang	624	272	408	612	704	809			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Kepulauan Riau	Orang	416	224	336	504	580	667			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Sulawesi Barat	Orang	0	0	0	0	0	0	-	-	-
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Kalimantan Utara	Orang	496	192	288	432	497	571			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Maluku Utara	Orang	112	64	96	144	166	190			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Papua Barat	Orang	272	192	288	432	497	571			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi DKI Jakarta	Orang	64	80	120	180	207	238			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Papua Selatan	Orang	240	96	144	216	248	286			
	-	Pelatihan Vokasi di Provinsi Papua Barat Daya	Orang	0	32	48	72	83	95			
	-	Peserta Pelatihan Kerjasama Pihak Ketiga (PFLK)	Orang	0	454	681	1022	1175	1351			
	-	Peserta yang magang di perusahaan/Industri di Dalam Negeri	Orang	44717	15400	20400	25400	30400	33000			
	-	Peserta yang magang di perusahaan di Luar Negeri	Orang	17442	3000	3150	3308	3473	3647			
	-	Pembinaan Pemagangan dan Pelatihan Vokasi di institusi penangku kepentingan	Kegiatan	154	88	120	120	120	120			
	-	Pembinaan Forum Kemitraan dengan Perusahaan/Industri/Institusi	Kegiatan	0	21	23	24	25	35			
	-	Pembinaan Forum Kemitraan dengan Perusahaan/Industri/Institusi Asosiasi/Dudika untuk pengembangan pekerjaan hijau (Green Jobs)	Kegiatan	0	1	1	1	1	1			
	-	Survei Kepuasan Pengguna Lulusan Pelatihan Vokasi	Dokumen	0	0	1	1	1	1			
Kegiatan 4 : Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Binalavotas										32.724	44.840	52.547
	SK : Meningkatnya partisipasi Perusahaan/Lembaga dalam peningkatan produktivitas											
	-	IKK 1 : Jumlah Perusahaan/lembaga yang Berpartisipasi dalam Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing (GNP2DS)	Perusahaan/Lembaga		501	495	630	765	900			
	-	IKK 2 :Jumlah peserta yang meningkat kompetensinya di Bidang Produktivitas.	Orang		1.796	875	1.310	1.770	2.546			
	Output											
	-	Pengukuran Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	NSPK	0	3	6	6	6	6			
	-	Lembaga/Perusahaan yang menerapkan Alat, Teknik, dan Metode Peningkatan Produktivitas	Lembaga	0	200	300	400	500	600			
	-	Lembaga/Perusahaan yang menerapkan Alat, Teknik, dan Metode Peningkatan Produktivitas berbasis <i>Green Productivity</i>	Lembaga	0	0	70	80	90	100			
	-	Perusahaan/Lembaga yang mengikuti Bimbingan dan konsultansi peningkatan Produktivitas	Lembaga	561	301	125	150	175	200			
	-	Pelatihan Peningkatan Produktivitas	Orang	6843	1796	525	960	1420	2196			
	-	Peserta Pelatihan Peningkatan Produktivitas Pendukung Pekerjaan Hijau (<i>Green Jobs</i>)	Orang	0	0	350	350	350	350			
Kegiatan 5 : Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan Binalavotas										56.676	60.773	68.322
	SK : Meningkatnya Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan											
	-	IKK : Jumlah Instruktur yang dikembangkan dan ditingkatkan kompetensinya	Orang	970	3.340	4.012	4.764	5.934	7.009			
	-	IKK : Persentase Instruktur yang Berkinerja Tinggi	Persen	0	18	19	20	21	22			
	-	IKK : Jumlah tenaga pelatihan yang dikembangkan dan ditingkatkan kompetensinya	Orang	1570	160	160	160	160	352			
	Output											
	-	Jabatan Fungsional Instruktur Berkompotensi Dasar	Orang	100	205	212	224	234	249			
	-	Instruktur Swasta Berkompotensi Dasar	Orang	370	175	100	100	100	100			
	-	Instruktur Yang Berkinerja Tinggi	Orang	500	500	100	250	450	608			
	-	Instruktur Berkompotensi Tinggi	Orang	6420	2960	3700	4440	5600	6660			
	-	Tenaga pelatihan berkompotensi tinggi	Orang	1570	160	160	160	160	352			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
Kegiatan 6 : Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi Binalavotas										77.669	93.828	113.231
	SK : Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi Kerja											
	IKK 1 : Jumlah lulusan pelatihan yang mendapatkan sertifikat kompetensi		Orang	0	50.403	57.457	67.580	82.708	110.165			
	IKK 2 : Jumlah Tenaga kerja yang tersertifikasi kompetensi kerja		Orang	0	25.719	35.000	45.000	50.000	55.000			
	Output											
-	Lulusan pelatihan vokasi yang mendapatkan Sertifikat Kompetensi Kerja		Orang	77908	48.063	55.000	65.000	80.000	107.321			
-	Lulusan pelatihan vokasi yang mendapatkan Sertifikat Kompetensi Kerja Pekerjaan Hijau (Green jobs)		Orang	0	1500	1575	1654	1736	1823			
-	SDM Bidang Sertifikasi yang dilatih		Orang	1505	840	882	926	972	1021			
-	Pembinaan LSP		Lembaga	100	50	53	55	58	61			
-	Skema Sertifikasi Kompetensi Kerja		NSPK	150	68	71	75	79	83			
-	Skema Sertifikasi Kompetensi Kerja Pekerjaan Hijau (Green jobs)		NSPK	0	0	6	8	9	10			
-	Tenaga kerja yang mendapatkan Sertifikat Kompetensi Kerja		Orang	55140	25719	35000	45000	50000	55000			
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN : DITJEN BINALAVOTAS												
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas											
-	IKP : Nilai Kinerja Anggaran Ditjen Binalavotas		Nilai	90	90	90,5	91	91,5	92			
-	IKP : Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen Binalavotas		Nilai	85	85	85,5	86	86,5	87			
-	IKP : Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen Binalavotas		Persen	75	75	76	77	78	79			
-	IKP : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen Binalavotas/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan Ditjen Binalavotas		Nilai	4	3,95	2,68	2,68	2,88	2,88			
-	IKP : Persentase Penurunan Temuan Hasil Pemeriksaan Ditjen Binalavotas		Persen	0	0,8	0,7	0,6	0,5	0,2			
Kegiatan 7 : Dukungan Manajemen dan Manajemen Teknis lainnya Ditjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas										558.271	651.959	703.159
	SK : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal											
-	IKK : Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran		Nilai	90	90	90,5	91	91,5	92			
-	IKK : Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah		Nilai	85	85	85,5	86	86,5	87			
-	IKK : Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas		Nilai	3,8	3,90	3,96	3,99	4,02	4,05			
-	IKK : Tindak Lanjut Temuan Itjen		Persen	75	75	77,5	80	82,5	85			
-	IKK : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan Ditjen Binalavotas		Nilai	4	3,95	2,68	2,68	2,88	2,88			
	Output											
-	Layanan Hukum		Layanan	1	1	1	1	1	1			
-	Layanan Umum		Layanan	1	1	1	1	1	1			
-	Layanan Data dan Informasi		Layanan	23	23	23	23	23	23			
-	Layanan Perkantoran		Layanan	23	23	23	23	23	23			
-	Layanan Prasarana Internal		Unit	1	1	1	1	1	1			
-	Layanan Perencanaan dan Penganggaran		Dokumen	5	5	5	5	5	5			
-	Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Dokumen	23	23	23	23	23	23			
-	Layanan Manajemen Keuangan		Dokumen	21	22	22	22	22	22			
-	Layanan Reformasi Kinerja		Layanan	21	21	21	21	21	21			
PROGRAM PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN (1/4) : DITJEN BINAPENTA & PKK										441.846,478	605.682,721	663.320,273
	SP: Meningkatnya Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja											
-	IKP: Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan dan diberdayakan		Orang		1.010.100	1.164.170	1.273.546	1.384.928	1.498.317			
Kegiatan 1 : Penempatan Tenaga Kerja												
	SK : Meningkatnya Tenaga Kerja yang ditempatkan											
-	IKK : Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan		Orang	238.690	940.000	1.090.000	1.198.000	1.308.000	1.420.000	8.104,080	17.818,461	27.372,833

