



IDA FAUZIYAH

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

MENYENTUHKAN OPTIMISME INDONESIA MAJU

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

MENYENTUHKAN OPTIMISME
INDONESIA MAJU

IDA FAUZIYAH

Yayasan Pustaka Obor Indonesia
Jakarta, 2024

Judul:

Transformasi Ketenagakerjaan

Menyentuhkan Optimisme Indonesia Maju

Ida Fauziyah

XXIV + 344 hlm.: 15 x 23 cm

ISBN 978-623-321-309-7

Diterbitkan pertama kali oleh Yayasan Pustaka Obor Indonesia
Anggota IKAPI DKI Jakarta

Cetakan pertama: September 2024

YOI: 2201.42.45.2024

Desain sampul: Dwi Setiawan

Yayasan Pustaka Obor Indonesia
Jl. Plaju No. 10, Jakarta 10230, Indonesia
T. + 62 (0)21 31926978, 31920114
F. + 62 (0)21 31924488
E-mail: yayasan_obor@cbn.net.id
www.obor.or.id

DAFTAR ISI

Sambutan Wakil Presiden	x
Sambutan Ketua Umum DPP PKB/Wakil Ketua DPR RI Periode 2019-2024	xvii
Prolog	xxi
BAB I. MENITI JALAN BERKHIDMAT	1
A. Awal Mengembang Amanah	1
B. Momen, Tantangan, dan Lompatan	4
C. Tapak Sejarah dan Harapan	8
BAB II. PRAHARA DINAMIKA KETENAGAKERJAAN	9
A. Tantangan Fundamental	9
A.1. Kondisi Demografi Ketenagakerjaan	10
A.2. Pengangguran dan Urgensi Lapangan Kerja Berkualitas	13
A.3. Disparitas Ketenagakerjaan Perkotaan- Perdesaan	14
A.4. Ketimpangan Gender dalam Dunia Ketenagakerjaan	16
A.5. Pengangguran Usia Muda	16
A.6. Ketidakcocokan (<i>Mismatch</i>) di Pasar Kerja	18
A.7. Akselerasi Disrupsi Digital	20
A.8. Transisi ke Pekerjaan Hijau “ <i>Green Jobs</i> ”	22
B. Tantangan Institusional	23

B.1.	Dilema Regulasi	24
B.2.	<i>Silo Mentality</i> dalam Birokrasi	30
B.3.	Anggaran “Minimalis”	33
C.	Tantangan Insidental	36
C.1.	Pembahasan “Hangat” Cipta Kerja	37
C.2.	Pukulan Badai Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan	39
BAB III. MENEGUHKAN ARAH DAN CITA-CITA		42
A.	Arah Pembangunan Nasional 2019-2024	42
B.	Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2019-2024	48
C.	Sembilan Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan	51
C.1.	Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK)	52
C.2.	<i>Link and Match</i> Ketenagakerjaan	58
C.3.	Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja	61
C.4.	Pengembangan Talenta Muda	61
C.5.	Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri	68
C.6.	Visi Baru Hubungan Industrial	72
C.7.	Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan	77
C.8.	Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan	81
C.9.	Reformasi Birokrasi	84
BAB IV. TRANSFORMASI TAK BISA DITAWAR LAGI		89
A.	Perbaikan Kondisi Ketenagakerjaan di Tengah Turbulensi	89
A.1.	Mengatasi Pengangguran di Masa Sulit	90
A.2.	Menggerakkan Indonesia: Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja di Tengah Tantangan	92

A.3.	Mendorong Partisipasi Perempuan dan Kesetaraan di Pasar Kerja	93
A.4.	Perbaikan Kualitas Pekerjaan	97
A.5.	Menggerakkan Ekonomi: Capaian Lapangan Kerja di Sektor-Sektor Esensial	99
A.6.	Investasi Berkembang, Lapangan Kerja Terbuka	100
A.7.	Perjuangan Mengurangi Tingkat <i>Not In Education, Employment, or Training</i> (NEET)	103
A.8.	Membangun Ketenagakerjaan yang Produktif dan Berdaya Saing	104
A.9.	Jaring Pengaman di Tengah Pandemi	107
B.	Jerih Payah yang Tertunaikan	111
B.1.	Wajah Baru Pelatihan Vokasi	111
B.2.	Meretas Ketidakcocokan Pasar Kerja	130
B.3.	Metamorfosa Ekspansi Kesempatan Kerja	146
B.4.	Talent hub: Terobosan Membangun Generasi Muda Berkualitas	149
B.5.	Ekspansi Pasar Kerja Global	154
B.6.	Kolaboratif-Adaptif Hubungan Industrial	173
C.	Keberpihakan terhadap Perlindungan Kesejahteraan Pekerja	183
C.1	Program JKP dan Upaya Menjaga Ketahanan Ekonomi Pekerja Terdampak PHK	183
C.2	Tenang dan Sejahtera di Hari Tua	185
C.3	Mengokohkan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Indonesia	188
C.4.	Afirmasi Pelindungan Pekerja Perempuan	192
D.	Tegaknya Kepatuhan Standar dan Norma Ketenagakerjaan	193

D.1.	Lompatan Inovasi Dalam Meningkatkan Efektif Pengawas Ketenagakerjaan: Norma	193
	100	
D.2.	Pembentukan Zona Bebas Pekerja Anak	195
D.3.	Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) <i>Online</i>	195
D.4.	Sistem Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Teman K3)	196
E.	Ekosistem Digital Sebagai Backbone Layanan Ketenagakerjaan	197
E.1.	Rebranding SISNAKER menjadi SIAPkerja: Integrasi Layanan Dalam SIAPkerja	197
E.2.	Embrio <i>Big Data</i> Ketenagakerjaan yang Terintegrasi	201
F.	Menuju Birokrasi yang Tangguh dan Lincah	203
F.1.	Manajemen Perubahan	204
F.2.	Penataan Regulasi	205
F.3.	Penataan Organisasi	209
F.4.	Penataan Tata Laksana dan Pengembangan E-Government	211
F.5.	Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	213
F.6.	Penguatan Akuntabilitas	216
F.7.	Penguatan Pengawasan Internal	218
F.8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	219
F.9.	Penguatan Birokrasi Ketenagakerjaan Nasional Melalui Dana Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan di Daerah	220
F.10.	Indeks Reformasi Birokrasi	222
F.11.	Anjungan SIAPkerja	224
G.	Langkah Strategis Pengendalian Tenaga Kerja Asing	224

H. Membangun Sinergi untuk Masa Depan Ketenagakerjaan Indonesia	228
H.1. Kerja Sama Dalam Negeri: Menyatukan Visi dan Misi	228
H.2. Kerja Sama Luar Negeri: Membuka Pintu Global untuk Tenaga Kerja Indonesia	233
H.3. Hati Nusantara untuk Palestina	257
H.4. Menenun Kerja Sama: Diplomasi Ketenagakerjaan di Negeri Sahabat	259
BAB V. MASA DEPAN ADALAH MILIK MEREKA YANG TIDAK LELAH BERJUANG	263
A. Indonesia Emas 2045: suatu “Masa Depan yang Dibayangkan” Bangsa Indonesia	264
B. Perjalanan Berliku Menuju Indonesia Emas 2045	269
C. Jalan ini Belum Selesai Ditapaki: Menjaga Asa Keberlanjutan untuk Indonesia Emas 2045	275
Epilog	287
Kesan Sahabat dan Mitra	333
Daftar Pustaka	339

Sambutan Wakil Presiden Republik Indonesia

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,
Shalom,
Om swastiastu,
Namo buddhaya,
Salam kebajikan,
Salam sejahtera bagi kita semua.

Tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia disebutkan secara jelas dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yakni (1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, (2) Memajukan kesejahteraan umum, (3) Mencerdaskan kehidupan bangsa, dan (4) Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan ini, pemerintah, sebagaimana disebutkan dalam RPJMN 2020-2024, membuat kebijakan untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter.

Dengan tujuan dan kebijakan dasar tersebut, pemerintah berupaya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat, terutama dalam bentuk pembangunan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan. Di samping itu, pemerintah juga membuat kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya mampu menopang sistem ekonomi yang diperankan oleh para pengusaha dan pemodal, tetapi juga menjamin keberlangsungan hidup kaum pekerja secara layak dan berkelanjutan. Untuk menjamin

rakyat dapat mendapatkan pekerjaan yang layak, salah satu agenda yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pengembangan kebijakan pasar kerja yang handal dan berpihak pada rakyat. Pasar kerja yang handal dan memihak pada rakyat adalah pasar kerja yang membuka akses pada lapangan kerja yang luas dan beragam.

Namun perlu diingat, bahwa untuk menciptakan pasar kerja yang demikian membutuhkan tata kelola kebijakan ketenagakerjaan yang berketeraan menghadapi berbagai rintangan. Salah satu rintangan tersebut datang dari apa yang disebut *global megatrend*. Secara sosiologis, *global megatrend* ini merupakan struktur yang bersifat makroekonomi dan geostrategi yang memengaruhi dinamika dunia. *Megatrend* ini berupa gelombang globalisasi, gerakan dan perubahan kemajuan teknologi yang sangat cepat dan inovatif, perubahan demografi, migrasi penduduk, dan bahkan pandemi Covid-19.

Mungkin tidak banyak orang yang mengetahui tentang apa itu *megatrend*, tetapi sejatinya kita semua merasakan dampak dan manfaatnya. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah satu dari sekian Kementerian/Lembaga yang secara khusus membantu Presiden mengurus sumber daya manusia serta bertanggung jawab membuat masyarakat Indonesia bisa bekerja, baik di sektor formal maupun sektor informal. Mewujudkan tanggung jawab ini tentu bukan perkara mudah, terutama bila kita simak dinamika *global megatrend* selama lima tahun terakhir.

Kita menyadari bahwa realisasi arah kebijakan pembangunan, tak terkecuali bidang ketenagakerjaan, terdisrupsi secara hebat oleh munculnya pandemi Covid-19 yang berkelindan dengan disrupti ilmu pengetahuan dan teknologi. Masih belum sirna dari ingatan kolektif kita bagaimana di awal tahun 2020 interaksi sosial kita terhambat karena harus mengambil jarak untuk menghindari serangan virus mematikan tersebut. Keadaan ini telah akhirnya melemahkan sistem ekonomi dan ketenagakerjaan kita dan bahkan ekonomi dunia. Lesunya ekonomi akibat serangan Covid-19 tersebut mengakibatkan banyak perusahaan terpaksa merumahkan pekerjanya. Demikian pula, mereka yang bekerja

di sektor non-formal juga mengalami penurunan produktivitas karena daya beli masyarakat baik untuk barang maupun jasa juga menurun. Disrupsi teknologi, terutama teknologi digital yang semakin menguat bersamaan dengan datangnya wabah penyakit Covid-19 tersebut sempat membuat gamang kita semua. Perlahan tetapi pasti, tantangan tersebut dapat kita atasi.

Buku ini, menurut hemat saya, berupaya menghadirkan bukti-bukti tersebut. Kemnaker secara sigap menyiapkan disrupsi global tersebut dengan melakukan *reform*, transformasi hingga redesain program kebijakan ketenagakerjaan dengan beradaptasi pada tantangan yang ada melalui suatu konsep yang disebut “sembilan lompatan”. Sebagaimana dapat disimak pada buku ini, Kemnaker telah menunjukkan kinerja yang luar biasa profesional dan menunjukkan komitmennya pada keberpihakan pada rakyat yang kuat, sebagaimana dapat disimak di buku ini. *Pertama*, Kemnaker secara sigap membangun perangkat kebijakan sosial seperti program padat karya infrastruktur, jaminan kehilangan pekerjaan, dan bantuan subsidi upah. Melalui kebijakan sosial ini, masyarakat tidak terjerembab jatuh ke dalam lubang kemiskinan karena hilangnya pekerjaan mereka atau melemahkan daya beli mereka karena tidak berpendapatan sebagaimana dalam kondisi normal.

Kedua, sekalipun sebagai akibat wabah Covid-19 masyarakat terhambat untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan dengan tatap muka, Kemnaker berhasil menyediakan fasilitas pembelajaran untuk masyarakat, meskipun dilakukan secara daring melalui *learning management system*. Dengan cara ini, Kemnaker mampu menjaga stabilitas dan kapasitas sumber daya manusia, sehingga rakyat tidak tertinggal dengan perkembangan zaman dan tetap siap memasuki pasar kerja. Pendekatan Kemnaker juga tetap dapat melayani para pencari kerja tentang berbagai informasi lowongan kerja (*loker*), tata cara pendaftaran hingga pengurusan berbagai syarat kerja di dalam negeri maupun ke luar negeri melalui *platform* digital SIAPkerja.

Ketiga, Kemnaker mampu menyelenggarakan agenda G20 dalam situasi dunia yang belum pulih sepenuhnya dari wabah. Di samping karena Indonesia sebelumnya sudah ditunjuk sebagai Presidensi G20, penyelenggaraan kegiatan ini juga karena memiliki nilai strategis tinggi. G20 dapat kita tempatkan sebagai ajang untuk menyuarakan hak-hak masyarakat pekerja di negara-negara berkembang, di samping sebagai ruang diplomasi bagi Indonesia dalam keikutsertaan membangun ekosistem ketenagakerjaan dunia yang lebih ramah pada negara-negara berkembang.

Yang tak kalah menarik dari *best practices* kerja Kemnaker di atas adalah adanya program yang berorientasi pada penumbuhan wirausaha-wirausaha mandiri. Beberapa program tersebut misalnya pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K), program desmigratif, dan program Tenaga Kerja Mandiri (TKM). Lebih menarik lagi dari program ini adalah bahwa kelompok sasaran penerima manfaat program ini adalah masyarakat kelas bawah, seperti kalangan santri, pedagang kaki lima, bahkan warga menganggur atau setengah menganggur yang mau mengubah dirinya menjadi bekerja dengan membangun wirausaha.