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator		Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
						2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
RPJMN - PP - Koordinator	-	IKK : Proporsi tenaga kerja hijau		Persen	2,64	2,70 - 2,73	2,76 - 2,83	2,83 - 2,93	2,89 - 3,03	2,96 - 3,14			
RPJMN - KP - Pengampu	-	IKK : Proporsi Pekerja yang Bekerja pada Bidang Keahlian Menengah Tinggi		Persen	62,18	62,97	63,60	64,23	64,88	65,53			
	Output :												
	-	Rancangan NSPK Penempatan Tenaga Kerja		NSPK	1	1	1	1	1	1			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja		Orang	0	940.000	1.090.000	1.198.000	1.308.000	1.420.000			
	Output :												
	-	Dokumen Analisis Jabatan		Dokumen	0	1	1	1	1	1			
	Output :												
	-	Dokumen Kamus Jabatan (Job Title) Baru		Dokumen	0	1	1	1	1	1			
	Output :												
PN	-	Fasilitasi dan Pembinaan Pencari Kerja untuk Mendapatkan Penyuluhan Bimbingan Jabatan		Orang	0	27.000	28.000	29.000	30.000	31.000			
	Output :												
PN	-	Fasilitasi dan Pembinaan Tenaga Kerja di Pekerjaan Hijau		Orang	0	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000			
	Output :												
PN	-	Dokumen Kamus Jabatan Seri Greenjobs		Dokumen	0	2	2	2	2	2			
	Output :												
PN	-	Dokumen Analisis Pasar Kerja		Dokumen	0	2	2	2	2	2			
Kegiatan 2 : Perluasan Kesempatan Kerja											275.869,415	330.131,838	351.560,745
	SK : Meningkatkan Tenaga Kerja yang diberdayakan												
	-	IKK : Jumlah Tenaga kerja yang tercipta melalui TKM dan Kemitraan DUDI		Orang	3.006	5.500	5.500	5.500	5.500	5.500			
	-	IKK : Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui TKM, Padat Karya dan Layanan Kewirausahaan		Orang	84.500	53.250	56.070	56.196	56.328	56.467			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pemberdayaan Tenaga Pendamping TKMP		Orang	1.725	500	500	500	500	500			
	Output :												
	-	Fasilitasi Tenaga Kerja yang mengikuti kegiatan Padat Karya		Orang	37.500	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula		Orang	44.000	40.000	42.520	42.646	42.778	42.917			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pembinaan Kewirausahaan		Orang	0	2.250	2.550	2.550	2.550	2.550			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pembinaan Talenta Muda		Orang	255	60	60	60	60	60			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pemberdayaan Tenaga Pendamping TKML		Orang	203	100	100	100	100	100			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pemberdayaan Tenaga Kerja hasil TKM dan DUDI		Orang		5.500	5.500	5.500	5.500	5.500			
	Output :												
	-	Bantuan Padat Karya yang Diberikan kepada Lembaga		Lembaga	992	180	180	180	180	180			
	Output :												
	-	Bantuan Padat Karya Tematik Kemiskinan Ekstrem yang Diberikan kepada Lembaga		Lembaga	250	20	20	20	20	20			
	Output :												
	-	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Lanjutan		Orang	3.076	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000			
	Output :												
	-	Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula		Orang	33.166	37.600	40.000	40.000	40.000	40.000			
	Output :												
	-	Bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula Tematik (Kemiskinan Ekstrem)		Orang	9.887	2.400	2.520	2.646	2.778	2.917			

[illegible]