Program tersebut, menurut hemat saya, adalah program *anti mainstream*, karena pendekatan yang jamak adalah penanaman modal usaha lebih nyaman dilakukan melalui lembaga perbankan atau membuka lapangan kerja padat modal dengan mengundang investor besar lalu diminta membangun pabrik di suatu kawasan. Program ini bahkan lebih memilih untuk menanamkan modal langsung ke masyarakat dan kelompok masyarakat yang selama ini terpinggirkan oleh sistem. Karena terbatasnya ruang, buku ini hanya menampilkan beberapa contoh keberhasilan program-program tersebut dalam melahirkan wirausahawan mandiri dari kalangan muda, yang kebanyakan berasal dari masyarakat pinggiran. Saya menyatakan hal ini sebagai kemenangan dan keteladanan yang perlu disampaikan kepada publik.

Capaian-capaian kerja Kemnaker di bidang ketenagakerjaan yang dapat menumbuhkembangkan talenta-talenta muda sehingga mereka

dapat mencapai derajat kemandirian sebagai wirausahawan sebagaimana tersampaikan di buku ini, perlu untuk dilanjutkan di masa mendatang. Bukan sekadar karena program ini berhasil, tetapi karena fakta demografi dan tantangan *skill* ketenagakerjaan masih mendominasi generasi muda yang notabene angkatan kerja saat ini. Sebagai contoh di bidang pertanian, dengan mengacu pada hasil kajian yang dilakukan oleh Universitas Gadjah Mada (UGM) tahun 2022 lalu, dari total pekerja di Indonesia sebanyak 121,02 juta atau sekitar 99,4 persen pekerja di sektor pertanian adalah berkeahlian rendah, 0,47 persen berkeahlian menengah dan hanya 0,13 persen berkeahlian tinggi. Sedangkan di bidang manufaktur, sebanyak 90,45 persen berkeahlian rendah, 6,52 persen berkeahlian menengah dan 3,03 persen berkeahlian tinggi. Data ini mengandung makna bahwa di Indonesia berlimpah tenaga kerja atau angkatan kerja, tetapi *berskill* rendah, sehingga mereka tidak memiliki kapasitas yang mumpuni bersaing di pasar kerja global. Akibatnya, pengangguran akan selalu hadir sebagai *megatrend* yang menghambat pembangunan tenaga kerja berkualitas setiap saat.

Menurut hemat saya, informasi dan pengetahuan yang berbasiskan *evidence* atas pengejawantahan kebijakan dan program/kegiatan Kemnaker yang tersaji adalah selaras dengan apa yang menjadi tugas Kemnaker. Kemnaker memang bukan menciptakan lapangan kerja, melainkan menyiapkan dan memberdayakan calon tenaga kerja dan tenaga kerja berkualitas, memfasilitasi rakyat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan dapat bekerja, menjamin dan memberikan pelindungan, serta memastikan mereka bekerja dengan nyaman dan mendapatkan hak yang sewajarnya.

Hal lain yang perlu menjadi perhatian dari Kemnaker adalah adanya gelombang *megatrend* terkait dengan orientasi dan pilihan jenis pekerjaan dari sebagian masyarakat, terutama angkatan kerja muda yang masih menomorsatukan bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau yang sekarang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Menjadi pegawai negeri memang bukan sesuatu yang salah, bukan pula suatu larangan. Menjadi PNS yang disiplin, kreatif dan inovatif berpotensi

positif melahirkan kebijakan yang inklusif. Namun jika kita belajar dari negara-negara maju, kedigdayaan ekonomi sejatinya bukan ditopang oleh banyaknya orang menjadi PNS, tetapi tercermin pada jumlah wirausahaanya. Bertambahnya PNS tidak berkorelasi dengan penciptaan lapangan kerja baru, tetapi kalau wirausahaanya yang bertambah, maka bertambah pula lapangan pekerjaan.

Menurut hemat saya, buku ini cukup berhasil menggali lukisan keberhasilan wirausahawan-wirausahawan mandiri yang lahir dari masyarakat biasa, tetapi belum berhasil memotret deviasi ini. Walaupun demikian, saya yakin bahwa kehadiran buku ini akan menginspirasi dan menggugah kesadaran kritis angkatan-angkatan muda kerja kita di masa mendatang agar tetap gembira menapaki jalan wirausaha.

Keberhasilan kerja Kemnaker yang menginspirasi sebagaimana diulas di buku ini, terkait dengan sentuhan kepemimpinan Menteri Perempuan yang kali pertama saya kenal sebagai kader Muslimat NU. Lalu, secara politik saya mengenal Ibu Ida Fauziyah semenjak era reformasi hingga sekarang. Beliau adalah seorang aktivis dan pejuang perempuan yang peduli dengan persoalan riil masyarakat, terlebih lagi selama menjabat sebagai Menaker, visi-misi Presiden dan Wakil Presiden diterjemahkan dengan baik lewat sejumlah kebijakan". Kalau boleh saya simpulkan konstruksi kepemimpinan Ibu Ida Fauziyah yang demikian, mencirikkhaskan kepemimpinan seorang santri progresif. Saya kira, kesimpulan ini relevan dengan garis sejarah Bu Menteri yang pernah *tolabul ilmi* di pesantren-pesantren NU, salah satunya Pesantren Tambak Beras, Jombang yang didirikan oleh KH. Wahab Hasbullah.

Selanjutnya, saya menyampaikan selamat kepada Ibu Ida Fauziyah yang telah menulis buku ini, sehingga publik dapat memahami bagaimana proses dan tantangan sebuah formulasi kebijakan dibuat. Selain itu, melalui buku ini publik juga mendapatkan pertanggungjawaban pemerintah kepada warga negaranya.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ida Fauziyah beserta seluruh jajaran pimpinan dan pegawai di lingkungan

IDA FAUZIYAH

Kemnaker atas dedikasinya yang tinggi bekerja untuk rakyat Indonesia. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan anugerahnya dan inayah-Nya kepada bangsa kita ini hingga kelak anak cucu kita dapat mengenyam kehidupan dan penghidupan yang sejahtera dan barokah dengan lahirnya kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang membawa kemaslahatan.

Wallahul Muwaffiq ila Aqwamit Tharieq,
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Prof. Dr. KH. Ma'ruf Amin
Wakil Presiden Republik Indonesia Periode 2019-2024

Sambutan Ketua Umum Partai Kebangkitan Bangsa (Wakil Ketua DPR RI Periode 2019-2024)

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Shalom,

Om swastiastu,

Namo buddhaya,

Salam kebijakan,

Salam sejahtera bagi kita semua.

Pertama, tentu saja saya mengucapkan selamat atas lahirnya buku yang ditulis oleh Ibu Ida Fauziyah selaku Menteri Ketenagakerjaan dan kolega saya di PKB. Kelahiran sebuah buku bagi saya sendiri merupakan sebuah tetirah, sebuah penanda, yang menandai fase dalam sejarah kehidupan manusia. Lebih dari itu, tentu buku ini menjadi sumbangan yang sangat berharga karena ia menyajikan potret utuh sekaligus gagasan-gagasan besar tentang persoalan ketenagakerjaan dengan seluruh kompleksitasnya.

Ada dua argumentasi fundamental mengapa buku menemukan nilai urgensitasnya. Pertama, ia ditulis sendiri oleh seorang Menteri yang selama ini menggawangi dan bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, seluruh gagasan yang dituangkan tentu berdasar dan berpijak pada fakta yang dihadapi di lapangan. Pengamatan yang komprehensif sekaligus tawaran kebijakan yang harusnya dilakukan, serta berbagai kendala yang dihadapi, dengan demikian menjadi kekuatan utama buku ini. Terlebih saya mengenal Ibu

Ida Fauziyah sebagai aktivis yang punya integritas dan tanpa kompromi dalam mewujudkan gagasan-gagasan ideal.

Kedua, sebagai orang yang pernah memimpin di Kementerian ini, saya melihat bahwa kekuatan buku ini terletak pada narasi besar yang ingin disampaikan tentang pentingnya sebuah transformasi ketenagakerjaan untuk mewujudkan keadilan. Dalam istilah saya, seluruh gagasan yang tertuang dalam buku ini merupakan upaya mewujudkan politik kesejahteraan dalam sektor ketenagakerjaan. Kelebihan utamanya tentu terletak pada upayanya menggerakkan pendulum kebijakan bidang ketenagakerjaan ke arah yang mendekati nilai-nilai keadilan.

Saat saya menulis pengantar ini, September 2024, gelombang PHK yang dirilis oleh Kementerian ini mencapai 46.000. Beberapa kalangan bahkan memprediksi bahwa gelombang PHK sampai akhir 2024 akan menyentuh angka 70.000. Apa yang ingin saya sampai sampaikan bahwa persoalan-persoalan krusial seperti inilah yang sesungguhnya menjadi agenda utama kita sebagai sebuah bangsa. Pemerintah harus mampu memetakan betul berbagai persoalan baik di hilir maupun hulu. Segala insentif kebijakan yang dibuat pun harus disusun secara baik dan menyentuh semua kelompok kepentingan. Semua kelembagaan ekonomi yang sudah ada harus mempunyai peta jalan yang jelas, detail, terukur, serta ditegakkan secara penuh.

Saya memiliki keyakinan bahwa dalam mewujudkan politik kesejahteraan, termasuk soal ketenagakerjaan, membutuhkan kemampuan sebuah sistem politik yang bisa dengan cepat merespon tuntutan-tuntutan yang berkembang di masyarakat. Dibutuhkan sebuah institusi yang dapat mengelola kesejahteraan secara efektif. Kementerian Ketenagakerjaan, hemat saya merupakan satu dari sekian lembaga yang ada di negara ini yang mempunyai tugas mulia mengelola kesejahteraan itu.

Saya punya keyakinan penuh bahwa terciptanya politik kesejahteraan di bidang ketenagakerjaan hanya bisa diwujudkan dengan cara menggerakkan bandul pendulum kebijakan yang dilahirkan baik oleh pemerintah, parlemen, bahkan partai politik, ke arah perubahan

terhadap kesejahteraan hidup masyarakat. Kebijakan-kebijakan yang diproduksi harus bersinggungan langsung dengan kondisi riil masyarakat.

Problem-problem kebangsaan seperti kesenjangan, ketimpangan, kemiskinan, lapangan kerja, harus menjadi bobot utama dalam setiap neraca pembangunan yang dirumuskan. Kita harus mulai menciptakan ruang-ruang perdebatan publik dengan gagasan-gagasan cerdas demi kemaslahatan publik. Saya melihat lahirnya buku ini sebagai bagian dari ikhtiar melahirkan gagasan cerdas itu. Masyarakat harus benar-benar didorong untuk terlibat aktif dan berpartisipasi dalam berbagai pembuatan kebijakan publik.

Sebagai kolega, saya menyaksikan bahwa Ibu Ida Fauziyah telah menghadapi berbagai tantangan, mulai dari dinamika ketenagakerjaan global hingga dampak pandemi yang menuntut respons kebijakan cepat dan tepat. Namun, melalui visi yang jelas, keputusan yang bijaksana, serta keberanian untuk melakukan terobosan melalui transformasi ketenagakerjaan, Bu Ida (demikian saya sering memanggil) telah berhasil membawa manfaat yang signifikan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

Saya, dan saya kira juga banyak kolega di DPR, menyaksikan langsung bagaimana Bu Ida bekerja keras, penuh dedikasi, guna memastikan keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha untuk tetap menjadi prioritas utama di dalam masa-masa sulit. Program-program peningkatan kompetensi tenaga kerja, reformasi sistem pelindungan pekerja, hingga penanganan isu-isu pekerja migran, semuanya mencerminkan kepemimpinan yang tangguh.

Ada satu keberhasilan Bu Ida yang saya kira patut mendapat apresiasi, yakni komitmennya dalam memperkuat pelindungan tenaga kerja, menciptakan lapangan kerja yang layak, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ini tentu menjadi kebanggaan tidak hanya bagi saya, bagi Partai Kebangkitan Bangsa, bagi kalangan Nahdlatul Ulama, namun juga bagi seluruh rakyat Indonesia.

Terakhir, sekali lagi saya menyampaikan selamat atas lahirnya buku ini. Selamat atas dedikasi yang tinggi, atas kolaborasi yang selama

IDA FAUZIYAH

ini dibangun, yang itu semua merupakan kunci keberhasilan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, menjaga keberlangsungan usaha, dan menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang berkeadilan.

Sekali lagi, selamat. Mudah-mudahan buku ini menjadi angin segar bagi upaya mewujudkan keadilan dan kesejahteraan di bidang ketenagakerjaan.

Wallahul Muwaffiq ila Aqwamit Tharieq

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dr. (H.C.) Drs. H. Abdul Muhaimin Iskandar, M.Si.

Ketua Umum DPP PKB/Wakil Ketua DPR RI Periode 2019-2024

PROLOG

Segala puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya-lah buku *Transformasi Ketenagakerjaan: Menyentuhkan Optimisme Indonesia Maju* ini dapat diselesaikan, disajikan, dan berada di tangan para pembaca sekalian. Buku ini disusun sebagai memori perjalanan, tantangan, serta capaian Kementerian Ketenagakerjaan selama saya menjadi Menteri Ketenagakerjaan. Selain itu, buku ini juga memberikan gambaran mengenai arah masa depan pembangunan ketenagakerjaan Indonesia.

Periode 2019-2024 telah menjadi masa yang penuh tantangan bagi pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Tantangan global, seperti: digitalisasi (disrupsi teknologi dan otomasi), perang dan konflik antarnegara, perang dagang, dan perubahan iklim, turut mempercepat perubahan lanskap dunia kerja. Selain itu, Pandemi Covid-19 yang melanda dunia pada tahun 2020 juga membawa dampak struktural terhadap perekonomian dan pasar tenaga kerja kita.

Berbagai krisis ini kemudian memaksa kita untuk melakukan adaptasi dengan cepat dan berinovasi dalam merespons berbagai permasalahan yang muncul. Saya melihat bahwa krisis dan badai ini harus kita pandang secara lebih positif, yaitu sebagai ujian ketangguhan dunia ketenagakerjaan Indonesia. Kita harus bisa berdialog dengan beragam prahara tersebut untuk mencari solusi terbaik demi keberlangsungan pembangunan ketenagakerjaan.