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	-	IPK : Nilai Kinerja Anggaran Ditjen Binasapta dan PKK Fasilitasi dan Pembinaan Penempatan dan/atau Pemberdayaan Tenaga Kerja Muda Rentan	Orang	0	100	150	200	250	300			
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN : DITJEN BINAPENTA DAN PKK												
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan	Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja										
	-	IPK : Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran Ditjen Binasapta dan PKK	Nilai		90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	-	IKP : Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen Binasapta dan PKK	Nilai		83	83,5	84	84,5	85			
	-	IKP : Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen Binapenta dan PKK	Persen		85	86	87	88	88			
	-	IKP : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen Binapenta dan PKK	Nilai		3,95	4,15	4,35	4,57	4,80			
	-	IKP : Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Ditjen Binapenta dan PKK	Persen		0,80	0,70	0,60	0,50	0,20			
Kegiatan 6 : Dukungan Manajemen dan Manajemen Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja										87.174,930	157.000,000	162.000,000
	SK : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal											
	-	IKK : Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Nilai		90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	-	IKK: Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Nilai		83	83,5	84	84,5	85			
	-	IKK : Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas	Nilai		3,9	3,93	3,96	3,99	4,02			
	-	IKK : Tindak Lanjut Temuan Ijin	Persen		85	86	87	88	88			
	-	IKK : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan Ditjen Binapenta dan PKKs Layanan Publik Instansi Pemerintah	Nilai		3,95	2,68	2,68	2,88	2,88			
	Output											
	-	Layanan BMN	Layanan		1	1	1	1	1			
	Output											
	-	Layanan Hukum	Layanan		1	1	1	1	1			
	Output											
	-	Layanan Umum	Layanan		2	2	2	2	2			
	Output											
	-	Layanan Data dan Informasi	Layanan		2	2	2	2	2			
	Output											
	-	Layanan Layanan Perkantoran	Layanan		4	4	4	4	4			
	Output											
	-	Layanan Sarana Internal	Unit		30	30	30	30	30			
	Output											
	-	Layanan Prasarana Internal	m2		1.288	1.288	1.288	1.288	1.288			
	Output											
	-	Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan		2	2	2	2	2			
	Output											
	-	Layanan Dukungan Manajemen Teknis Lainnya	Layanan		2	2	2	2	2			
	Output											
	-	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Dokumen		1	12	12	12	12			
	Output											
	-	Layanan Manajemen Keuangan	Dokumen		1	12	12	12	12			
	Output											
	-	Layanan Reformasi Kinerja	Layanan		1	1	1	1	1			
PROGRAM PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN (2/4) : DITJEN PHI DAN JAMSOS										1.458.835	1.626.513	1.818.387
	SP: Meningkatnya pemenuhan hak pekerja/buruh											
RPJMN	-	IKP : Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial	Orang	11.797.247	13.289.510	15.389.510	17.589.510	19.889.510	22.289.510			
	-	IKP : Persentase Perselisihan hubungan Industrial yang diselesaikan	Persen		30	35	40	45	50			
Kegiatan 1 : Penguatan Kelembagaan dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial										36.653	44.186	53.330
	SK: Meningkatnya kualitas kelembagaan hubungan industrial dan efektivitas pencegahan perselisihan hubungan industrial											
	-	IKK : Persentase Peningkatan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan	Persen	30,02	20	23	25	28	30			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	-	IKK : Persentase Perusahaan yang mendapatkan kategori baik pada pemetaan kerawanan HI	Persen		20	23	25	28	30			
	-	IKK : Jumlah Rekomendasi tripartit yang dihasilkan	Rekomendasi Kebijakan		12	12	12	12	12			
	Output :											
	-	Output: Pembinaan Tenaga Kerja Terampil Berdialog dalam Membangun Kerja Sama di Perusahaan	Orang		1.700	2.210	2.873	3.735	4.855			
	-	Output: Pembinaan Pelaku Hubungan Industrial dalam teknik bernegosiasi	Orang		700	800	900	1.000	1.100			
	-	Output: Pembinaan Hubungan Industrial yang Baru terhadap Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan	Orang		500	550	600	650	700			
	-	Output: Fasilitasi dan Pembinaan Dialog Sosial Inovatif dan Produktif antar Pengusaha dan Pekerja	Orang		1.335	1.400	1.500	1.600	1.700			
	-	Output: Pembinaan Revitalisasi Hubungan Industrial Pancasila	Orang		2.300	2.400	2.500	2.600	2.700			
	-	Output: Pemetaan Kerawanan Hubungan Industrial	Badan Usaha		1.225	1.593	2.070	2.691	3.499			
	-	Output: Fasilitasi dan Pembinaan Pengurangan Konflik Laten Hubungan Industrial	Orang		500	550	600	650	700			
	-	Output: Pendampingan dalam rangka mitigasi potensi perselisihan Hubungan Industrial	Orang		480	550	600	650	700			
	-	Output: Perayaan Peringatan Hari Buruh Internasional	Kegiatan		2	2	2	2	2			
	-	Output: Pendampingan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	Kelompok Masyarakat		50	50	50	50	50			
	-	Output: Pembinaan Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Orang		700	800	900	1.000	1.100			
	-	Output: Fasilitasi dan Pembinaan LKS Tripartit Nasional	Lembaga		1	1	1	1	1			
Kegiatan 2 : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial										24.831	29.732	35.692
	SK: Meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial											
	-	IKK : Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditangani melalui mediasi hubungan industrial	Persen		85	87	90	92	95			
	-	IKK : Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditangani melalui konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial	Persen		85	87	90	92	95			
	Output :											
	-	Output: Penguatan Keahlian Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial	Orang		1.200	1.560	2.028	2.636	3.427			
	-	Output: Pembinaan Teknis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Orang		3.050	3.250	3.450	3.650	3.850			
	-	Output: Layanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan	Perkara		100	100	100	100	100			
	-	Output: Layanan Pembinaan Rekrutmen, Pelatihan dan Seleksi Calon Konsiliator HI, Calon Arbiter HI dan Calon Hakim Ad Hoc Pengadilan HI	Orang		299	300	300	300	300			
Kegiatan 3 : Peningkatan Pembinaan Hubungan Kerja dan Penerapan Pengupahan										43.526	52.061	63.613
	SK: Meningkatkan kualitas syarat kerja dan penerapan pengupahan											
	-	IKK : Persentase perusahaan yg menerapkan Struktur dan Skala Upah	Persen		74	78	82	86	90			
	-	IKK : Persentase Perusahaan yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	Persen	79,19	76	78	80	82	84			
	Output :											
	-	Output: Pembinaan Penyusunan Struktur dan Skala Upah bagi Perusahaan	Badan Usaha		1.560	2.028	2.636	3.427	4.456			
	-	Output: Rekomendasi Kebijakan Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan	Rekomendasi Kebijakan		2	2	2	2	2			
	-	Output: Konferensi dan Event Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan	Kegiatan		10	10	10	10	10			
	-	Output: Pembinaan Perlindungan	Badan Usaha		1.110	1.200	1.300	1.400	1.500			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	Pekerja/Buruh melalui Penerapan Pengupahan											
	- Output: Pembinaan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pembuatan Peraturan Perusahaan		Badan Usaha		1.200	1.560	2.028	2.636	3.427			
	- Output: Pembinaan Perlindungan Pekerja/Buruh melalui Pengaturan Perjanjian Kerja Bersama		Badan Usaha		530	550	600	650	700			
	- Output: Fasilitasi dan pembinaan Masyarakat Bidang Hubungan Kerja dan Pengupahan		Orang		3.760	3.800	3.900	4.000	4.100			
Kegiatan 4 : Peningkatan Kompetensi Mediator Hubungan Industrial										33.208	40.895	51.764
	SK: Meningkatkan kualitas Mediator Hubungan Industrial											
	- IKK : Persentase Mediator HI yang ditingkatkan kompetensinya		Persen	50,8	55	60	65	70	75			
	- IKK : Persentase Mediator HI yang Berkinerja Tinggi		Persen	75,4	76	77	78	79	80			
	Output :											
	- Output: Pelatihan dalam Peningkatan Kapasitas Mediator Hubungan Industrial		Orang		2.090	2.200	2.300	2.400	2.500			
	- Output: Bimbingan Teknis dan Fasilitasi Mediator Hubungan Industrial		Orang		970	1.000	1.100	1.200	1.300			
	SP: Meningkatkan Kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja											
	- IKP : Peningkatan jumlah pekerja yang terlindungi program jaminan sosial tenaga kerja		Orang		3.493.939	4.206.296	4.335.041	4.465.426	4.790.768			
	- IKP : Peningkatan Jumlah Pekerja Yang Mendapatkan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Orang		250.000	260.000	270.000	280.000	290.000			
Kegiatan 5 : Peningkatan Penerapan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja										1.222.778	1.347.126	1.484.598
	SK: Meningkatkan Pekerja Yang Terlindungi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Perusahaan yang Telah Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja											
RPJMN	- IKK : Persentase cakupan kepesertaan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional		Persen		14,01	17,63	21,30	25,04	29,02			
RPJMN	- IKK : Persentase cakupan kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPU) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional		Persen		54,18	56,10	58,05	60,03	62,14			
	- IKK : Jumlah Perusahaan Yang Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Perusahaan		65.826	68.426	71.126	73.926	76.826			
	Output :											
	- Output: Fasilitasi dan Pembinaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Orang		1.040	1.100	1.200	1.300	1.400			
	- Output: Rekomendasi Kebijakan Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Rekomendasi Kebijakan		4	4	4	4	4			
	- Output: Pembinaan Kelompok Pekerja Bukan Penerima Upah dalam Pemahaman Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Lembaga		600	780	1.014	1.318	1.714			
	- Output: Sosialisasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pelaku Hubungan Industrial		Orang		1.000	1.300	1.690	2.197	2.856			
	- Output: Pembinaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi		Orang		3.050	3.150	3.250	3.350	3.450			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
		Pelaku Hubungan Industrial										
	-	Output: Bantuan kuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Pekerja/Buruh	Orang		140.702.218	154.772.440	170.249.684	187.274.652	206.002.118			
		SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja										
	-	IKP : Nilai Kinerja Anggaran Ditjen PHI dan Jamsos	Nilai		90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	-	IKP : Nilai Evakuasi SAKIP Ditjen PHI dan Jamsos	Nilai		83,00	83,50	84,00	84,50	85,00			
	-	IKP : Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Ditjen PHI dan Jamsos	Persen		0,8	0,7	0,6	0,5	0,2			
	-	IKP : Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen PHI dan Jamsos	Persen		65	70	75	80	85			
	-	IKP : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen PHI dan Jamsos	Nilai		3,95	4,15	4,35	4,57	4,80			
Kegiatan 6 : Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja										97.839	112.513	129.390
		SK : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal										
	-	IKK : Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran	Nilai		90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	-	IKK : Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah	Nilai		83,00	83,50	84,00	84,50	85,00			
	-	IKK : Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas	Nilai		3,85	3,87	3,90	3,95	4,00			
	-	IKK : Tindak Lanjut Temuan Ihten	Persen		70	75	80	85	90			
	-	IKK : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah	Nilai		3,95	4,15	4,35	4,57	4,80			
		Output										
	-	Output: Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	Layanan		1	1	1	1	1			
	-	Output: Layanan Hukum	Layanan		1	1	1	1	1			
	-	Output: Layanan Umum	Layanan		1	1	1	1	1			
	-	Output: Layanan Data dan Informasi	Layanan		1	1	1	1	1			
	-	Output: Layanan Perkantoran	Layanan		1	1	1	1	1			
	-	Output: Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Dokumen		12	12	12	12	12			
	-	Output: Layanan Manajemen Keuangan	Dokumen		12	12	12	12	12			
	-	Output: Layanan Manajemen SDM	Layanan		1	1	1	1	1			
	-	Output: Layanan Sarana Internal	Unit		55	55	55	55	55			
	-	Output: Layanan Prasarana Internal	Unit		1	1	1	1	1			
PROGRAM PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN (3/4) DITJEN BINWASNAKER DAN K3										283.217	333.409	410.886
		SP : Meningkatnya perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan										
RPJMN	-	IKP : Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi Norma Ketenagakerjaan	Perusahaan	560.773	447.352	536.822	805.234	1.248.112	1.996.979			
Kegiatan 1: Peningkatan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan										15.433	18.902	23.216
		SK : Meningkatnya Kualitas Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan										
	-	IKK : Jumlah perusahaan yang melaporkan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online	Badan Usaha	731.192	448.090	515.000	592.250	681.088	783.251			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	- IKK : Jumlah Kader Norma Ketenagakerjaan yang ditingkatkan Kompetensinya		Orang	307	500	500	500	500	500			
	- IKK : Nilai indeks efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan		Nilai	68,16	71	72	73	74	75			
	- IKK : Nilai Indeks Kinerja Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan		Nilai	64,39	66	67	68	69	70			
	Output: Layanan pelaporan keadaan ketenagakerjaan pada WLKP Online bagi Perusahaan		Badan Usaha		448.090	627.300	878.200	1.229.500	1.721.300			
	Output: Layanan Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan		Lembaga		34	34	34	34	34			
	Output: Layanan Peningkatan Kompetensi Kader Norma Ketenagakerjaan		Orang		500	500	500	500	500			
	Output: Rekomendasi Kebijakan terhadap RUU tentang Perubahan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja		Rekomendasi Kebijakan		1	1						
Kegiatan 2 : Peningkatan Kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja										61.920	75.441	91.980
	SK : Meningkatnya kualitas kelembagaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja											
	- IKK : Nilai rata-rata indeks kinerja lembaga keselamatan dan kesehatan kerja		Nilai	83	66	67	68	69	70			
	- IKK : Jumlah Lembaga K3 yang terakreditasi		Lembaga	1.020	1.040	1.060	1.080	1.100	1.110			
	- IKK : Jumlah Perusahaan yang tersertifikasi SMK3		Badan Usaha	2.026	1.800	1.900	2.000	2.100	2.200			
	- IKK : Jumlah Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditingkatkan kompetensinya		Orang	14.606	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000			
	- IKK : Persentase Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berkinerja tinggi		Persen	55,1	50	52	54	56	58			
	- Output: Layanan pembentukan lembaga K3		Lembaga	1020	1.040	1.060	1.080	1.100	1.110			
	- Output: Pembinaan Kelembagaan K3		Badan Usaha		100	110	120	130	140			
	- Output: Fasilitasi Sertifikasi SMK3 bagi Perusahaan		Badan Usaha		1.600	2.240	3.100	4.400	6.100			
	- Output: Layanan Peningkatan Kompetensi Ahli K3		Orang		6.000	6.000	6.000	6.000	6.000			
	- Output: Layanan Pembinaan Ahli K3		Orang		3.000	3.120	3.240	3.360	3.480			
	- Output: Layanan Revitalisasi UPTP Balai K3		Lembaga		5	5	5	5	5			
Kegiatan 3: Peningkatan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan										15.487	21.681	30.354
	SK : Meningkatnya Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan											
	- IKK : Persentase Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti		Persen	100	100	100	100	100	100			
	- IKK : Persentase Pengaduan Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang Ditindaklanjuti pada Tahun "n"		Persen	100	100	100	100	100	100			
RPJMN	- IKK : Angka pekerja anak usia 5-17 tahun		Persen	1,72	1,67	1,65	1,63	1,62	1,61			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
Kegiatan 6 : Dukungan Manajemen Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja										137.961	151.288	181.545
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja											
	- IKP : Nilai Kinerja Anggaran Ditjen Binwasnaker dan K3		Nilai	99,25	90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	- IKP : Nilai Evaluasi SAKIP Ditjen Binwasnaker dan K3		Nilai	87,11	87	87,20	87,40	87,60	87,80			
	- IKP : Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Ditjen Binwasnaker dan K3		Persen	76,47	85	85	85	85	85			
	- IKP : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah Ditjen Binwasnaker dan K3/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan Ditjen Binwasnaker dan K3		Nilai	5	3,95	2,68	2,68	2,88	2,88			
	- IKP : Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Ditjen Binwasnaker dan K3		Persen	1,1	0,8	0,7	0,6	0,5	0,2			
	SK : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal											
	- IKK : Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran		Nilai	99,25	90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	- IKK : Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah		Nilai	87,11	87	87,20	87,40	87,60	87,80			
	- IKK : Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas		Nilai	3,879	3,80	3,80	3,90	4,00	4,00			
	- IKK : Tindak Lanjut Temuan Htco		Persen	76,47	85	85	85	85	85			
	- IKK : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan Ditjen Binwasnaker dan K3		Nilai	5	3,95	2,68	2,68	2,88	2,88			
	Output : Layanan BMN		Dokumen		3	3	3	3	3			
	Output : Layanan Hukum		Dokumen		1	1	1	1	1			
	Output : Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		Dokumen		1	1	1	1	1			
	Output : Layanan Umum		Layanan		1	1	1	1	1			
	Output : Layanan Perkantoran		Layanan		1	1	1	1	1			
	Output : Layanan Sarana Internal		Unit		100	100	100	100	100			
	Output : Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Dokumen		12	12	12	12	12			
	Output : Layanan Manajemen Keuangan		Dokumen		2	2	2	2	2			
	Output : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		Dokumen		1	1	1	1	1			
PROGRAM PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN (4/4) : BARENBANG										215.229	243.401	253.909
	SP : Meningkatnya Kualitas Data, Kebijakan, Rencana Tenaga Kerja, dan Penguatan Teknologi Informasi											
	- IKP : Tingkat kepuasan stakeholder terhadap rencana tenaga kerja dan rekomendasi kebijakan		Persen		70	75	80	85	90			
	- IKP : Tingkat kepuasan stakeholder terhadap layanan data dan sistem informasi ketenagakerjaan		Persen		70	75	80	85	90			
Kegiatan 1: Pengembangan Perencanaan Tenaga Kerja										12.201	9.661	10.145
	SK : Meningkatnya Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja											
RPJMN	- IKK Jumlah Kebijakan yang spesifik mendukung pekerjaan hijau/green job		Kebijakan		1	1	1	1	1			
	- IKK : Persentase rencana tenaga kerja yang dijadikan acuan atas penentuan kebijakan		Persen		60	65	70	75	80			
	Output : Rekomendasi Perencanaan Tenaga Kerja	Kebijakan	Rekomendasi Kebijakan		2	1	1	1	1			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	Output : Fasilitas Penyusunan Rencana Tenaga Kerja di Daerah	Provinsi			20	34	34	34	38			
	Output : Informasi Inteleigensi Pasar Kerja	Dokumen			1	0	0	0	0			
Kegiatan 2 : Pengelolaan Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan										116.619	143.012	148.519
	SK : Meningkatnya kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara digital											
	- IKK : Jumlah aplikasi lintas K/L/D yang terintegrasi ke SiapKerja		Aplikasi	4	5	5	5	5	5			
	- IKK 2: Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)/Indeks Pemerintahan Digital		Nilai	3,42	3,50	1,80	1,80	2,00	2,00			
	- IKK 3: Persentase data yang memenuhi prinsip Satu Data Indonesia		Persen		75%	80%	85%	90%	95%			
	Output : Sistem informasi Pasar Kerja (SIPK)		Sistem Informasi		1	1	1	0	0			
	Output : Sistem informasi ketenagakerjaan		Sistem Informasi		1	1	1	1	1			
	Output : Data dan Informasi bidang ketenagakerjaan		Data		1	1	1	1	1			
Kegiatan 3: Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan										9.201	9.661	10.115
	SK : Meningkatnya pemanfaatan dokumen analisis kebijakan oleh unit teknis di Kementerian Ketenagakerjaan											
	- IKK : Pemanfaatan dokumen analisis kebijakan oleh unit teknis di Kementerian Ketenagakerjaan		Persen		60	65	70	75	80			
	Output : Rekomendasi Kebijakan Bidang Ketenagakerjaan		Rekomendasi Kebijakan		5	6	7	8	9			
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN BARENBANG												
	SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan											
	- IKP : Nilai Kinerja Anggaran Barenbang Ketenagakerjaan		Nilai	96.96	90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	- IKP : Nilai Evaluasi SAKIP Barenbang Ketenagakerjaan		Nilai	87.01	87	88	88	89	90			
	- IKP : Tindak Lanjut Temuan Pengawasan dan Pemeriksaan Barenbang Ketenagakerjaan		Persen	3,85	70	75	79	83	85			
	- IKP: Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Barenbang Ketenagakerjaan		Persen		0,80%	0,70%	0,60%	0,50%	0,20%			
Kegiatan 4 : Dukungan Manajemen Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan										77.207	81.066	85.131
	SK : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal											
	- IKK : Nilai Kinerja Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran		Nilai	96.96	90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	- IKK : Nilai Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah		Nilai	87.01	87	88	88	89	90			
	- IKK : Nilai Maturitas SPIP Hasil Penjaminan Kualitas		Nilai	3.901	3,50	3,60	3,70	3,8	3,90			
	- IKK : Tindak Lanjut Temuan Ijen		Persen	100	75	80	84	88	90			
	Output: Layanan BMN		Layanan		1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Hukum		Layanan		1	1	1	1	1			
	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		Layanan		1	1	1	1	1			
	Layanan Umum		Layanan		1	1	1	1	1			
	Layanan Perkantoran		Layanan		1	1	1	1	1			
	Layanan Sarana Internal		Unit		73	78	83	88	93			
	Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Dokumen		1	1	1	1	1			
	Layanan Manajemen Keuangan		Dokumen		1	1	1	1	1			
	Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		Layanan		1	1	1	1	1			
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN (1/2) : INSPEKTORAT JENDERAL										55.000	64.723	75.710
	SP : Meningkatnya pengawasan intern Inspektorat Jenderal dalam mendukung tata Kelola pemerintah yang efektif, efisien, dan akuntabel di Kementerian Ketenagakerjaan											
	- IKP : Persentase Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat Jenderal		Persen		83	84	85	86	88			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator		Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
	2025	2026				2027	2028	2029	2025	2026	2027		
		IKP 2.2 : Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurut Kementerian Ketenagakerjaan		Persen	1,10	0,80	0,70	0,60	0,50	0,20			
Kegiatan 1 Pengawasan Inspektorat I													
		SK : Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat I melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko									4.893	5.725	6.699
	-	IKK : Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat I		Persen		83	84	85	86	88			
	-	IKK : Tingkat pelaksanaan pengendalian inspektorat I		Persen		88	88	89	89	89			
		Output : Layanan Audit Internal		Dokumen		59	69	81	94	111			
Kegiatan 2 Pengawasan Inspektorat II													
		SK : Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat II melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko									4.776	5.587	6.537
	-	IKK : Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat II		Persen		83	84	85	86	88			
	-	IKK : Tingkat pelaksanaan pengendalian inspektorat II		Persen		93	94	94	94	94			
		Output : Layanan Audit Internal		Dokumen		64	75	88	103	120			
Kegiatan 3 Pengawasan Inspektorat III													
		SK : Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat III melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko									4.794	5.609	6.562
	-	IKK : Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat III		Persen		83	84	85	86	88			
	-	IKK : Tingkat pelaksanaan pengendalian inspektorat III		Persen		87	87	87	88	88			
		Output : Layanan Audit Internal		Dokumen		67	78	92	107	126			
Kegiatan 4 Pengawasan Inspektorat IV													
		SK : Meningkatnya layanan pengawasan intern Inspektorat IV melalui pengendalian internal dan pengawasan berbasis risiko									4.996	5.845	6.839
	-	IKK : Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Inspektorat IV		Persen		83	84	85	86	88			
	-	IKK : Tingkat pelaksanaan pengendalian inspektorat IV		Persen		94	95	95	95	95			
		Output : Layanan Audit Internal		Dokumen		56	66	77	90	105			
		SP : Meningkatnya Tata Kelola Manajemen Internal Inspektorat Jenderal											
	-	IKP 3: Tingkat Tata Kelola Manajemen Internal Inspektorat Jenderal		Persen		77	79	81	83	84			
Kegiatan 5 Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Itjen Kementerian Ketenagakerjaan											35.541	41.956	49.073
		SK : Terlaksananya Peningkatan Tata Kelola Manajemen Internal Kementerian Ketenagakerjaan											
	-	IKK : Tingkat Tindak Lanjut Hasil Pengawasan & Pemeriksaan		Persen		83	84	85	86	86			
	-	IKK : Tingkat Kualitas Tata Kelola Manajemen		Persen		79	80	82	83	83			
	-	IKK : Tingkat Maturitas Layanan Publik Instansi Pemerintah		Persen		40	50	60	70	80			
		Output: Layanan Umum		Layanan		3	3	3	4	4			
		Output: Layanan Perkantoran		Layanan		2	2	2	2	2			
		Output: Layanan Sarana Internal		Unit		20	20	23	26	29			
		Output: Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Dokumen		16	19	22	26	30			
		Output: Layanan Manajemen Keuangan		Dokumen		2	2	2	2	2			
		Output: Layanan Manajemen SDM		Layanan		0	2	2	3	3			
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN (2/2) : SEKRETARIAT JENDERAL											352.383	474.180	793.304
SP: Terwujudnya penatakelolaan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang baik, berintegritas, bersih dan bebas KKN													
	-	IKP : Indeks Reformasi Birokrasi General dan Tematik		Indeks		87,50	90,01	92,50	95,00	97,50			
	-	IKP : Opini BPK		Opini		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP			