Dalam konteks yang demikian, kita harus terus menyala, kita harus terus dirajut. Oleh karena itu, kami berupaya melakukan terobosan melalui 9 (Sembilan) Lompatan Kemnaker, yaitu: Transformasi BLK, *Link and Match* Ketenagakerjaan, Transformasi Program Perluasan

Kesempatan Kerja, Pengembangan Talenta Muda, Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri, Visi Baru Hubungan Industrial, Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan, Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan, dan Reformasi Birokrasi. Pelbagai terobosan ini merupakan ikhtiar kami dalam meniti jalan transformasi ketenagakerjaan. Ikhtiar tersebut diharapkan dapat mengubah “wajah” pembangunan ketenagakerjaan agar tidak lagi berjalan secara *business as usual* sehingga asa tetap menyala dan kita mampu berdialog dengan prahara.

Melalui buku ini, saya berusaha memaparkan berbagai langkah dan kebijakan yang telah diambil serta capaian dalam mengelola dan mengembangkan pasar tenaga kerja Indonesia, baik dari sisi peningkatan kompetensi tenaga kerja, penciptaan lapangan kerja yang layak, penguatan sistem pelindungan sosial yang adaptif dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, penegakan norma ketenagakerjaan hingga reformasi birokrasi bidang ketenagakerjaan. Lebih jauh, saya juga menggarisbawahi pentingnya kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, serikat pekerja, lembaga pendidikan serta berbagai *stakeholder* lainnya dalam bidang ketenagakerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri. Kolaborasi menjadi fondasi yang signifikan untuk menghadapi berbagai tantangan ketenagakerjaan, baik pada saat ini maupun di masa depan.

Atas dasar itu, saya membagi buku ini ke dalam 5 (lima) bagian. Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang berisi kisah singkat saya ketika diamanahkan menjadi Menteri Ketenagakerjaan dan latar belakang penulisan mengapa saya harus menulis buku ini. Pada bab kedua, saya menyampaikan sejumlah tantangan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan Indonesia, baik tantangan yang sifatnya struktural/kultural, institusional, maupun insidental. Pada bab ketiga, saya menyampaikan berbagai kebijakan pemerintah Indonesia pada periode 2019-2024, khususnya di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana yang terangkum dalam RPJMN dan Renstra Kemnaker. Pada bab ini tidak lupa juga diuraikan mengenai 9 (Sembilan) Lompatan Kemnaker sebagai inovasi strategis untuk menjawab berbagai tantangan yang ada. Pada bab keempat, saya menceritakan sejumlah capaian yang berhasil dilakukan oleh Kemnaker dalam kerangka 9 (Sembilan) Lompatan Kemnaker. Pada

bab terakhir atau bab kelima, saya menyampaikan berbagai hal yang perlu dilanjutkan pada masa-masa yang akan datang, khususnya dalam konteks pencapaian Indonesia Emas 2045 dari sisi ketenagakerjaan.

Besar harapan saya buku ini dapat menjadi refleksi atas perjalanan yang telah kita lalui, serta sebagai masukan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan di masa mendatang. Selain itu, buku ini diharapkan dapat berfungsi pula sebagai “ruang dialog pengetahuan” bagi kita semua untuk dunia ketenagakerjaan Indonesia yang lebih baik. Kami yakin bahwa dengan kerja sama dan kolaborasi yang kuat serta didorong oleh semangat inovasi, kita dapat menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan.

Terima kasih tak terhingga saya ucapkan kepada Bapak Presiden Ir. H. Joko Widodo dan Bapak Wakil Presiden Prof. Dr. K.H Ma'ruf Amin, atas kepercayaan yang diberikan kepada saya untuk mengabdi kepada bangsa ini melalui amanah sebagai Menteri Ketenagakerjaan.

Kepada suamiku tercinta, Mas Taufiq R Abdullah, tak ada kata yang dapat mengungkapkan rasa terima kasih karena saya telah diberi ruang begitu luas untuk mengekspresikan pengabdian melalui tugas dan peran sebagai Menaker. Sungguh, dukungan itulah yang menjadi modal utama saya, dan penguat di kala saya menghadapi situasi dan momen berat dalam mengemban amanah mulia ini.

Teruntuk ananda tercinta, Syibly Adam Firmando dan Adil Haq Firmando, terima kasih atas kerelaan untuk berbagi waktu dan berperan sebagai “kontrol sosial” terdekat saya dalam mengambil kebijakan publik.

Terima kasih juga saya haturkan kepada Ketua Umum DPP PKB, Bapak Abdul Muhamimin Iskandar, atas kepercayaan beliau kepada saya untuk mewakili PKB berkhidmat di Kabinet Indonesia Maju.

Tidak lupa, saya sampaikan rasa terima kasih kepada kolega saya, Wakil Menteri Ketenagakerjaan RI, Bapak Afriansyah Noor, yang setia membantu saya dalam tugas kedinasan, serta para Pimpinan Tinggi Madya Kementerian Ketenagakerjaan, yang saat ini masih menjabat: Prof Anwar Sanusi, Ibu Putri, Ibu Esti, Pak Roni, Pak Haryanto, Pak Agung,

IDA FAUZIYAH

para Staf Ahli: Pak Ismail, Pak Darma, Pak Fachrerozi, Pak Aris, serta seluruh Pimpinan Tinggi Pratama di Kementerian Ketenagakerjaan RI. Terima kasih juga saya sampaikan kepada Pimpinan Tinggi Madya yang telah purna tugas: Ibu Haiyani, Pak Satrio, Pak Budi, Pak Suhartono, dan Ibu Retno.

Di samping itu, saya juga ucapan terima kasih kepada Staf Khusus: Mbak Dita, Mbak Hindun, Mbak Titik, Mas Caswi, dan Mas Reza, yang dengan setia mendampingi saya selama lima tahun ini. Saya sampaikan pula apresiasi kepada Pak Herbud yang telah mengkoordinasikan para kontributor untuk membantu saya dalam penyusunan buku ini, antara lain: One Herwantoko, Henriko, Nur Farizal, Anton, Nikhen, Faizal Amir, Isa, Rintoko, Dwi, Mas Borni, dan Mas Toro.

Terakhir saya juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berperan aktif dalam pencapaian kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan selama lima tahun ini, serta para pihak yang telah membantu terwujudnya buku ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi inspirasi bagi kita semua dalam memajukan dunia ketenagakerjaan Indonesia di tengah berbagai dinamika tantangan yang ada.

BAB I

MENITI JALAN BERKHIDMAT

Menjadi Menteri Ketenagakerjaan pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin adalah suatu hal yang tidak terduga oleh saya sebelumnya. Hal itu karena pengalaman saya selama ini tidaklah langsung bersentuhan dengan dunia ketenagakerjaan. Namun, saya beruntung karena dikuatkan oleh berbagai pihak, termasuk para sahabat. Kepercayaan Presiden dan Wakil Presiden serta kuatnya dukungan dari para sahabat tersebut membuat saya semakin ingin memahami dunia ketenagakerjaan dan menjalani amanah ini dengan sungguh-sungguh. Bahkan, saya kemudian benar-benar "jatuh hati" untuk bekerja dan berkarya di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka pada bab ini saya berusaha menceritakan kepada para pembaca mengenai kisah awal ketika saya mengemban amanah sebagai Menteri Ketenagakerjaan. Ringkasan dari berbagai momen, tantangan dan lompatan yang saya hadapi dan lakukan ketika menjadi Menteri Ketenagakerjaan saya tuangkan di sini. Melalui bab ini pula, saya berharap para pembaca sekalian dapat lebih memahami alasan mengapa buku ini perlu ditulis.

A. Awal Mengemban Amanah

Pagi itu, Selasa, 22 Oktober 2019, cuaca cukup cerah. Hari itu saya tiba-tiba dipanggil oleh Presiden Joko Widodo ke Istana Negara. Dua hari sebelumnya, Pak Jokowi dilantik menjadi Presiden Republik Indonesia

untuk periode kedua, setelah memenangkan Pemilihan Presiden tahun 2019. Di tengah perjalanan ke Istana Negara pagi itu, Gus Muhammin Iskandar, Ketua Umum Partai Kebangkitan Bangsa (PKB), menelpon saya. Beliau menginformasikan bahwa saya akan ditunjuk menjadi Menteri Ketenagakerjaan (Menaker). Saat itu saya terkejut, tidak menyangka sama sekali jika akan ditunjuk menjadi Menaker. Beliau menegaskan, "Amanat tersebut harus diterima, karena sektor ketenagakerjaan merupakan sektor strategis untuk membantu banyak orang, khususnya kaum mustadh'afin". Kaum mustadh'afin adalah kaum lemah, termasuk para pekerja, yang membutuhkan penjagaan, pelayanan, dan pelindungan.

Tidak meleset, ketika menghadap Presiden Jokowi, beliau meminta saya membantu mengurus sektor ketenagakerjaan. Sebenarnya penugasan ini cukup mengejutkan, karena selama ini saya tidak bersentuhan langsung dengan isu ketenagakerjaan. Selama menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI lebih dari 15 (lima belas) tahun, saya memang ditugaskan di berbagai komisi dan alat kelengkapan dewan, tetapi belum pernah di Komisi IX, sebuah komisi yang salah satunya menangani sektor ketenagakerjaan. Pesan Gus Muhammin sungguh menghentak hati saya, dan membuat saya harus menerima amanat mulia ini. Sebagai sektor yang memegang peranan amat penting, ketenagakerjaan memegang peran strategis dalam menyumbang kemakmuran-kesejahteraan rakyat, pengurangan pengangguran, dan pengentasan kemiskinan.

Posisi Menaker menjadi tantangan tersendiri bagi saya. Saya berimajinasi bahwa ketenagakerjaan berarti mengatasi pengangguran, memperluas kesempatan kerja, menyiapkan pekerja untuk mengakses lapangan pekerjaan, melindungi para pekerja, maupun mengatasi perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja. Oleh sebab itu, saya langsung mempelajari isu-isu ketenagakerjaan, beserta masalah-masalah yang dihadapi. Beruntungnya, Menaker sebelum saya, Pak Hanif Dhakiri adalah sahabat satu perjuangan. Senior saya, Pak Erman Soeparno dan bahkan Gus Muhammin sendiri juga pernah mengemban amanah ini ketika urusan transmigrasi masih menyatu dengan Kemnaker. Saya belajar dan menyerap pengetahuan serta pengalaman dari beliau-beliau semua sebagai modalitas untuk memimpin institusi Kemnaker agar lebih baik.



Gambar 1.1. Pelantikan sebagai Menteri Ketenagakerjaan RI 2019-2024

Sumber: BPMI Sekretariat Presiden

Pada tanggal 23 Oktober 2019, sesaat setelah pelantikan menteri dan serah terima jabatan dengan Menaker sebelumnya, sahabat saya Pak Hanif, saya langsung tancap gas. Pertama-tama saya membentuk tim kecil. Tim ini membantu saya memetakan isu-isu ketenagakerjaan dan masalah-masalah yang menyebabkan *bottleneck* pembangunan ketenagakerjaan, kemudian menyelenggarakan rapat pimpinan (rapim) untuk mendapatkan laporan, tantangan dan capaian dari para pejabat di Kemnaker. Di samping mendapatkan gambaran isu dan peta masalah, proses rapim tersebut membantu saya mendapatkan pembelajaran berharga. Maksudnya, saya menjadi tahu adanya bongkahan kebaikan dari kebijakan terdahulu yang perlu dilanjutkan, direnovasi, ataupun direformasi.

Tentu tidak hanya mendengar dari dalam entitas Kemnaker, saya juga berkonsultasi dengan para ahli, akademisi, pelaku usaha, dan aktivis, pegiat pemberdayaan masyarakat untuk mendalami isu-isu utama dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Pengalaman panjang di parlemen cukup membantu saya membongkar banyak *bottleneck*, mulai dari regulasi, birokrasi pemerintahan hingga aksi lapangan.

Pengalaman saya di berbagai organisasi sosial kemasyarakatan juga membantu saya untuk memetakan dan memahami persoalan-persoalan nyata ketenagakerjaan baik dalam tinjauan internal Kemnaker maupun di ranah sosial kemasyarakatan di lapangan.

Interaksi saya dengan akademisi dan aktivis membuat saya memiliki perspektif yang lebih dalam dan prospektif tentang dunia tenaga kerja. Ketenagakerjaan bukan sekadar perkara sektoral secara programatik, tetapi juga terkait dengan hiruk-pikuk dinamika ekonomi dan sosial politik. Kepentingan rakyat dan pekerja adalah nilai utama yang kami pegang, sehingga kebijakan ketenagakerjaan disandarkan pada politik kerakyatan, sekaligus bertujuan untuk politik kewarganegaraan (*citizenship*).

Perihal bekerja, hal itu tidak hanya mengandung relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga interaksi yang tidak terputus antara negara, swasta, dan pekerja. Pada tataran itu, Negara mempunyai fungsi regulasi untuk menciptakan keseimbangan relasi antara swasta dan pekerja; fungsi distribusi dalam bentuk penciptaan lapangan pekerjaan, pelatihan bagi calon pekerja, bursa pasar tenaga kerja; fungsi proteksi yakni melindungi pekerja dengan skema jaminan sosial ketenagakerjaan, upah minimum, serta pelindungan keselamatan dan kesehatan kerja; maupun fungsi demokratisasi yang memberi kebebasan terhadap pekerja untuk berserikat dan berbicara.

B. Momen, Tantangan, dan Lompatan

Pada perjalannya, saya menjumpai cukup banyak momen yang membekas di ingatan. Namun tidak dapat dipungkiri, pengalaman menghadapi pandemi Covid-19 merupakan momen krusial yang memberikan pelajaran berharga bagi saya untuk dapat “berdialog” dengan kondisi yang tak normal. Saya bersyukur kepada Allah Swt, di kala saya terpapar Covid-19 pada waktu itu, saya masih dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya dan beradaptasi dengan cara kerja secara daring. Sebagaimana yang dialami juga oleh seluruh Menteri Kabinet Indonesia

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Maju, kami saling bahu-membahu menindaklanjuti arahan Presiden untuk memitigasi dampak pandemi. Fokus saya adalah, menahan agar sektor ketenagakerjaan tidak terdampak begitu dalam akibat melandainya aktivitas ekonomi karena adanya pembatasan interaksi sosial yang diperlukan demi mencegah meluasnya penyebaran Covid-19.