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	- IKP : Tingkat maturitas Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik Sekretariat Jenderal/Tingkat Keterpaduan dan Kepuasan Layanan Digital Ketenagakerjaan Sekretariat Jenderal		Indeks		3,95	2,68	2,68	2,88	2,88			
	- IKP : Nilai Kinerja Anggaran		Nilai		90,0	90,5	91,0	91,5	92,0			
	- IKP : Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan Menurun Sekretariat Jenderal		Persen		0,80	0,70	0,60	0,50	0,20			
Kegiatan 1 : Peningkatan Perencanaan Program dan Anggaran										29.645	66.116	81.728
	SK : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perencanaan untuk Mendukung Kinerja dan Akuntabilitas Kementerian											
	- IKK : Nilai AKIP	Pusat	Nilai		70,3	70,5	71	71,5	72			
	- IKK : Indeks Perencanaan Pembangunan Nasional	Pusat	Nilai		95	96	97	98	99			
	- IKK : Maturitas SPP	Pusat	Nilai	3,55	3,6	3,7	3,8	3,9	4			
	Output : Layanan reformasi kinerja		Dokumen		7	7	7	7	7			
	Output : Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Dokumen		5	5	5	5	5			
	Output : Layanan Perencanaan dan Penganggaran		Dokumen		3	3	3	3	3			
	Output : Koordinasi Manajemen Proyek LISTRAF		Kegiatan		1	1	1	1	1			
	Output : Koordinasi Perencanaan Bidang Ketenagakerjaan		Kegiatan		1	1	1	1	1			
Kegiatan 2 : Pembentukan, Pembaruan, dan Penyelesaian Masalah Hukum										6.379	13.230	14.324
	SK: Meningkatnya Kualitas Penataan Perundang-undangan dan Penyelesaian Masalah Hukum Ketenagakerjaan											
	- IKK : Indeks Reformasi Hukum		Indeks	99	99	99	100	100	100			
	Output : Rancangan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan		RUU		0	1	1	0	0			
	Output : Rancangan Peraturan Pemerintah Bidang Ketenagakerjaan		RPP		0	2	2	2	2			
	Output : Rancangan Peraturan Presiden Bidang Ketenagakerjaan		RaPerpres		0	2	2	2	2			
	Output : Peraturan Menteri Bidang Ketenagakerjaan		PerMen		20	20	20	20	20			
	Output : Peraturan Lainnya Bidang Ketenagakerjaan		Peraturan		25	25	25	25	25			
	Output : Layanan Penanganan Perkara Hukum Bidang Ketenagakerjaan		Perkara		25	25	25	25	25			
	Output : Layanan Hukum		Laporan		25	25	25	25	25			
Kegiatan 3 : Peningkatan Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian										12.787	14.066	15.473
	SK: Meningkatnya Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian											
	- IKK : Penataan Organisasi/Kelembagaan		Indeks	84,151	84,30	84,50	84,70	84,90	85,00			
	- IKK : Indeks Penerapan Sistem Merit		Indeks	0,81	0,83	0,85	0,87	0,89	0,91			
	- IKK : Indeks BerAKHLAK		Indeks	73,7	75,00	76,00	77,00	78,00	79,00			
	- IKK : Indeks Profesionalitas ASN		Indeks	71,13	75,10	77,50	78,90	80,50	85,10			
	- IKK : Indeks Implementasi NSPK		Indeks	91,1	91,30	91,50	91,80	92,00	92,30			
	- IKK : Indeks Pelayanan Publik		Indeks	4	4,20	4,30	4,40	4,50	4,60			
	Output : Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal		Dokumen		2	2	2	2	2			
	Output : Layanan Manajemen SDM		Layanan		3	3	3	3	3			
	Output : Layanan Reformasi Kinerja		Dokumen		3	3	3	3	3			
KEGIATAN 4: Peningkatan dan Pengelolaan Hubungan Masyarakat										16.506,00	50.000	50.000
	Meningkatnya kemudahan akses keterbukaan dan pelayanan informasi publik											
	- IKK : Nilai Keterbukaan Publik pada Badan Publik		Nilai	96,38	96,50	96,62	96,74	96,86	96,98			
	- IKK: Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik		Nilai	78,27	78,50	78,73	78,96	79,19	79,42			
	- IKK : Tindak Lanjut Opini dan Presepsi Publik terhadap kinerja Kementerian		Persen		70%	75%	80%	85%	90%			