Momen lain yang tak terlupa adalah mengawal salah satu agenda prioritas Presiden untuk mereformasi aturan yang dirasa menghambat arus investasi sebagai sumber penciptaan lapangan kerja. Pembahasan Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja yang menggunakan metode Omnibus cukup menantang mengingat cakupannya yang begitu luas. Setidaknya hampir 80 Undang-Undang yang menjadi objek untuk dilakukan penyederhanaan dan perbaikan yang pada akhirnya terbagi dalam sebelas klaster, termasuk klaster ketenagakerjaan di dalamnya. Cerita unik saya alami pada proses penyusunan regulasi ini. Anak pertama saya, yang saat itu masih mengenyam pendidikan tinggi, ikut dalam aksi mengkritik kebijakan RUU Cipta Kerja. Jujur saja pada waktu itu, tak jarang kami terlibat dalam diskusi kecil yang acapkali memanas karena perbedaan cara pandang dalam melihat orientasi kebijakan publik dari Cipta Kerja.

Di sisi lain, tentu saya juga menghadapi berbagai macam tantangan yang memberikan dampak struktural terhadap kondisi ketenagakerjaan. Beragam tantangan tersebut tentunya harus mampu dijawab oleh birokrasi Kemnaker. Namun, dalam internal birokrasi Kemnaker sendiri saya menemukan hambatan yang juga tidak sedikit. Oleh karena itu, saya kemudian menetapkan Kepmenaker 38/2022 tentang 9 (Sembilan) Lompatan Kemnaker sebagai terobosan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Adapun sembilan lompatan tersebut adalah: Transformasi BLK, *Link and Match* Ketenagakerjaan, Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja, Pengembangan Talenta Muda, Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri, Visi Baru Hubungan Industrial, Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan, Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan, dan Reformasi Birokrasi. Pada bagian ini, saya sedikit memberikan gambaran

dari masing-masing lompatan tersebut. Adapun penjabarannya dan capaian dari setiap lompatan tersebut saya sampaikan di bab selanjutnya.

Pertama, Transformasi BLK. Kami mengubah BLK secara revolusioner menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP). Perubahan ini bukan sekedar nama atau “*branding*” saja, namun BPVP kami jadikan sebagai pusat pelatihan vokasi yang unggul dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini dan mendatang. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan juga tidak hanya dalam skala nasional saja, namun juga mampu bersaing di tingkat global.

Kedua, *Link and Match* Ketenagakerjaan. Kami memperkuat sinergi antara dunia pendidikan, pelatihan vokasi, dan industri untuk memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan siap memasuki pasar kerja. Kami membangun integrasi pelatihan, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah proses bisnis yang terpadu, efektif, dan efisien untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja. Pada lompatan ini juga kami letakkan fondasi Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK).

Ketiga, Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja. Kami memperluas akses kesempatan kerja bagi masyarakat dan komunitas lokal melalui program padat karya dan pengembangan wirausaha yang kami sebut dengan tenaga kerja mandiri. Sebagai peran distributif, program perluasan kesempatan kerja yang lebih efektif dan berkesinambungan, merupakan upaya untuk memberdayakan angkatan kerja agar mampu menciptakan lapangan kerja dan menyerap tenaga kerja lokal yang pada akhirnya meningkatkan kondisi kesejahteraan masyarakat di sekitar.

Keempat, Pengembangan Talenta Muda. Kami fokus mengembangkan keterampilan anak muda dengan program inovatif yang mempersiapkan mereka menghadapi tantangan ekonomi digital dan global. Titik perhatiannya adalah mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya generasi Z dan generasi milenial menjadi talenta muda yang unggul dan kompetitif dalam rangka menyambut tantangan pekerjaan masa depan.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Kelima, Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri. Kami mendorong ekspansi tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dengan pelindungan yang lebih baik dan dukungan pelatihan spesifik, agar mereka siap bersaing di pasar kerja internasional. Salah satu arahnya adalah mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia sektor formal dan masifikasi penempatan tenaga kerja pada jabatan di sektor formal.

Keenam, hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha adalah kunci stabilitas ketenagakerjaan. Melalui Visi Baru Hubungan Industrial, kami mendorong dialog sosial yang lebih intensif serta menciptakan mekanisme yang adil untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tujuannya adalah mengembangkan iklim industrial yang lebih produktif dan adil, serta berorientasi pada peningkatan kompetensi dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Ketujuh, Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan. Kami memperkuat peran pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan diterapkan secara adil oleh pengusaha. Arahnya adalah meningkatkan kualitas, integritas, dan kredibilitas sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk memperkuat pembangunan sektor ketenagakerjaan. Tidak terkecuali dalam aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Kedelapan, Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan. Kami mengembangkan platform digital yang menghubungkan pencari kerja dengan dunia usaha serta memperluas akses pelatihan keterampilan secara *online*. Platform yang kami namakan SIAPKerja (Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan ketenagakerjaan) dibentuk untuk menjadi induk ekosistem digital ketenagakerjaan yang menghubungkan layanan di daerah maupun integrasi dengan platform swasta yang melayani aspek ketenagakerjaan.

Kesembilan, Reformasi Birokrasi. Kami fokus pada peningkatan tata kelola birokrasi yang efisien, transparan, dan akuntabel guna mendukung semua program strategis di bidang ketenagakerjaan. Agendanya adalah mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel,

profesional, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan layanan publik yang prima.

C. Tapak Sejarah dan Harapan

Perjalanan selama kurang lebih lima tahun, dari Oktober 2019 sampai penghujung September 2024, adalah cerita bermakna yang saya lalui bersama Kementerian Ketenagakerjaan. Sebagai bentuk tanggung jawab moral dan institusional, saya mengemas dan menghadirkan tapak sejarah selama lima tahun mengembangkan amanah sebagai Menaker ke dalam buku ini. Dalam bahasa klasik, buku ini mungkin disebut sebagai memori akhir jabatan. Namun, di dalamnya bukanlah sebuah laporan program untuk memamerkan prestasi, atau bukan pula sebuah curahan hati untuk meminta pemakluman karena banyak hambatan, melainkan berisi tentang pelajaran bermakna “cipta, rasa, karsa” yang saya pikirkan, ucapan, dan jalankan bersama keluarga besar Kemnaker.

Saya berusaha menyusun buku ini sebagai ekspresi “ilmu amaliah” di mana pengetahuan dan pengalaman praktis saling bertaut yang akan sangat berharga untuk dibagikan kepada banyak orang. Buku ini bagi saya adalah media sekaligus pemantik dialog pembangunan ketenagakerjaan Indonesia untuk saat ini maupun di masa-masa yang akan datang. Saya berharap buku ini dapat menghadirkan “ruang wacana” bagi seluruh pihak untuk berpikir, berdialog, dan mencari jalan keluar bersama-sama demi terwujudnya dunia ketenagakerjaan Indonesia yang lebih baik.

Menurut orang bijak, menulis adalah bekerja untuk keabadian. Lewat secarik tulisan, generasi di masa depan dapat belajar dari pengalaman generasi saat ini sehingga peradaban manusia akan terus tumbuh dan berkembang. Hal itulah yang juga saya harapkan dari buku ini. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, setidaknya saya ingin berkontribusi untuk memperkaya diskursus pembangunan ketenagakerjaan, baik di dalam maupun luar negeri. Saya berharap, melalui buku ini, pelita optimisme transformasi ketenagakerjaan terus terpancar dalam menyongsong Indonesia Maju 2045. Semoga.

BAB II

PRAHARA DINAMIKA KETENAGAKERJAAN

Mengemban amanat sebagai Menaker merupakan sebuah kehormatan yang teramat sangat bagi saya. Institusi yang saya nahkodai ini memegang peranan penting dan strategis dalam memenuhi mandat konstitusi pembangunan ekonomi yang menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya. Saya harus mengakui, pekerjaan rumah untuk mengurai dan menyelesaikan beragam tantangan di sektor ketenagakerjaan bukan perkara mudah. Perpaduan antara persoalan struktural dan operasional di berbagai level makro, meso, hingga mikro menjadikan kompleksitas masalah yang muncul harus dapat dimitigasi dengan saksama dan terukur.

Berkaitan dengan itu, perlu kiranya kita identifikasi terlebih dahulu beragam hambatan yang mendera sektor ketenagakerjaan. Pada bagian berikut saya mencoba untuk menjabarkan tantangan, baik yang saya temui ketika pertama kali duduk sebagai Menaker, maupun yang saya jumpai sepanjang perjalanan bertugas memimpin institusi Kemnaker. Mengikuti jalan atau metode para ahli, saya melakukan kategorisasi untuk menyederhanakan kompleksitas tantangan dunia ketenagakerjaan agar lebih mudah dipahami oleh para pembaca. Saya mencoba membagi menjadi tiga klaster persoalan yaitu tantangan fundamental, tantangan institusional, dan tantangan insidental.

A. Tantangan Fundamental

Urusan ketenagakerjaan tidak dapat lepas dari lanskap perekonomian secara menyeluruh. Pada tataran teoritis ekonomi, pembahasan dunia ketenagakerjaan berpusat pada interaksi permintaan dan penawaran (*supply and demand*) di pasar kerja dengan berbagai turunan dan pengembangannya. Oleh karena itu, analisis pasar kerja memegang peran penting dalam diskursus pengambilan kebijakan makroekonomi baik fiskal maupun moneter. Namun demikian, dalam tinjauan kebijakan publik Indonesia, panggung kebijakan ketenagakerjaan seakan berada di hilir setelah prioritas sektoral terpenuhi.

Padahal, jika dilihat lebih mendalam, tema yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) dan ekosistem ketenagakerjaan merupakan isu sentral pembangunan pada negara padat penduduk. Apabila surplus demografi tersebut tidak dapat dikelola dengan baik, dapat menimbulkan permasalahan struktural yang berdampak pada roda gerak pembangunan ekonomi. Persoalan struktural muncul akibat problematika fundamental ketenagakerjaan yang tak kunjung usai dan terus berevolusi seiring perkembangan teknologi.

Pada bagian berikut, saya mencoba untuk menyertakan beberapa tantangan fundamental di bidang ketenagakerjaan khususnya yang beririsan dengan tugas dan fungsi Kemnaker. Ruang lingkup fundamental di sini, baik masalah klasik yang secara persisten menghantui dinamika sektor ketenagakerjaan di Indonesia, maupun tantangan baru yang muncul akibat adanya disrupti dan perubahan kondisi eksternal.

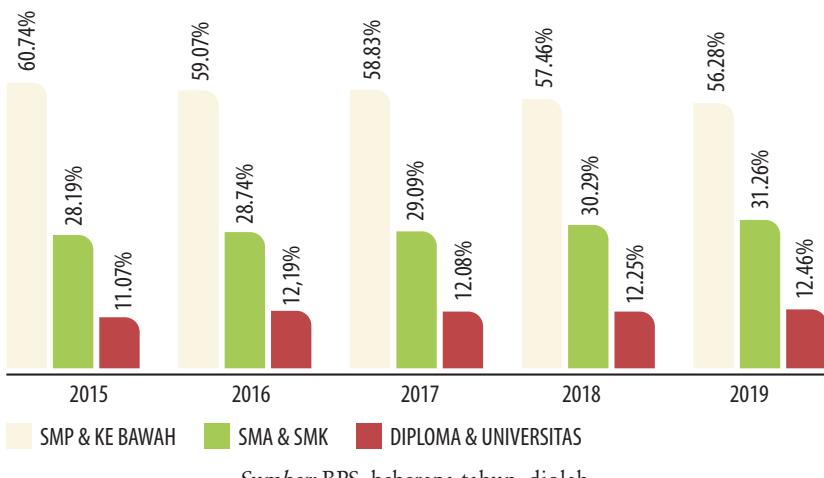
A.1. Kondisi Demografi Ketenagakerjaan

Tantangan pertama dari kategori ini adalah bonus demografi yang berdampak pada terakselerasinya jumlah penduduk usia kerja, khususnya yang aktif dalam pasar kerja atau yang disebut juga angkatan kerja. Pada 2014, jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) mencapai 182,9 juta orang dan jumlah angkatan kerja mencapai 121,8 juta orang (BPS, 2017). Pada 2019, angka ini meningkat. Jumlah penduduk usia kerja mencapai

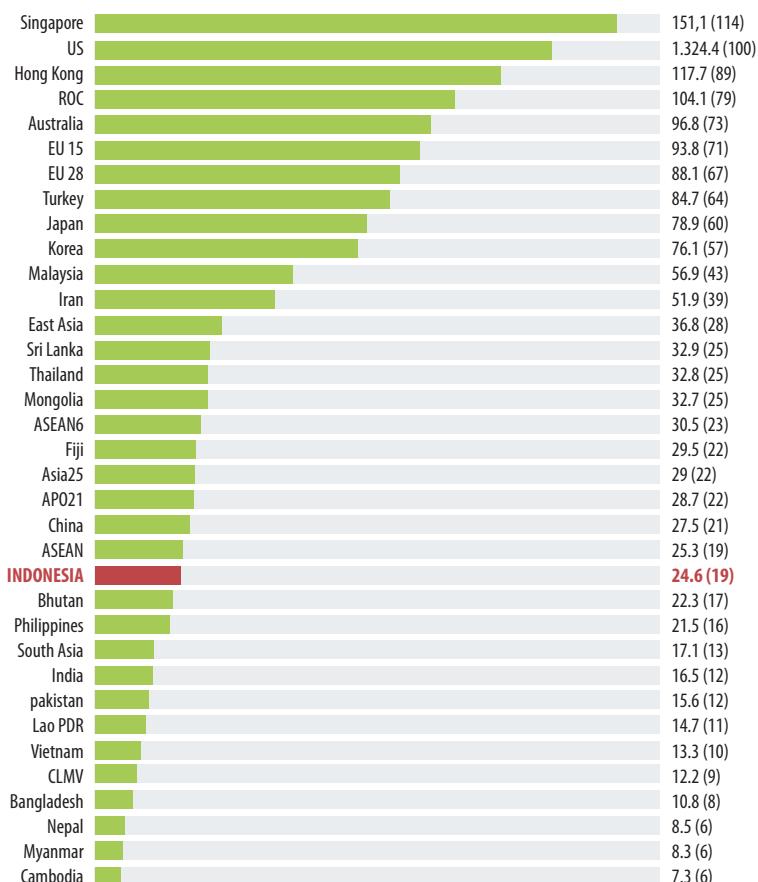
TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

197,9 juta orang dan jumlah angkatan kerja mencapai 133,5 juta orang (BPS, 2019). Hanya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun saja penduduk usia kerja bertambah 14,9 juta orang dan angkatan kerja bertambah 11,6 juta orang. BPS (2023) memproyeksikan penduduk usia kerja pada tahun 2024 mencapai 214,95 juta orang atau bertambah sekitar 17 (tujuh belas) juta orang dibandingkan penduduk usia kerja tahun 2019. Besarnya jumlah penduduk usia kerja ini tentu menjadi tantangan yang tidak mudah untuk diantisipasi.

Grafik 2.1. Persentase Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2015-2019



Grafik 2.2. Produktivitas Per Pekerja di Dunia Tahun 2019



Sumber: APO Productivity Databook 2021

Selanjutnya, terkait relatif rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia. Terdapat sejumlah hal yang bisa menjadi indikator dari hal ini. Pertama, meskipun terus terjadi perbaikan kualitas angkatan kerja dari sisi tingkat pendidikan, namun angkatan kerja Indonesia yang berpendidikan SMP dan ke bawah pada Agustus 2019 masih sebesar 56,28 persen. Dengan kata lain, dari setiap 100 orang angkatan kerja Indonesia, masih terdapat 56 orang yang masih berpendidikan SMP dan ke bawah. Indikator lainnya terkait dengan rendahnya kualitas tenaga

kerja Indonesia juga dapat terlihat dari rendahnya produktivitas tenaga kerja Indonesia. Pada tahun 2019, produktivitas per pekerja Indonesia masih di bawah rata-rata ASEAN, khususnya Singapura, Malaysia dan Thailand. Berdasarkan kedua indikator tersebut, maka saya segera menyadari bahwa transformasi kualitas (produktivitas) tenaga kerja Indonesia akan berjalan sangat lambat jika hanya mengandalkan jalur pendidikan formal semata.

A.2. Pengangguran dan Urgensi Lapangan Kerja Berkualitas

Sepanjang 2014-2019, penduduk bekerja memang bertambah sebesar 11,8 juta orang (BPS, beberapa tahun). Hal ini berarti penciptaan 10 (sepuluh) juta lapangan pekerjaan dalam Nawa Cita Presiden Joko Widodo sudah tercapai. Akan tetapi, dari sisi tingkat pengangguran terbuka, target presiden belumlah tercapai. Tingkat pengangguran memang menurun dari 5,94 persen pada tahun 2014 menjadi 5,28 persen pada tahun 2019 (BPS, beberapa tahun). Namun, angka ini belum mencapai target tingkat pengangguran sekitar 4,0-5,0 persen pada tahun 2019, sebagaimana yang tertuang di dalam RPJMN 2015-2019. Selain itu, tingkat pengangguran juga masih relatif tinggi pada kelompok usia muda, berpendidikan menengah-tinggi (SMA, SMK, diploma, universitas) dan mayoritas berada di wilayah perkotaan.

Pada tahun 2019, tingkat pengangguran kelompok usia muda 15-24 tahun sebesar 18,62 persen, kelompok pendidikan menengah-tinggi sebesar 8,01 persen dan di perkotaan sebesar 6,31 persen (BPS, 2019). Lebih lanjut, dari total 7,04 juta pengangguran, sekitar 86,74 persen berstatus “sedang mencari pekerjaan” (BPS, 2019). Oleh karena itu, secara umum dapat dikatakan bahwa pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran yang bersifat friksional dan cenderung dialami oleh kelompok usia muda. Pengangguran ini muncul karena pencari kerja dan pemberi kerja membutuhkan waktu untuk “saling menemukan” satu sama lain. Dengan demikian, pengangguran friksional usia muda ini sesungguhnya “produktif” karena pencari kerja terus melakukan

aktivitas mencari kerja, sedangkan perusahaan terus berupaya melakukan rekrutmen di pasar kerja (Borjas, 2020).

Lebih jauh, jika kita berbicara “penciptaan lapangan kerja berkualitas”, maka masih terdapat pula sejumlah pekerjaan rumah. *Pertama*, pekerja di sektor informal masih sebesar 55,72 persen dari total penduduk bekerja pada tahun 2019 (BPS, 2019). Hal yang serupa juga terlihat dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia. Pada tahun yang sama, dari total 276,5 ribu tenaga kerja yang ditempatkan di luar negeri, sekitar 51,55 persen bekerja di sektor informal dan 68,82 persen berpendidikan SMP ke bawah (BP2MI, 2020). *Kedua*, pekerja yang bekerja pada jabatan berketerampilan rendah (Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan; Tenaga Produksi, Operator Alat-alat Angkutan dan Pekerja Kasar; lainnya) masih sebesar 59,40 persen dari total penduduk bekerja pada tahun 2019 (BPS, 2019). *Ketiga*, setengah pengangguran pada tahun 2019 masih sebesar 8,13 juta orang (BPS, 2019). Berbagai kondisi inilah yang menunjukkan bahwa Indonesia masih memiliki problem penciptaan lapangan kerja, tidak hanya dari sisi kuantitas namun juga dari sisi kualitas.

A.3. Disparitas Ketenagakerjaan Perkotaan-Perdesaan

Pada tataran ini, setidaknya terdapat sejumlah kondisi yang dapat menjadi indikator. *Pertama*, kesenjangan jumlah angkatan kerja perkotaan-perdesaan. Dalam hal ini, terjadi urbanisasi angkatan kerja di Indonesia, yaitu meningkatnya komposisi angkatan kerja perkotaan dibandingkan perdesaan. Pada tahun 2014, angkatan kerja di perkotaan hanya 49,16 persen dan terus meningkat selama lima tahun menjadi 55,31 persen. *Kedua*, kesenjangan kualitas angkatan kerja yang ditunjukkan dari angkatan kerja berpendidikan SMP ke bawah di perkotaan sebesar 45,01 persen, sedangkan di perdesaan mencapai 70,22 persen (BPS, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa angkatan kerja berpendidikan relatif rendah (yang umumnya juga memiliki kualitas yang rendah) cenderung terkonsentrasi di daerah perdesaan.

Ketiga, kesenjangan kualitas pekerjaan. Pada tahun 2019, pekerja informal di perkotaan sebesar 44,02 persen, sedangkan di perdesaan mencapai 69,86 persen (BPS, 2019). Pada tahun yang sama, pekerja yang bergerak pada pekerjaan berketerampilan rendah di perkotaan sebesar 48,07 persen, sedang di perdesaan mencapai 73,09 persen (BPS, 2019). Dari sisi setengah pengangguran, di perkotaan setengah pengangguran sebesar 4,37 persen, sedangkan di perdesaan mencapai 8,92 persen (BPS, 2019). Lebih lanjut, rata-rata upah buruh/karyawan per bulan di perkotaan dan di perdesaan pada tingkat pendidikan yang sama juga menunjukkan disparitas, kecuali bagi bagi mereka yang belum tamat SD ke bawah.

Keempat, tingkat pengangguran lebih tinggi di perkotaan, namun tingkat kemiskinan justru lebih tinggi di perdesaan. Pada tahun 2019, tingkat pengangguran di perkotaan mencapai 6,31 persen, namun tingkat kemiskinannya hanya 6,56 persen (BPS, 2019). Sementara itu, tingkat pengangguran di perdesaan hanya 3,99 persen, akan tetapi tingkat kemiskinannya mencapai 12,60 persen (BPS, 2019). Kondisi yang demikian mengindikasikan adanya pekerja miskin yang cenderung terkonsentrasi di daerah perdesaan.

Seluruh hal tersebut menggambarkan bahwa disparitas kondisi ketenagakerjaan antara daerah perkotaan dan perdesaan sesungguhnya saling berhubungan. Kualitas pekerjaan yang relatif kurang baik di perdesaan mendorong angkatan kerja dengan kualitas relatif baik berpindah ke daerah perkotaan, bahkan mungkin saja menjadi pekerja migran, mengingat kantong pekerja migran umumnya ditemukan pada daerah miskin. Urbanisasi ini merupakan hal yang logis dilakukan untuk menghindari “ancaman” menjadi pekerja miskin di perdesaan. Bahkan, menjadi pekerja informal di perkotaan bagi pekerja lulusan SD dan SMP mungkin pilihan yang relatif lebih baik dari sisi pendapatan dibandingkan bertahan di perdesaan.

A.4. Ketimpangan Gender dalam Dunia Ketenagakerjaan

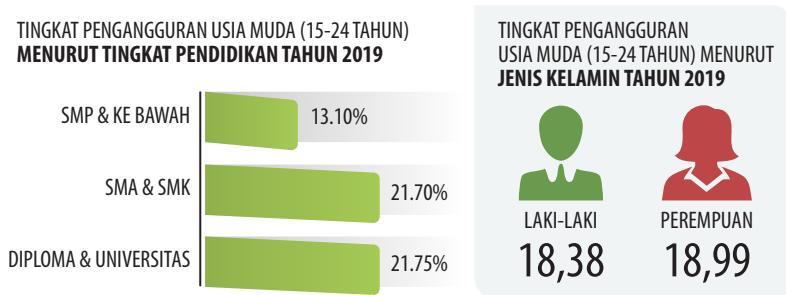
Pada tahun 2019, TPAK laki-laki sebesar 83,13 persen, sedangkan perempuan hanya 51,89 persen (BPS, 2019). Untuk memahami penyebab kondisi yang demikian, maka kita perlu melihat penduduk usia kerja namun tidak aktif di dalam pasar kerja atau bukan angkatan kerja. Pada tahun 2019, kelompok bukan angkatan kerja laki-laki cenderung disebabkan karena mereka bersekolah, sedangkan perempuan cenderung disebabkan karena mengurus rumah tangga.

Meskipun mengurus rumah tangga pada kelompok perempuan memang berhubungan dengan kultur patriarki yang secara umum hidup di dalam masyarakat Indonesia, namun kesenjangan dalam dunia kerja antara laki-laki dan perempuan juga patut dipertimbangkan terkait rendahnya TPAK perempuan ini. Dalam berbagai kategori, rata-rata upah/gaji bersih buruh/karyawan/pegawai perempuan secara umum memang cenderung lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini mungkin juga menjadi penyebab perempuan relatif kurang tertarik masuk ke dalam pasar kerja dibandingkan laki-laki.

A.5 Pengangguran Usia Muda

Persoalan ketenagakerjaan pada kelompok usia muda (15-24 tahun) adalah salah satu isu dan tantangan yang perlu menjadi perhatian. Tingkat pengangguran pada kelompok usia muda relatif tinggi. Menurut tingkat pendidikan, TPT tertinggi pada usia muda berada pada kelompok lulusan pendidikan tinggi (diploma dan universitas) dan menengah (SMA dan SMK). Menurut jenis kelamin, tingkat pengangguran usia muda pada kelompok perempuan relatif lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

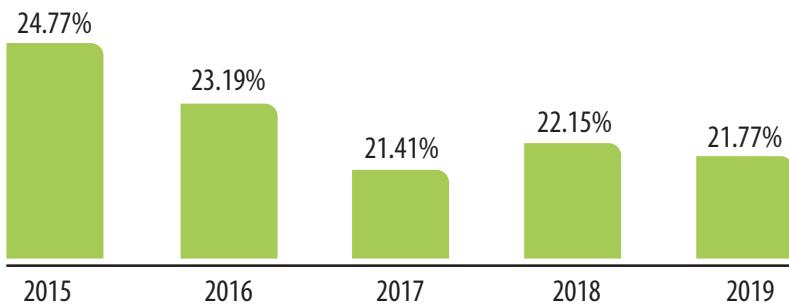
Grafik 2.3. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Usia Muda (15-24 Tahun)
Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2019 (%)



Sumber: BPS, beberapa tahun, diolah.

NEET (*Not in Employment, Education and Training*) di kalangan pemuda dalam kurun waktu 2015-2019 masih berada di atas 20 persen (BPS, beberapa tahun). Hal ini menjadi tantangan karena NEET di Indonesia sesungguhnya kelompok yang rentan. Menurut studi Sari, *et al* (2022) NEET di Indonesia didominasi oleh pemuda perempuan, berpendidikan SMA/sederajat, serta tinggal pada rumah tangga dengan kondisi sosial ekonomi yang cenderung rendah. Dengan kata lain, kelompok ini lulusan pendidikan menengah, namun memiliki berbagai keterbatasan karena status sosial-ekonomi orang tua mereka yang relatif rendah. Cara pandang orangtua berstatus sosial-ekonomi rendah terhadap anak perempuan mereka kemungkinan besar juga masih konservatif.

Grafik 2.4. Persentase Pemuda (15-24 tahun) Berstatus NEET Tahun 2015-2019



Sumber: BPS, beberapa tahun, diolah.