Program/Kegiatan	Sasaran Program	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru			
	(Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator				2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	
	Output : Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi		Dokumen		64	72	72	72	72				
Kegiatan 5: Peningkatan Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan													
	SK: Meningkatnya tata kelola keuangan dan aset kementerian									181.631,47	200.670,10	220.737,11	
	-	IKK : Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	93,13	93,5	94,0	94,5	95,0	95,5				
	-	IKK : Indeks Pengelolaan Aset	Nilai	3,15	3,20	3,25	3,30	3,35	3,40				
	-	IKK : Tindak Lanjut atas Pemeriksaan Laporan Keuangan	Persen	69,32%	70,55%	71,78%	73,02%	74,25%	75,48%				
	-	IKK : Tingkat Maturitas SPIP hasil Penjaminan Kualitas Sekretariat Jenderal	Nilai	3,92	3,93	3,94	3,95	3,96	3,97				
	Output : Layanan BMN		Layanan		4	4	4	4	4				
	Output : Layanan Manajemen Keuangan		Laporan		42	42	42	42	42				
	Output : Layanan Manajemen SDM		Orang		390	400	420	450	475				
	Output : Layanan Perkantoran		Layanan		1	1	1	1	1				
Kegiatan 6 : Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Usaha dan Pelayanan Umum											14.863	18.532	18.532
	SK: Meningkatnya kualitas pelayanan internal												
	-	IKK : Nilai Survey Pelayanan Internal	Nilai		85	86	87	88	89				
	-	IKK : Indeks Tata Kelola Pengadaan	Nilai		73	74	75	76	77				
	-	IKK : Nilai Pengawasan Kearsipan	Nilai		80,00	83,00	86,00	89,00	92,00				
	Output : Layanan Protokol		Layanan		1	1	1	1	1				
	Output : Layanan Umum		Layanan		4	4	4	4	4				
	Output : Layanan Sarana Internal		Unit		21	21	25	25	30				
	Output : Layanan Prasarana Internal		Unit		8	8	8	8	8				
	Output : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		Dokumen		1	1	1	1	1				
Kegiatan 7 : Peningkatan Pengelolaan Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri											5.237	14.092	14.518
	SK: Meningkatnya Kualitas Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri Bidang Ketenagakerjaan												
	-	IKK : Persentase Kerja Sama Luar Negeri yang ditindaklanjuti	Persen		42	46	51	56	61				
	-	IKK : Persentase Kerja Sama Dalam Negeri yang ditindaklanjuti	Persen		83	87	92	96	100				
	Output: Kerja Sama Dalam dan Luar Negeri Bidang Ketenagakerjaan		Kesepakatan		12	14	17	19	22				
Kegiatan 8 : Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur											32.745	36.726	38.936
	SK : Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan												
	-	IKK : Persentase ASN Kementerian Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi	Persen	93	92	94	96	98	100				
	-	IKK : Persentase ASN Fungsional Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi	Persen	92	92	94	96	98	100				
	-	IKK : Jumlah SDM Ketenagakerjaan yang mengikuti pengembangan kompetensi	Orang	90	100	150	200	250	300				
	Output: Layanan BMN		Dokumen		2	3	4	5	6				
	Output: Layanan Umum		Layanan		1	1	1	1	1				
	Output: Layanan Perkantoran		Layanan		1	1	1	1	1				
	Output: Layanan Sarana Internal		Unit		4	35	40	45	50				
	Output: Layanan Manajemen SDM		Layanan		1	1	1	1	1				
	Output: Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang		1.158	1.231	1.304	1.377	1.450				
	Output: Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Dokumen		2	2	2	2	2				
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI (2/2) : SEKRETARIAT JENDERAL													
	SP : Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja												
	-	IRP : Persentase lulusan politeknaker yang bekerja dan/atau magang	Persen		75	75	75	75	75				
Kegiatan 8 : Pelayanan Politeknik Ketenagakerjaan											5.910,242	7.107,394	13.411,632
	SK 1 : Tersedianya Pelayanan Pendidikan Vokasi Bidang Ketenagakerjaan												