A.6 Ketidakcocokan (*Mismatch*) di Pasar Kerja

Indonesia masih memiliki persoalan *mismatch*. Sejumlah data dapat menjadi rujukan untuk memahami persoalan ini. Berdasarkan data BPS 2019, dari total penduduk bekerja lulusan diploma dan universitas sekitar 11,73 persen bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan berketerampilan rendah dan 38,85 persen bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan berketerampilan menengah. Selain itu, dari total penduduk bekerja lulusan menengah (SMA dan SMK) sekitar 52,19 persen bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan berketerampilan rendah. Hal ini berarti masih ada penduduk bekerja Indonesia yang bekerja pada bentuk keterampilan pekerjaannya yang relatif lebih rendah dibandingkan kualifikasi pendidikan yang dimiliki.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Tabel 2.1. Penduduk Bekerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan Utama dan Tingkat Pendidikan Tahun 2019

NO	JENIS PEKERJAAN	SMP & KE BAWAH		SMA & SMK		DIPLOMA DAN UNIVERSITAS	
		N	%	N	%	N	%
1	Pekerjaan Berketerampilan Tinggi (Tenaga profesional; Teknisi dan yang sejenis; Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan)	991.254	1,36%	2.838.987	7,46%	7.752.886	49,43%
2	Pekerjaan Berketerampilan Menengah (Tenaga Tata Usaha dan yang sejenis; Tenaga Usaha Penjualan; Tenaga Usaha Jasa)	18.341.415	25,20%	15.342.668	40,34%	6.093.572	38,85%
3	Pekerjaan berketerampilan Rendah (Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan; Tenaga Produksi, Operator Alat-alat Angkutan dan Pekerja Kasar; lainnya)	53.465.040	73,44%	19.849.899	52,19%	1.839.398	11,73%
		72.797.709	100,00%	38.031.554	100,00%	15.685.856	100,00%

Sumber: BPS, 2019, diolah.

Data ILO (2020) memberikan nuansa informasi yang sedikit berbeda terkait *mismatch* ini, meskipun “roh”-nya tetap sama. Menurut data tersebut, Indonesia masih memiliki problem *undereducated*, yaitu kualifikasi pendidikan masih lebih rendah dibandingkan kebutuhan keterampilan pekerjaan. Persoalan ini sebenarnya juga dialami oleh negara lain, tidak hanya negara berkembang saja, negara maju juga berkutat dengan hal yang sama. Namun, level *mismatch undereducated* di Indonesia terbilang cukup tinggi dibandingkan dengan negara sejawat lain misalnya Vietnam, Argentina, bahkan Afrika Selatan. Hampir 50 persen pekerjaan di Indonesia, diisi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah dari kualifikasi keterampilan yang seharusnya. India, Thailand, Uruguay, Mesir juga menunjukkan angka yang tidak jauh berbeda.

Gambar 2.1. Kondisi *Mismatch* Ketenagakerjaan di Sejumlah Negara

NO	NEGARA	OVER-EDUCATED	UNDER-EDUCATED	NO	NEGARA	OVER-EDUCATED	UNDER-EDUCATED
1	Indonesia (2018)	6%	47%	12	Norwegia (2017)	15%	20%
2	Myanmar (2018)	12%	47%	13	Rusia (2018)	26%	15%
3	Thailand (2018)	11%	45%	14	Amerika Serikat (2018)	27%	15%
4	Vietnam (2018)	20%	28%	15	Meksiko (2018)	16%	29%
5	Brunei Darussalam (2017)	17%	31%	16	Brazil (2018)	16%	29%
6	India (2018)	14%	48%	17	Argentina (2018)	18%	24%
7	Uni Emirat Arab (2018)	20%	29%	18	Uruguay (2018)	5%	49%
8	Korea Selatan (2018)	37%	15%	19	Afrika Selatan (2018)	30%	21%
9	United Kingdom (2017)	22%	22%	20	Mesir (2017)	8%	49%
10	Prancis (2017)	21%	21%	21	Rwanda (2017)	9%	37%
11	Spanyol (2017)	29%	8%				

Sumber: ILO, 2020, diolah

A.7. Akselerasi Disrupsi Digital

Pada tahun 2018 Pemerintah Indonesia telah membuat peta jalan “Making Indonesia 4.0”. Akan tetapi, dalam hemat saya, ada kondisi yang berbeda saat itu dengan kondisi lima tahun terakhir, yaitu pandemi Covid-19 telah mengakselerasi digitalisasi dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia sedemikian rupa. Dalam pandangan saya, digitalisasi setidaknya telah mengubah wajah dunia ketenagakerjaan dalam beberapa hal.

Pertama, perubahan pola permintaan keterampilan tenaga kerja. Dalam hal ini, studi yang dilakukan oleh WEF (World Economic Forum, The Future Job 2020), terjadi peningkatan kebutuhan pekerjaan baru di Indonesia yang secara umum lebih ke bidang digital, utamanya adalah *data science* dan kecerdasan buatan (AI), antara lain *Data Analysts and Scientists, Big Data Specialists, AI and Machine Learning Specialists, Digital Marketing and Strategy Specialists, Process Automation Specialists, Internet of Things Specialists, Digital Transformation Specialists*.

Selain itu, keterampilan yang dibutuhkan di masa depan juga berkisar pada kemampuan kompleks yang dapat memadukan STEM

(Science, Engineering, Technology, Mathematics) dan kondisi sosial-budaya seperti *creative thinking; analytical thinking; curiosity and lifelong learning; resilience, flexibility and agility; systems thinking; AI and big data, motivation and self-awareness*, dan lain sebagainya. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa berbagai keterampilan yang bersifat *soft skills* justru sangat dibutuhkan dalam era digital karena hal inilah yang menjadi fundamen agar tenaga kerja dapat selalu beradaptasi dengan teknologi yang terus berubah. Hal ini juga menjadi peringatan bagi kita. Jika kita tidak siap menghadapi perubahan permintaan ini, maka Indonesia berpotensi mengalami pengangguran struktural (Borjas, 2020).

Kedua, pola hubungan dan cara bekerja yang menjadi semakin cair dan fleksibel. Dalam hal ini, studi ILO (2021) telah melihat munculnya berbagai *platform* digital yang mendorong hubungan dan cara bekerja menjadi semakin cair dan fleksibel. Dalam studi ini disebutkan bahwa digital *labour platform* memungkinkan terjadinya reorganisasi aktivitas pekerjaan, dari yang selama ini bergantung pada hubungan kerja tradisional menjadi pekerjaan yang dilakukan oleh kontraktor independen atau pekerja mandiri. Pekerjaan sering kali dilakukan berdasarkan permintaan (*on-demand basis*) dan kompensasi biasanya didasarkan pada tarif per satuan hasil kerja, di mana pekerja (yang didefinisikan sebagai pekerja mandiri) biasanya menyediakan peralatan bekerja sendiri.

Studi ILO tersebut juga menyebutkan suatu situasi paradoks. Meskipun pekerja *platform* ini biasanya diklasifikasikan sebagai kontraktor independen, namun mereka sering kali tidak memiliki kebebasan dan otonomi untuk mengatur pekerjaan mereka. Selain itu, praktik *platform* yang inovatif seperti manajemen algoritmik digunakan untuk mengalokasikan pekerjaan dan mengelola, mengawasi, serta memberi *rewards* kepada pekerja. Dalam istilah Rani dan Furrer (2021) kondisi seperti ini disebut *algocratic governance* yaitu penggunaan algoritma sebagai mode pengorganisasian dan kontrol kerja. Situasi-situasi seperti ini tentunya menghadirkan tantangan-tantangan baru bagi pengaturan kerja tradisional dan hubungan kerja standar.

Lebih jauh, dalam era digital ini, baik yang melalui maupun yang tidak melalui *digital labour platform*, juga memungkinkan pekerjaan-pekerjaan dilakukan secara *remote*. Dalam hal ini, kita belakangan ini sering kali mendengar istilah *Work from Home* (WFH), *Work form Cafe* (WFC), *Work from Anywhere* (WFA), *Digital Nomad*, hingga *Virtual Migration* (Aneesh, 2006; Woldoff dan Litchfield, 2021). Ini semua adalah bentuk-bentuk *remote working* yang cenderung disukai oleh generasi muda, khususnya generasi Z dan Milenial (Hinduan *et al*, 2020). Mereka seringkali mengombinasikan *remote working* dengan istilah *work-life balance*, meskipun kedua istilah tersebut sebenarnya tidak harus selalu berjalan bersama.

Digitalisasi, dengan segala tantangannya, tidaklah mungkin kita tolak. Kita harus terus beradaptasi dengan segala perkembangan teknologi dan mengoptimalkan berbagai peluang yang ada terkait dengan hal tersebut. Dalam konteks yang demikian, Indonesia juga memiliki sejumlah pekerjaan rumah di dalam dunia ketenagakerjaan. Indonesia perlu banyak memperbaiki aspek pendidikan dan pelatihan untuk mencetak talenta-talenta yang memiliki *digital skills*. Selain itu, akses pendidikan dan pelatihan tersebut perlu dibuka seluas-luasnya agar tidak terjadi kesenjangan digital (*digital divide*) (Ragnedda, 2018).

A.8. Transisi ke “*Green Jobs*”

Kesadaran untuk menempuh jalur pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan atau ekonomi yang ramah lingkungan saat ini sudah semakin meluas. Hal ini didorong juga oleh perubahan iklim yang dampaknya belakangan ini semakin kita rasakan bersama, seperti suhu udara yang semakin panas dan polusi udara yang sulit dikendalikan. Dalam konteks yang demikian, Indonesia sejak tahun 2015 sebenarnya telah mencanangkan Peta Jalan untuk Kebijakan, Perencanaan dan Investasi guna Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Hijau di Indonesia (Pemerintah Indonesia-GGGI Program, 2015).

Kita berupaya menata kembali struktur pembangunan ekonomi Indonesia dengan meletakkan pertumbuhan ekonomi hijau sebagai

fondasi untuk meniti masa depan kehidupan ekonomi yang lebih baik bagi bangsa ini. Kita kemudian melakukan transisi kepada energi baru dan terbarukan yang rendah karbon. Kita juga berupaya meningkatkan efisiensi dan pengelolaan limbah yang lebih baik sehingga merangsang pertumbuhan ekonomi hijau yang signifikan dalam industri manufaktur seiring upaya penurunan biaya lingkungan dan sosial. Kita membangun koneksi pusat-pusat pertumbuhan ekonomi hijau melalui *smart city* dan rantai antarmoda transportasi. Kita juga terus berupaya mengembalikan produktivitas ekologi dan memberikan penghargaan pada praktik pengelolaan yang baik dalam pengelolaan kehutanan, pertanian, dan perikanan. Selain itu, kita juga berusaha menciptakan pasar-pasar baru berbasis modal alam.

Dalam konteks yang seperti itu, saya meyakini bahwa pilar penting dari ekonomi hijau adalah tenaga kerja hijau. Tenaga kerja adalah elemen penting dalam perekonomian apapun, sehingga tanpa adanya tenaga kerja hijau yang melakukan pekerjaan-pekerjaan hijau mustahil tercipta ekonomi hijau. Di titik inilah *green economy* tidak bisa dilepaskan dari *green jobs*. Pasar tenaga kerja adalah turunan dari pasar komoditas barang dan jasa. Oleh karena itu, transisi kepada pembangunan ekonomi yang rendah karbon dan berkelanjutan akan mendorong pergeseran dalam pasar tenaga kerja di Indonesia, khususnya dalam hal kebutuhan keterampilan kerja baru serta pelindungan sosial dan bantuan keuangan, terutama bagi para pekerja dan usaha-usaha yang paling rentan terdampak oleh transisi ini. Dengan demikian, menciptakan SDM yang memiliki *skills* terkait *green jobs* menjadi tantangan strategis bagi pertumbuhan ekonomi hijau Indonesia.

B. Tantangan Institusional

Segudang masalah yang telah saya sampaikan sebelumnya tentu membutuhkan kelembagaan kokoh dan tangguh. Pada tataran operasional kebijakan, faktor kelembagaan memegang peran penting dalam menerjemahkan persoalan riil untuk dapat diselesaikan melalui rangkaian program dan kegiatan. Namun demikian, ketika awal

menjabat saya menyadari bahwa aspek institusional ini agaknya belum begitu mapan untuk menyelesaikan dan menghadang turbulensi ketenagakerjaan.

Pada tataran ini, saya tidak bermaksud menegaskan apa yang telah dibangun oleh para senior saya, Menaker terdahulu, dalam memperkuat institusi Kemnaker. Posisi saya adalah melanjutkan upaya yang telah digagas oleh beliau semua, sambil memperbaiki dan mengakselerasi inovasi yang dibutuhkan mengingat dinamika tantangan yang dihadapi amat begitu cepat berganti. Berikut adalah beberapa aspek institusional yang saya coba soroti dalam lima tahun terakhir.

B.1 Dilema Regulasi

Salah satu faktor penting dalam fondasi institusional adalah aspek hukum yang menjadi landasan normatif dalam pelaksanaan seluruh tugas dan fungsi tak terkecuali yang diemban oleh Kemnaker. Sebagai Menaker, tentu saya seringkali harus menghadapi situasi dilematis, tidak terkecuali dalam penyusunan regulasi. Payung hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di berbagai level, mulai dari undang-undang sampai dengan keputusan menteri, memiliki dampak sosial-ekonomi-politik yang signifikan. Namun, hal tersebut adalah risiko yang harus saya tanggung dengan tetap berpegang teguh dan berada di koridor konstitusi. Pada prinsipnya, dalam setiap proses penyusunan regulasi ketenagakerjaan, saya telah mengacu dan mengikuti tata cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, ruang aspirasi para aktor ketenagakerjaan memang sangat dinamis yang seringkali diametral. Meski begitu, saya yakin sekeras apapun perbedaan sikap maupun pandangan, baik antar instansi pemerintah sendiri maupun antara pengusaha dan serikat pekerja ataupun pihak lain, akan selalu ada jalan tengah, konsolidasi serta titik terang dari situasi tersebut.

Sebagai contoh, salah satu peraturan yang paling menarik perhatian hingga menuai silang sengketa, hingga diwarnai aksi turun ke jalan adalah keberadaan PP 78/2015 tentang Pengupahan. Sebagaimana diketahui, persoalan pengupahan menjadi satu dari sekian persoalan

ketenagakerjaan yang krusial di Indonesia. Keberadaan PP ini menuai aksi penolakan yang datangnya tidak hanya dari kalangan pekerja namun juga dari kalangan pengusaha. Dari sisi pekerja misalnya, formula ini dianggap tidak merepresentasikan kebutuhan hidup layak pekerja, menguntungkan pengusaha dan juga semakin melemahkan peran serikat pekerja. Sementara itu, dari sisi pengusaha ketentuan ini dirasa semakin meningkatkan beban biaya produksi karena kenaikan upah yang sifatnya pasti dan tidak mencerminkan kondisi ekonomi yang sebenarnya. Oleh karena itu, persoalan formulasi pengupahan ini juga semakin menguatkan stigma pasar tenaga kerja Indonesia yang *rigid*.

Memasuki masa pandemi Covid-19, dinamika pengupahan menjadi semakin intens. Dalam masa ini, saya menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021. Latar belakang dikeluarkan Surat Edaran ini adalah dampak dari pandemi Covid-19 yang sangat signifikan terhadap kondisi perekonomian global, sehingga berdampak pula pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak bagi pekerja/buruh, termasuk di dalamnya terkait pembayaran upah. Oleh karenanya, saya berpikir perlu melakukan penyesuaian terhadap penetapan upah minimum khususnya pada situasi pemulihan ekonomi di masa pandemi Covid-19.

Surat edaran yang saya terbitkan ini kemudian mendapatkan penolakan di kalangan pekerja/buruh, bahkan berujung pada uji materill melalui Mahkamah Agung agar dibatalkan. Hal ini dikarenakan isinya dianggap bertentangan terhadap ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, khususnya peraturan yang mengatur mengenai pengupahan. Namun, jika dicermati secara lebih saksama, maka akan dapat dipahami bahwa peraturan pengupahan pada saat itu belumlah mampu mengakomodasi dampak pandemi Covid-19 sehingga saya perlu mengambil tindakan segera.

Peraturan lainnya yang juga mengalami dinamika pembahasan yang kuat adalah regulasi yang terkait dengan proses pencairan manfaat pada program Jaminan Hari Tua (JHT). Permenaker 2/2022 yang saya

keluarkan saat itu pada dasarnya tidak lepas dari amanat Peraturan Pemerintah (PP) 46/2015 yang menyatakan bahwa manfaat JHT dibayarkan apabila peserta telah berusia 56 tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Proses penyusunan Permen tersebut juga tidak instan, tentu telah melewati serangkaian kajian, mendengarkan masukan dari para *stakeholder* terkait, serta dilakukan pembahasan antar kementerian/lembaga. Meski demikian, sekali lagi, tidaklah mudah untuk membangun suatu regulasi, yang di satu sisi dapat menjawab kebutuhan jangka panjang, namun di sisi lain harus menjawab kebutuhan jangka pendek

Meskipun rancangan regulasi JHT yang baru ini sangat baik dari perspektif jangka panjang, namun sesungguhnya dalam diri saya saat itu ada kekhawatiran bahwa langkah ini akan berbenturan dengan efek “traumatis ekonomi” akibat pandemi Covid-19 di dunia ketenagakerjaan yang masih membayangi. “Traumatis ekonomi” yang dimaksud adalah sebuah kondisi kekhawatiran ekonomi masyarakat secara luas sebagai dampak dari guncangan ekonomi yang terjadi secara struktural dan mendalam, seperti halnya guncangan yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19. Hal ini kemudian berpengaruh pada situasi keputusan-keputusan ekonomi oleh para aktor. Apalagi, di saat itu PHK masih menjadi isu besar, sementara program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) masih bersifat embrio. Singkat kata, legitimasi sosial dan legitimasi publik dari regulasi JHT yang baru ini sangatlah rentan.

Apa yang saya khawatirkan tersebut rupanya benar terjadi. Penolakan publik terhadap aturan JHT yang baru tersebut menyeruak. Hal ini kemudian menjadi isu nasional dan menjadi perhatian banyak pihak. Pada akhirnya, Presiden memutuskan bahwa regulasi mengenai JHT direvisi dan agar proses pencairan manfaatnya diper mudah, khususnya ketika terjadi PHK (tidak lagi harus menunggu usia 56 tahun). Keputusan ini harus kami ambil dan pada akhirnya saya merevisi aturan ini. Revisi tersebut tidak hanya mengembalikan kebijakan JHT dapat dicairkan pekerja/buruh ketika mengalami PHK atau mengundurkan diri sebelum berusia 56 tahun, namun juga memberikan tambahan kemudahan dan

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

penyederhanaan syarat klaim JHT. Saya seringkali mengatakan bahwa aturan ini adalah kebijakan “JHT plus-plus”.

Akan tetapi, kita tidak boleh lupa ada “bom waktu” dan risiko jangka panjang yang mau tidak mau akan kita temui yaitu meningkatnya populasi angkatan kerja usia tua (*aging population*) yang saat ini pun sudah mulai terjadi. Kita harus ingat bahwa masih terdapat pekerjaan rumah untuk memberikan jaminan sosial dan tabungan yang cukup bagi pekerja ketika mereka mencapai usia hari tua agar kelak tidak jatuh ke dalam jurang kemiskinan. Oleh karena itu, saya tetap meyakini bahwa JHT bisa dikembalikan seperti hakikatnya. Namun, hal ini masih memerlukan proses, apalagi dalam kondisi yang tidak normal, yang cenderung memberatkan masyarakat. Adanya program JKP, yang memang diperuntukkan bagi pelindungan jangka pendek, dapat menjadi angin segar untuk secara perlahan mentransfer sebagian manfaat JHT ke JKP, sehingga JHT benar-benar diperuntukkan bagi hari tua pekerja.



Gambar 2.2. Konferensi Pers Terkait Polemik JHT Bersama Presiden KSPI, Presiden KSPSI, dan Presiden FSPMI

Sumber: Biro Humas

Berbicara mengenai JKP tidak bisa dilepaskan dari konteks yang lebih luas dan tidak hanya dalam kerangka transfer sebagian manfaat JHT. Di era pasar kerja yang semakin fleksibel, tentunya sebagai Menteri, saya juga dituntut untuk mampu mengelola fleksibilitas tersebut dengan baik. Dalam hal ini, saya diharapkan mampu mengadopsi *unemployment benefit* sebagai salah satu cara untuk memitigasi risiko ketenagakerjaan dalam era pasar kerja fleksibel. Namun demikian, regulasi yang secara teknis mengatur hal ini belumlah ada sehingga perlu dilakukan inisiasi penyusunan peraturan teknis mengenai program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dengan demikian, keberadaan program JKP pada era kepemimpinan saya ini kemudian menambah program-program pelindungan yang sudah ada bagi pekerja, sehingga diharapkan dapat menjadi bantalan ekonomi dan sarana peningkatan keterampilan ketika pekerja mengalami PHK.

Perubahan ketentuan lainnya dan cukup signifikan adalah ketentuan yang terkait dengan perluasan kemanfaatan pelindungan pada program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia, yaitu pada Permenaker 4/2023. Permenaker ini lahir dari sejumlah saran dan masukan yang muncul atas implementasi Permenaker No. 18 Tahun 2018, antara lain: kurangnya kesiapan infrastruktur dan integrasi sistem jaminan sosial yang mengakibatkan terbatasnya kanal pendaftaran dan pembayaran di luar negeri, serta Pekerja Migran Indonesia yang kurang dapat mengakses layanan dan manfaat jaminan sosial seperti dalam jaminan kecelakaan kerja di negara penempatan. Efeknya, Pekerja Migran Indonesia justru lebih memilih menggunakan asuransi di negara penempatan. Selain itu, juga ada masukan dari NGO dan DPR untuk meningkatkan manfaat pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia agar lebih baik atau minimal setara dengan konsorsium.

Hal lainnya adalah masukan mengenai besaran iuran, tata cara pembayaran iuran dan mekanisme pelayanan yang ditingkatkan agar Pekerja Migran Indonesia lebih mudah mengakses program jaminan sosial. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepesertaan dan pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Semua harapan tersebut kemudian dirumuskan ke dalam regulasi ini sehingga dapat memberikan

pelindungan secara lebih komprehensif dan meningkatkan kesadaran Pekerja Migran Indonesia untuk mendaftarkan dirinya. Selain itu, terdapat pula penambahan manfaat serta penyederhanaan proses pendaftaran dan pengajuan klaim. Hal ini memberikan kemudahan juga dalam mengakses program jaminan sosial ketenagakerjaan serta memperluas cakupan pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dunia kerja terus berubah, perubahan pola permintaan keterampilan di pasar kerja pun semakin dinamis. Dalam konteks yang demikian, kita harus mampu menyeimbangkannya sisi *supply* terkait dengan kompetensi tenaga kerja. Dari sekian banyak perubahan dan atau pengusulan peraturan baru, ketentuan mengenai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) menempati porsi terbanyak. Hal ini menunjukkan komitmen Kemnaker untuk terus berupaya meningkatkan kompetensi dan keterampilan para pekerja Indonesia agar sesuai dengan kebutuhan perkembangan dunia industri.

Sementara itu, terkait dengan organisasi Kemnaker, perubahan yang saya kira penting adalah dengan dikeluarkannya ketentuan tentang susunan organisasi dan tata kerja yang baru (Permenaker 1/2022). Beleid ini digagas untuk mengatasi permasalahan kuatnya ego institusi atau yang dikenal dengan penyakit *silo mentality*, yang mana permasalahan ini akan lebih dijelaskan pada bagian berikutnya.

Dalam hemat saya, dilema regulasi bidang ketenagakerjaan akan selalu terjadi secara inheren dalam dunia ketenagakerjaan. Hal ini karena dunia ketenagakerjaan terus berubah sehingga tuntutan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang relevan dengan perkembangan strategis tersebut juga akan selalu ada. Namun demikian, di tengah segala dilema, keputusan harus diambil. *The show must go on*. Oleh karena itu, semua dilema dan tantangan di bidang regulasi tersebut harus kita jawab dengan ikhtiar yang menunjukkan bahwa Kemnaker berkomitmen untuk menghadirkan landasan hukum yang relevan dengan perubahan dunia. Hal ini adalah upaya untuk memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi proses pelaksanaan layanan kepada masyarakat, kondusifitas

iklim usaha dan kepastian pelindungan bagi pekerja di Indonesia, baik pada saat ini maupun ke depannya.

B.2 *Silo Mentality* dalam Birokrasi

Dengan berbagai tantangan ketenagakerjaan yang kompleks, tentunya saya memerlukan birokrasi yang handal untuk mengantisipasi hal tersebut. Birokrasi yang tangguh dan lincah adalah modalitas penting untuk menangani permasalahan-permasalahan strategis ketenagakerjaan. Namun demikian, ketika awal menjadi Menteri, saya melihat kondisi birokrasi di Kemnaker belum sepenuhnya optimal. Hal ini kemudian menjadi tantangan tersendiri bagi saya yang juga tidak kalah pentingnya dibandingkan tantangan teknis ketenagakerjaan.

Tantangan utama yang saya hadapi adalah bisnis proses antar unit organisasi di Kemnaker yang belum sepenuhnya terintegrasi. Bahkan, mentalitas *silo* yang terkavling-kavling terasa sangat kuat. Beberapa contoh dapat saya sebutkan di sini. Di satu sisi, Bidang Penempatan Tenaga Kerja belum sepenuhnya fokus untuk menempatkan lulusan pelatihan dari Bidang Pelatihan Kerja. Namun, di sisi lain Bidang Pelatihan juga tidak melihat analisis pasar kerja dan analisis jabatan yang dihasilkan Bidang Penempatan sebagai *input* bagi penyusunan SKKNI dan program pelatihan. Padahal, integrasi tersebut penting agar pelatihan dapat mengikuti perkembangan kebutuhan pasar kerja.

Contoh berikutnya adalah digitalisasi layanan. Saat itu, digitalisasi layanan memang sudah mulai berjalan di Kemnaker dengan nama SISNAKER. Namun demikian, berbagai aplikasi layanan tersebut terpisah-pisah dan tidak saling terintegrasi. Setiap aplikasi layanan membutuhkan sistem login dengan akun yang berbeda-beda. Bagi saya, kondisi yang demikian adalah cerminan betapa tidak terintegrasinya bisnis proses di Kemnaker saat itu.

Lebih lanjut, dalam internal unit organisasi Eselon I saja, integrasi bisnis proses juga masih terdapat beberapa kelemahan. Misalnya, pemagangan nyaris berada di luar sirkuit pelatihan vokasi sama sekali.

Padahal, pemagangan adalah bagian penting dari pelatihan vokasi. Kondisi yang hampir sama juga terjadi pada Direktorat Produktivitas. Pada unit organisasi Bidang Penempatan, Bidang Hubungan Industrial dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, bahkan tidak ada unit kerja Eselon II yang berfokus pada pengembangan SDM fungsional masing-masing bidang, seperti: Pengantar Kerja untuk Bidang Penempatan, Mediator untuk Bidang Hubungan Industrial dan Pengawas untuk Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Padahal, SDM fungsional ini adalah ujung tombak layanan dari masing-masing bidang.

Pada unit Pengawasan Ketenagakerjaan, masing-masing direktorat bahkan melakukan pengawasan berdasarkan masing-masing norma ketenagakerjaan yang menjadi kewenangannya sehingga pelaksanaan pengawasan menjadi tidak efisien. Ada keluhan dari pihak perusahaan yang merasa diawasi berulang-berulang untuk norma ketenagakerjaan yang berbeda-beda. Padahal, hal itu cukup dilakukan sekali namun meliputi seluruh norma ketenagakerjaan yang ada. Pada unit Penempatan Tenaga Kerja, integrasi antara Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Balai Perluasan Kesempatan Kerja juga belum sepenuhnya terjadi dalam pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri.

Tantangan integrasi bisnis proses kerja juga datang dari sisi kultural. Di satu sisi, ada unit kerja yang merasa superior dan merasa bahwa keberadaan mereka merupakan inti tugas Kemnaker sehingga memandang “sebelah mata” unit lainnya. Di sisi lain, ada unit yang merasa inferior karena tugasnya hanya bersifat *supporting* dan menjadi tempat untuk menaruh SDM yang dirasa kurang mumpuni. Sebagai contoh, Sekretariat Jenderal seharusnya berfungsi sebagai integrator berbagai unit kerja di Kemnaker. Namun, peran yang seperti ini kurang terasa dan tereduksi semata-mata hanya menjadi tugas administratif. Sekretariat Jenderal seharusnya memupuk kebiasaan peran sebagai kolaborator-strategis dan bukan hanya kompilator-administratif.