Program/Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Satuan	Baseline	Target					Alokasi (dalam juta ru		
					2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027
	IKK : Persentase lulusan Politeknaker yang memiliki sertifikat kompetensi		Persen		80	84	88	92	96			
	IKK : Persentase perjanjian kerja sama bidang tridarma perguruan tinggi yang diimplementasikan		Persen		55	58	61	64	67			
	Output: Pendidikan Tinggi Politeknik Ketenagakerjaan		Orang		420	722	840	930	990			
	Output: Koordinasi Peningkatan Kapasitas SDM Politeknik Ketenagakerjaan		Kegiatan		7	8	9	10	11			
	Output: Koordinasi Aktivitas Kemahasiswaan Politeknik Ketenagakerjaan		Kegiatan		23	25	27	29	31			
	Output: Kerja sama lembaga pendidikan dan industri		Kesepakatan		10	12	14	16	18			
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN (2/2) : SEKRETARIAT JENDERAL												
Kegiatan 8 : Dukungan Manajemen Politeknik Ketenagakerjaan												
	SK 1 : Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen Politeknik Ketenagakerjaan											
	IKK : Jumlah Layanan dukungan manajemen Politeknik Ketenagakerjaan		Layanan		1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Manajemen SDM		Layanan		1	1	1	1	1			
	Output: Layanan BMN		Layanan		1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Umum		Layanan		1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Sarana Internal		Unit		1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Prasarana Internal		Unit		1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Perkantoran		Layanan		1	1	1	1	1			
PROGRAM PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN (5/5) : SEKRETARIAT JENDERAL												
	SP: Meningkatnya Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja											
	-	IKK: Jumlah Penerima Manfaat Sistem Informasi Pasar Kerja yang bekerja	Orang	4.000	45000	51750	59513	74391	100427			
Kegiatan 9 : Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja											46.678,520	53.639,899
325.644,386												
	SK: Meningkatnya Pelayanan Pasar Kerja											
	-	IKK 1: Jumlah lowongan kerja yang tersedia dalam sistem informasi pasar kerja	Lowongan	100.000	1050000	1100000	1160000	1230000	1300000			
		IKK 2 : Jumlah lamaran kerja di dalam Sistem Informasi Pasar Kerja	Dokumen	2.000.000	3000000	3250000	3550000	3900000	4400000			
		IKK 3 : Jumlah Unit layanan pasar kerja yang berfungsi	Lembaga	21	21	21	64	86	86			
	-	IKK 4 Jumlah dokumen informasi pasar kerja yang disusun	Dokumen	40	40	40	40	40	40			
	Output : Layanan Pasar Kerja kepada pemberi kerja		Badan Usaha	12.000	18.000	24.000	30.000	36.000	42.000			
	Output : Layanan Pasar Kerja kepada pencari kerja		Orang	490.000	610.000	740.000	880.000	1.020.000	1.150.000			
	Output : Tata Kelola Layanan Ketenagakerjaan Publik melalui model kelembagaan Siap Kerja Service Unit		Lembaga	21	21	21	64	86	86			
	Output : Data dan Informasi Pasar Kerja		Dokumen	39	39	39	39	39	39			
	Output : Informasi Pasar Kerja Pekerjaan		Dokumen	1	1	1	1	1	1			
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN (2/2) : SEKRETARIAT JENDERAL												
Kegiatan 9 : Peningkatan Pelayanan Pasar Kerja												
	SK: Meningkatnya Dukungan Manajemen Pusat Pasar Kerja											
	-	IKK : Jumlah bulan penyelenggaraan layanan dukungan manajemen Pusat Pasar Kerja yang dilakukan	Bulan		12	12	12	12	12			
	Output: Layanan Umum		Layanan	1	1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Perkantoran		Layanan	1	1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Sarana Internal		Paket	1	1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Prasarana Internal		Paket	1	1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Manajemen SDM		Layanan	1	1	1	1	1	1			
	Output: Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Dokumen	4	4	4	4	4	4			
	Output: Layanan Manajemen Keuangan		Laporan	3	24	24	24	24	24			

Lampiran 2: Matriks Pendanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Sum Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas Kementerian Ketenagakerjaan

Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi (dalam juta rupiah)	
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026
02.20 - Pekerjaan Hijau/ Green Jobs	02.20.01.01 - Proporsi Tenaga Kerja Hijau (%)	2,70 - 2,73	2,76 - 2,83	2,83 - 2,93	2,89 - 3,03	2,96 - 3,14	165	6686,140	11799,500	14644,725	17702,974		
02.20.01 - Pengembangan Ekosistem Pekerjaan Hijau/ Green Jobs	02.20.01.02.01 - Jumlah Kerja Sama yang Melibatkan Asosiasi dan DUDIKA dalam Pengembangan Pekerjaan Hijau/ Green Jobs (Kerja Sama)	1	1	1	1	1	216	216	216	216	216		
02.20.01 - Pengembangan Ekosistem Pekerjaan Hijau/ Green Jobs	02.20.01.01.01 - Jumlah Kebijakan yang Spesifik Mendukung Pekerjaan Hijau/ Green Jobs (Kebijakan)	1	1	1	1	1	6.333.844	6.650.530	6.983.056	7.322.209	7.698.820		

Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi (dalam juta rupiah)	
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026
02.20.02 - Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Hijau	2.20.02.01.01 - Jumlah Tenaga Kerja yang Dikembangkan Kompetensi Hijaunya (orang)	300.000	500.000	700.000	900.000	1.100.000	10.841	53.680	58.560	63.440	68.320		
02.20.02 - Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja Hijau	02.20.02.01.02 - Jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) Pekerjaan Hijau/Green Jobs yang Ditetapkan (Dokumen)	1	1	1	1	1	200	200	200	200	200		
04.07 - Penguatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Tenaga Kerja	04.07.01.02 - Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja (%)	3	3	4	4	4	28.821	65.036	71.164	77.429	81.327		
04.07.03 - Penguatan	04.07.03.01.01 -	44	45	46	47	48	1.082.539,802	5.423.470	5.473.415	5.512.213	5.559.534		

Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi (dalam juta rupiah)	
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026
Pelatihan Vokasi	Persentase Lulusan Pelatihan Vokasi Setahun Terakhir yang Bekerja atau Berwirausaha (%)												
04.07.04 - Penguatan Produktivitas Berbasis Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif	04.07.04.01.03 - Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-hak Pekerja dan Dialog Sosial (orang)	13289510	15389510	17589510	19889510	22289510	113.387	137.142	168.707	206.322	253.715		
06 - Membangun dari Desa dan dari Bawah untuk Pertumbuhan Ekonomi, Pemerataan Ekonomi, dan	06.01.04 - Penyandang Disabilitas yang bekerja di Sektor Formal (orang)	10	10,4	10,85	11,4	12	1031,615	67941,126	77451,695	86315,031	95739,822		

Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi (dalam juta rupiah)	
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026
Pemberantasan Kemiskinan													
04.07.04 - Penguatan Produktivitas Berbasis Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif	04.07.04.01.01 - Proporsi Pekerja yang Bekerja pada Bidang Keahlian Menengah Tinggi (%)	62,97	63,6	64,23	64,88	65,53	228,549	2100	2205	2315,250	2413,013		
06.02.02 - Reformasi Sistem Jaminan Sosial Nasional	06.02.02.01.01 - Persentase cakupan kepesertaan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPUP) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional (%)	14,01	17,63	21,3	25,04	29,02	2.400	3.120	4.056	5.273	6.855		
06.02.02 - Reformasi Sistem Jaminan Sosial Nasional	06.02.02.01.02 - Persentase cakupan kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPUP) Jaminan Sosial	54,18	56,1	58,05	60,03	62,14	1.216.245	1.339.197	1.474.772	1.624.327	1.789.376		

Kegiatan Prioritas/ Proyek Prioritas	Penugasan Indikator	Target					Alokasi APBN (dalam juta rupiah)					Alokasi (dalam juta rupiah)	
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026
	Ketenagakerjaan Nasional (%)												
04.07.04 - Penguatan Produktivitas Berbasis Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif	04.07.04.01.04 - Jumlah Perusahaan yang Menerapkan dan Mematuhi Norma Ketenagakerjaan (Perusahaan)	447352	536822	805234	1248112	1996979	283.217	333.409	410.886	508.179	630.972		
04.17.02 - Perlindungan Anak dari Tindakan Kekerasan, Eksploitasi, Penelantaran, Perkawinan Anak dan Perlakuan Salah Lainnya	04.17.02.01.02 - Angka pekerja anak usia 5-17 tahun (%)	1,67	1,65	1,63	1,62	1,61	1.938	2.713	3.798	5.318	7.445		
04.19 - Peningkatan Kesetaraan Gender, Pemberdayaan Perempuan	04.19.01.04 - Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	56,30 - 58,80	56,40 - 59,31	56,50 - 59,84	56,60 - 60,36	56,70 - 60,89	317	3.937	5.512	7.235	9.116		

Lampiran 3: Matriks Kerangka Regulasi

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
1.	Perubahan Atas Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri	- Tindak lanjut arahan Kantor Staf Presiden untuk melakukan penyempurnaan Permenaker tentang . - Usulan mengubah Definisi Operasional tentag Pemagangan Dalam Negeri.	Ditjen. Bina
2.	Perubahan Atas Permenaker Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional dan Perubahan Atas Permenaker Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia	- Simplifikasi Permenaker Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional dan Permenaker Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. - Sistem kompetensi kerja nasional yang mengatur substansi SKKNI, SKK Khusus, dan SKK Internasional dapat dilakukan simpilifikasi termasuk pengaturan mekanisme cara penetapan - perlunya keterlibatan KADIN sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. - Belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait penyusunan peta okupasi sebagai salah satu elemen dalam penyusunan standar pada masing-masing sektor.	Ditjen. Bina
3.	Perubahan Atas Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi	- Perlu disesuaikan dengan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. - Penyesuaian dengan regulasi dan kondisi/kebutuhan pasar kerja.	Ditjen. Bina
4.	Perubahan Atas Permenakertrans Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggara Pemagangan di Luar Negeri	- Perlu disesuaikan dengan perkembangan/kebutuhan masyarakat dan untuk mempermudah bagi pengguna penyelenggaraan pemagangan di luar negeri.	Ditjen. Bina

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
		- Penyesuaian dengan kondisi terkini dan penyesuaian dengan PP 5 2021.	
5.	Permenaker selaku Ketua Dewan Pengarah LPN tentang Tata Kerja Lembaga Produktivitas Nasional dan Jejaring Kelembagaan Produktivitas Nasional	- Pelaksanaan amanat Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2023 tentang Lembaga Produktivitas Nasional. - Pembagian tugas dan fungsi Lembaga Produktivitas Nasional dan Jejaring Kelembagaan Produktivitas Nasional yang secara efektif, efisien dan berkualitas, baik di tingkat nasional, sektoral maupun daerah.	Ditjen. Bina
6.	Perubahan Atas Permenakertrans Nomor PER.21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas	- Sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan kebutuhan peningkatan produktivitas nasional serta pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. - Penyelarasan peranan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam peningkatan produktivitas untuk mewujudkan produktivitas nasional.	Ditjen. Bina
7.	Perubahan Atas Peraturan BNSP Nomor 2/BNSP/VIII/2017 tentang Pedoman Pengembangan dan Pemeliharaan Skema Sertifikasi Profesi	Penyempurnaan	Ditjen. Bina
8.	Perubahan Atas Peraturan BNSP Nomor 09/BNSP.301/XI/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi.	Penyempurnaan	Ditjen. Bina
9.	Perubahan Atas Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja oleh Swasta	perlu penyesuaian terkait optimalisasi pendayagunaan Balai Latihan Kerja dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi.	Ditjen. Bina
10.	Peraturan BNSP tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Sertifikasi Profesi	Pelaksanaan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi	Ditjen. Bina
11.	Perubahan Atas Peraturan BNSP Nomor 3/BNSP.302/X/2013 tentang Pedoman Penerbitan Sertifikat Kompetensi	Penyempurnaan	Ditjen. Bina

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
12.	Permenaker tentang Pedoman Pelatihan Jabatan Fungsional Instruktur	Pelaksanaan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 82 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Instruktur	Ditjen. Bina
13.	Permenaker tentang Pedoman Penilaian Kualitas Hasil Kerja Instruktur	Pelaksanaan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 82 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Instruktur	Ditjen. Bina
14.	Perubahan Atas Permenaker Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja	Penyempurnaan atas standar BLK yang menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan pelatihan dan kebutuhan industri.	Ditjen. Bina
15.	Perubahan Atas Peraturan BNSP Nomor KEP.494/BNSP/VI/2015 tentang Sistem Sertifikasi Kompetensi Profesi Nasional.	Penyempurnaan	Ditjen. Bina
16.	Permenaker tentang Pengaturan Instruktur Swasta	Pelaksanaan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 82 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Instruktur	Ditjen. Bina
17.	Perubahan Atas Peraturan BNSP Nomor 3/BNSP/III/2014 tentang Pedoman Ketentuan Umum Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi	Penyempurnaan	Ditjen. Bina
18.	Perubahan Atas Peraturan BNSP Nomor 1/BNSP/III/2014 tentang Pedoman Penilaian Kesesuaian – Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi	Penyempurnaan	Ditjen. Bina
19.	Perubahan Atas Peraturan BNSP Nomor 06/BNSP/VIII/2014 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Lembaga Sertifikasi Profesi	Penyempurnaan	Ditjen. Bina
20.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Nasional kepada Perusahaan dan Badan Usaha Milik Negara yang Memperkerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	Dalam rangka mendukung peningkatan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas perlu adanya stimulus berupa penghargaan yang diberikan tidak hanya kepada BUMN dan Perusahaan saja, namun juga kepada BUMD, BKK, dan orang perseorangan yang juga mendukung penciptaan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.	Setditjen Bir PKK

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
21.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Dalam rangka mendukung upaya perbaikan tata kelola penggunaan TKA sebagaimana diarahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan dengan penguatan ketentuan dalam pengesahan RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara, RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan, RPTKA non DKPTKA, RPTKA Kawasan Ekonomi Khusus, RPTKA dalam pembangunan ibu kota negara, RPTKA dalam kerja sama internasional, serta penguatan ketentuan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping TKA.	Setditjen Bir PKK
22.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Penyusunan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia	Dalam rangka menindaklanjuti tugas Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 18 Tahun 2024 salah satunya penyusunan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia, maka diperlukan regulasi sebagai pedoman dalam melakukan penyusunan KBJI sebagai pembaruan terhadap KBJI yang berlaku saat ini dan dianggap sudah tidak sesuai dengan kondisi jabatan yang ada di lapangan.	Setditjen Bir PKK
23.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Khusus	Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 20 Tahun 2024 perlu adanya regulasi sebagai pedoman pelaksanaan program yang ditujukan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas, tenaga kerja lanjut usia, tenaga kerja muda rentan, dan tenaga kerja wanita rentan.	Setditjen Bir PKK
24.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Dalam rangka mendukung upaya perbaikan tata kelola penggunaan TKA sebagaimana diarahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan serta menghilangkan potensi terjadinya praktik percaloan oleh pihak ketiga dalam pengurusan perizinan penggunaan TKA.	Setditjen Bir PKK

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
25.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja	Dalam rangka melaksanakan amanat PP Nomor 33 Tahun 2013 terkait pengaturan lebih lanjut mengenai koordinasi perluasan kesempatan kerja, tata cara dan bentuk pelaporan perluasan kesempatan kerja, serta menggabungkan dasar-dasar pelaksanaan program yang selama ini diatur melalui petunjuk teknis agar diatur dalam regulasi setingkat Peraturan Menteri.	Setditjen E PKK
26.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025	Tindak lanjut paket insentif kebijakan di bidang perekonomian	Ditjen PHI d
27.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025	Tindak lanjut paket insentif kebijakan di bidang perekonomian	Ditjen PHI d
28.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Tindak lanjut paket insentif kebijakan di bidang perekonomian	Ditjen PHI d
29.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan	Tindak lanjut Putusan MK 168/PUU-XXI/2023	Ditjen. PHI c
30.	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua	Penyesuaian pengaturan terhadap kepesertaan, pemberian manfaat pada dugaan kecelakaan kerja dan dugaan penyakit akibat kerja, serta pelaporan dalam penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian	Ditjen PHI d
31.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pemberian manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Tindak lanjut paket insentif kebijakan di bidang perekonomian	Ditjen PHI d
32.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas	Tindak lanjut paket insentif kebijakan di bidang perekonomian	Ditjen PHI d

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
	Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan		
33	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Jenis dan Bidang Pekerjaan Alih Daya	Tindak lanjut Putusan MK 168/PUU-XXI/2023	Ditjen PHI d
34.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Kep. 232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah	Terkait kebutuhan mengenai pelaksanaan Mogok Kerja	Ditjen PHI d
35.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	Penyesuaian dengan kondisi perkembangan human capital saat ini	Ditjen PHI d
36.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Pekerja Platform Pada Layanan Angkutan Berbasis Aplikasi	Pelindungan bagi pengemudi angkutan barang dan orang pada perusahaan berbasis aplikasi	Ditjen PHI d
37.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah	Penyesuaian dengan UU Cipta Kerja	Ditjen PHI d
38.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi	Penguatan legitimasi Menteri dalam pengangkatan jabatan fungsional mediator hubungan industrial dan penyesuaian tata kerja mediasi berbasis elektronik serta dalam rangka tindak lanjut putusan MK tentang UU 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Ditjen PHI d
39.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor	Karena banyaknya duplikasi pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di kabupaten/kota	Ditjen PHI d

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
	Kep.16/Men/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh		
40.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pembayaran Dana Iuran Peserta Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan oleh Pemerintah	Penyesuaian terhadap relaksasi Jaminan Kecelakaan Kerja	Ditjen PHI d
41.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh	Adanya kebijakan bidang ekonomi untuk meningkatkan daya beli masyarakat sehingga perlu adanya penyesuaian Permen 10 tahun 2022 terhadap perkembangan hukum mengenai pedoman pemberian bantuan berupa subsidi gaji/upah	Ditjen PHI d
42.	Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK	Tindak lanjut Putusan MK 168/PUU-XXI/2023	Ditjen. PHI c
43.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Ketiga Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit	Adanya kebutuhan untuk pergantian anggota LKS Tripnas	Ditjen PHI d
44.	Rancangan Peraturan Presiden tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Serta Calon Anggota	Perbaikan tata kelola pemilihan dan penetapan anggota dewan pengawas dan anggota direksi	Ditjen PHI d

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Penan
	Pengganti Antarwaktu Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial		
45.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Dasar Perhitungan untuk Menentukan Perkalian Besaran Simpanan Tabungan Perumahan Rakyat bagi Pekerja di Luar Penyelenggara Negara	Tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat	Ditjen. PHI d
46.	Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan Substansi Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Tindak lanjut Putusan MK 168/PUU-XXI/2023	Ditjen PHI d
47.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian	Menyesuaikan rekomposisi Jaminan Kematian sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Ditjen PHI d
48.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.02/Men/I/2005 Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian Dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial	Adanya perubahan tata cara rekrutmen, seleksi, dan tata kerja arbiterase secara manual maupun berbasis elektronik	Ditjen PHI d

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
49.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.10/Men/V/2005 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi	Adanya perubahan tata cara rekrutmen, seleksi, dan tata kerja konsiliator secara manual maupun berbasis elektronik	Ditjen PHI d
50.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Pengemudi dan Kurir Online	Peningkatan perlindungan bagi pengemudi dan kurir online	Ditjen PHI d
51.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 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	Turunan dari Perubahan Ketiga Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian	Ditjen PHI d
52.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.06/MEN/IV/2005 mengatur tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Perlu penyesuaian validasi data keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Ditjen PHI d
53.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep- 201/Men/2001 Tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial	• Penyesuaian terhadap keterwakilan organisasi pengusaha dengan adanya KADIN selain APINDO • Perlunya perhitungan proporsional yang duduk dalam keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial	Ditjen PHI d
54.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	Peningkatan cakupan program jaminan pensiun bagi pekerja pada skala usaha kecil dan mikro, dan pekerja bukan penerima upah	Ditjen PHI d
55.	Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor	Peningkatan cakupan program jaminan hari tua kepada pekerja bukan penerima upah	Ditjen PHI d

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
	46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua		
56.	Rancangan Peraturan Presiden tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial	Perluasan cakupan kepesertaan program jaminan sosial	Ditjen PHI d
57.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun	Turunan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	Ditjen PHI d
58.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan Dalam Program Jaminan Hari Tua	Turunan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua	Ditjen PHI d
59.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua	Turunan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua	Ditjen. PHI c
60.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Kader Norma Ketenagakerjaan	Mengingat telah ditetapkannya Kepmenaker No 19 tahun 2022 tentang SKKNI bidang kader Norma Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No 146 Tahun 2024 tentang Pemberlakuan SKKNI KNK, maka pelaksanaan pembentukan KNK harus berbasis Kompetensi.	Ditjen. Bin K3
61.	Rancangan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Tata Cara Layanan K3 dalam pelaksanaan Tugas Jabatan Fungsional Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Bahwa instansi pembina memiliki tugas untuk Menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional, dan Jabatan Fungsional Penguji K3 merupakan salah satu Jabatan Fungsional di bawah Kementerian Ketenagakerjaan yang belum memiliki peraturan terkait pelaksanaan layanan K3,	Ditjen. Bin K3

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
		sehingga belum optimal dalam melaksanakan layanan K3.	
62.	Rancangan Peraturan Presiden Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan	Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2000 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai regulasi eksisting merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 178 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun beberapa hal sudah tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terkait Pelaksanaan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan yang sudah ditarik ke Pemerintah Daerah Provinsi tidak lagi berada di Kabupaten/Kota	Ditjen. Bin K3
63.	Rancangan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Perlindungan K3 merupakan hak semua orang, baik Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam suatu organisasi maupun bagi setiap orang yang berada dalam tempat kerja. Berbagai Isu terkait K3 yang belum tercakup dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang merupakan regulasi eksisting pada saat ini.	Ditjen. Bin K3
64.	Penyempurnaan Permenakertrans Nomor Per.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro	Perubahan nomenklatur Penambahan, penyempurnaan dan penguatan substansi pengaturan yang relevan dengan perkembangan zaman	Badan Per Pengembang Ketenagaker
68.	Penyempurnaan Permenakertrans Nomor Per.17/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro	Perubahan nomenklatur Penambahan, penyempurnaan dan penguatan substansi pengaturan yang relevan dengan perkembangan zaman	Badan Per Pengembang Ketenagaker
69.	Rancangan Permenaker tentang SPBE/Pemerintahan Digital	Regulasi eksisting berupa Kepmen, sehingga harus ditingkatkan menjadi Permen Menjadi penilaian dalam indeks RB	Badan Per Pengembang Ketenagaker

No.	Arah Kerangka Regulasi dan / atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Pena
70.	Rancangan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang <i>Chief Information Officer</i> (CIO)	Didasari oleh Pasal 41 ayat (4), Pasal 46 ayat (2) dan Pasal 48 ayat (5) Peraturan Presiden 95/2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Badan Per Pengembang Ketenagaker

MENTE
REPUB