Begitu pula halnya dengan Barenbang yang seharusnya terbiasa berfungsi sebagai *think tank* Kemnaker. Hal ini sangat penting karena saat itu Barenbang juga sedang mendapatkan tantangan eksternal, yaitu

dileburnya fungsi-fungsi penelitian ke BRIN (Badan Riset dan Inovasi Nasional) sehingga terjadi *brain drain* dan mengakibatkan Kemnaker kehilangan peneliti-peneliti terbaiknya. Oleh karena itu, peran mereka harus ditegaskan kembali dan direvitalisasi.

Lebih lanjut, peranan Inspektorat Jenderal juga tidak kalah penting untuk memastikan akuntabilitas organisasi berjalan dengan baik. Unit ini harus mengubah kebiasaan dari semata-mata “*watchdog*” menjadi *trusted advisor* yang memiliki fungsi pembinaan kepada unit-unit lainnya. Inspektorat-inspektorat Wilayah juga harus terbiasa untuk lebih berperan dalam proses tindak lanjut Temuan Laporan Hasil Pemeriksaan (TLHP). Seluruh *mental block* organisasi seperti inilah yang harus saya bongkar. Unit-unit kerja *supporting* ini bukanlah unit otonom yang fungsinya terlepas dari unit-unit teknis di Kemnaker.

Akibat terbesar dari kurang terintegrasinya bisnis proses di internal Kemnaker, baik secara struktural maupun kultural, adalah sulit sekali mencapai *outcome* yang ditargetkan. Masing-masing unit cenderung berorientasi pada *output* yang dihasilkan sehingga kurang mampu meningkatkan kinerja ke level *outcome*. Menurut saya, salah satu elemen krusial pencapaian *outcome* ini adalah kolaborasi antar unit kerja. Bahkan, tidak ada satu pun unit kerja di Kemnaker yang mampu mencapai kinerja level *outcome* tanpa berkolaborasi dengan unit kerja lainnya.

Kolaborasi kinerja antar unit menjadi semakin penting mengingat publik tidaklah terlalu peduli dengan *output* yang kita hasilkan. Mereka hanya peduli pada sesuatu yang dapat dirasakan langsung manfaatnya sehingga pencapaian kinerja *outcome* pemerintah sangatlah dinanti publik. *Output* harus bermanfaat atau bisa dimanfaatkan. Oleh karena itu, saya berpandang bahwa struktur organisasi sejatinya tidaklah abadi, melainkan suatu entitas yang hidup, terus berkembang dan didesain untuk kepentingan pencapaian target *impact* dan *outcome* dari organisasi tersebut.

Tantangan kedua adalah tidak adanya unit kerja yang berfungsi sebagai *hub* seluruh layanan ketenagakerjaan di Kemnaker. Padahal, dengan tantangan yang begitu kompleks dan tuntutan publik yang relatif tinggi terhadap Kemnaker, unit kerja seperti ini sangat dibutuhkan. Saat

itu, unit kerja yang paling dekat dengan ide saya mengenai *hub* seluruh layanan ketenagakerjaan adalah Direktorat Pasar Kerja. Hal ini karena seluruh layanan ketenagakerjaan pada dasarnya adalah layanan pasar tenaga kerja, baik dari sisi *supply* maupun *demand*, yang ditopang oleh Sistem Informasi Pasar Kerja yang handal. Namun, Direktorat Pasar Kerja saat itu belum mampu menjawab tantangan nasional tersebut dan tereduksi semata-mata hanya menjadi instrumen penempatan tenaga kerja karena berada di bawah Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Di titik inilah saya memerlukan suatu unit yang berorientasi dan menjadi *hub* layanan ketenagakerjaan sebagai embrio *Public Employment Services* yang bernama Pusat Pasar Kerja.

Tantangan ketiga terkait dengan kondisi SDM. Saat itu, sangat sulit untuk memindahkan SDM dari satu unit ke unit lainnya. Ini menyebabkan SDM unit kerja tertentu tidak mengetahui apa yang dilakukan unit kerja lainnya sehingga pengetahuan dan keterampilan SDM tersebut menjadi tidak berkembang atau semata-mata menjadi “jago kandang”. Hal ini semakin memperparah kesenjangan kualitas SDM antar unit kerja. Bahkan, data terkait SDM pada awalnya juga kurang kredibel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pasar tenaga kerja internal di organisasi Kemnaker pada awalnya menjadi Menteri sangatlah kaku dan tidak fleksibel. Inilah mengapa momen penyederhanaan struktur birokrasi (dengan menghilangnya Eselon III dan Eselon IV) sesungguhnya menjadi “angin segar” pada saat itu agar pasar tenaga kerja internal di Organisasi Kemnaker menjadi lebih fleksibel dan lincah.

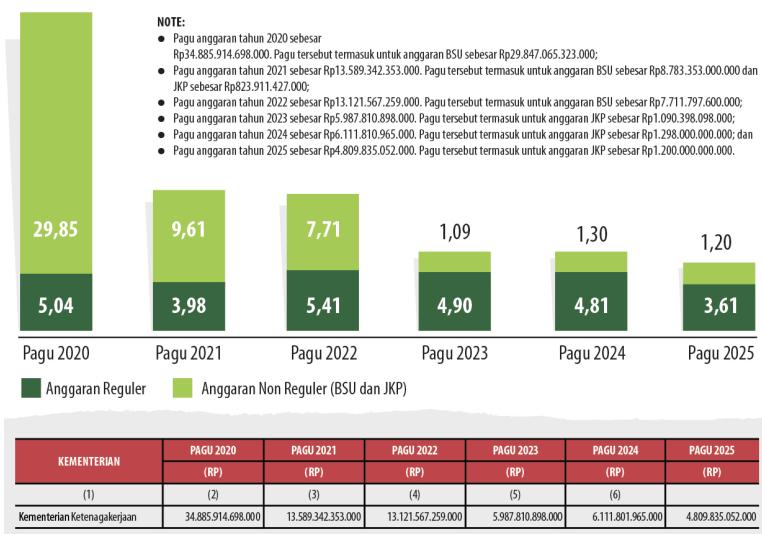
B.3. Anggaran Minimalis

Menghadapi peliknya tantangan di bidang ketenagakerjaan tentu memerlukan amunisi yang mumpuni. Oleh karena itu, porsi anggaran menjadi sangat penting sebagai modal mengeksekusi beragam program dan kegiatan yang optimal. Pada tahun 2020, anggaran Kemnaker mencapai 34,9 triliun rupiah. Terlihat besar memang. Namun, jika dicermati secara lebih mendalam, dari total anggaran tersebut sekitar

85,56 persen adalah untuk Bantuan Subsidi Upah (BSU). Dengan demikian, ruang gerak fiskal sesungguhnya sangat terbatas.

Kondisi yang demikian terus berlanjut. Pada tahun 2021, dari total anggaran 13,6 triliun rupiah, sekitar 70,70 persen untuk BSU dan subsidi Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pada tahun 2022, anggaran untuk BSU mencapai 58,77 persen dari total anggaran 13,1 triliun rupiah pada tahun tersebut. Selanjutnya, pada tahun 2023, anggaran subsidi JKP mencapai 18,21 persen anggaran pada tahun tersebut yang hanya sekitar 5,99 triliun rupiah. Subsidi JKP ini terus berlanjut pada tahun 2024 dan tahun 2025 yang sedang direncanakan. Data-data ini sesungguhnya menunjukkan bahwa ruang fiskal Kemnaker relatif sempit. Sementara itu, tuntutan untuk mengantisipasi segala tantangan ketenagakerjaan semakin besar.

Grafik 2.5. Tren Anggaran Kemnaker 2020-2025 (dalam Triliun Rupiah)



Sumber: Kemnaker RI

Hal yang tidak jauh berbeda juga dialami oleh Dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan di provinsi. Upaya di tingkat

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

pusat tentu perlu linier dengan keseriusan pemerintah daerah dalam menjalankan mandat layanan ketenagakerjaan. Namun sayangnya, kapasitas fiskal daerah untuk mendukung urusan ketenagakerjaan super minim, bahkan di level provinsi. Secara umum, porsi anggaran urusan ketenagakerjaan pada APBD provinsi tidak melebihi 1 (satu) persen dari total belanja daerah, bahkan terdapat provinsi dengan rasio sebesar 0,01 persen. Pada tahun 2024 saja, dari jumlah total APBD seluruh Provinsi di Indonesia sebesar 325,69 triliun rupiah hanya 0,7 persen anggaran yang dialokasikan untuk urusan tenaga kerja. Oleh karena itu, di tengah ruang fiskal yang relatif sempit tersebut pembangunan bidang ketenagakerjaan harus menemukan berbagai macam inovasi dan terobosan.

Tabel 2.2. Rekapitulasi APBD Provinsi Tahun Anggaran 2024 Urusan Tenaga Kerja

NO.	PROVINSI	ANGGARAN TOTAL SELURUH URUSAN	ANGGARAN URUSAN TENAGA KERJA	RASIO (%)
1	ACEH	Rp. 11.446.050.000.000	Rp. 40.780.000.000	0,36%
2	SUMATERA UTARA	Rp. 14.834.910.000.000	Rp. 66.620.000.000	0,45%
3	SUMATERA BARAT	Rp. 6.818.020.000.000	Rp. 31.790.000.000	0,47%
4	RIAU	Rp. 11.020.380.000.000	Rp. 66.750.000.000	0,61%
5	KEPULAUAN RIAU	Rp. 4.344.940.000.000	Rp. 28.960.000.000	0,67%
6	JAMBI	Rp. 5.178.330.000.000	Rp. 28.150.000.000	0,54%
7	DI YOGYAKARTA	Rp. 5.994.790.000.000	Rp. 61.680.000.000	1,03%
8	SUMATERA SELATAN	Rp. 10.501.710.000.000	Rp. 30.570.000.000	0,29%
9	KEP. BANGKA BELITUNG	Rp. 3.007.550.000.000	Rp. 21.520.000.000	0,72%
10	LAMPUNG	Rp. 8.333.590.000.000	Rp. 33.570.000.000	0,40%
11	BENGKULU	Rp. 3.122.050.000.000	Rp. 37.560.000.000	1,20%
12	DKI JAKARTA	Rp. 7.260.100.000.000	Rp. 435.320.000.000	6,00%
13	JAWA BARAT	Rp. 36.785.160.000.000	Rp. 143.440.000.000	0,39%
14	BANTEN	Rp. 11.866.010.000.000	Rp. 98.220.000.000	0,83%
15	JAWA TENGAH	Rp. 27.849.280.000.000	Rp. 122.900.000.000	0,44%
16	JAWA TIMUR	Rp. 33.265.020.000.000	Rp. 309.310.000.000	0,93%
17	BALI	Rp. 6.917.010.000.000	Rp. 34.280.000.000	0,50%
18	NUSA TENGGARA BARAT	Rp. 6.108.570.000.000	Rp. 25.980.000.000	0,43%
19	NUSA TENGGARA TIMUR	Rp. 5.170.580.000.000	Rp. 600.000.000	0,01%
20	KALIMANTAN BARAT	Rp. 6.693.110.000.000	Rp. 33.880.000.000	0,51%
21	KALIMANTAN TIMUR	Rp. 20.675.000.000.000	Rp. 119.780.000.000	0,58%
22	KALIMANTAN UTARA	Rp. 3.502.590.000.000	Rp. 19.740.000.000	0,56%
23	KALIMANTAN TENGAH	Rp. 8.799.910.000.000	Rp. 35.470.000.000	0,40%
24	KALIMANTAN SELATAN	Rp. 11.656.270.000.000	Rp. 61.650.000.000	0,53%
25	SULAWESI UTARA	Rp. 3.616.280.000.000	Rp. 31.600.000.000	0,87%
26	SULAWESI BARAT	Rp. 1.838.080.000.000	Rp. 33.000.000.000	1,80%
27	SULAWESI TENGAH	Rp. 5.771.090.000.000	Rp. 48.980.000.000	0,85%
28	SULAWESI TENGGARA	Rp. 4.983.960.000.000	Rp. 15.270.000.000	0,31%
29	SULAWESI SELATAN	Rp. 10.113.810.000.000	Rp. 39.130.000.000	0,39%
30	GORONTALO	Rp. 1.972.610.000.000	Rp. 15.950.000.000	0,81%
31	MALUKU	Rp. 3.177.770.000.000	Rp. 16.120.000.000	0,51%
32	MALUKU UTARA	Rp. 4.024.530.000.000	Rp. 74.530.000.000	1,85%
33	PAPUA BARAT	Rp. 5.075.140.000.000	Rp. 24.730.000.000	0,49%
34	PAPUA	Rp. 3.009.240.000.000	Rp. 4.020.000.000	0,13%
35	PAPUA BARAT DAYA	Rp. 1.996.730.000.000	Rp. 22.140.000.000	1,11%
36	PAPUA TENGAH	Rp. 4.820.030.000.000	Rp. 35.990.000.000	0,75%
37	PAPUA SELATAN	Rp. 1.910.600.000.000	Rp. 6.530.000.000	0,34%
38	PAPUA PEGUNUNGAN	Rp. 2.230.770.000.000	Rp. 9.510.000.000	0,43%
TOTAL		Rp. 325.692.070.000.000	Rp. 2.266.020.000.000	0,70%

Sumber: Kemendagri, 2024 (diolah)

C. Tantangan Insidental

Kombinasi kedua tantangan di atas tidak dapat dipungkiri mengharuskan saya untuk fokus konsentrasi menyelesaikan satu per satu variabel struktural maupun institusional. Saya berusaha bergerak cepat untuk menuntaskan persoalan itu dengan sumber daya yang saya miliki sepanjang menjabat. Satu hal yang pasti, Presiden Jokowi kala itu telah menegaskan bahwa perlu adanya reformasi regulasi untuk mendorong percepatan perluasan lapangan kerja yang seluas-luasnya dengan tetap menjaga pelindungan bagi pekerja melalui Omnibus Law Cipta Kerja.

Sebuah strategi yang dilaksanakan agar penataan dilakukan sekaligus terhadap banyak Peraturan Perundang-undangan sehingga akan mempermudah, menyederhanakan proses, serta meningkatkan produktivitas dalam penyusunan peraturan. Substansi ketenagakerjaan memegang peran yang sangat krusial sehingga perlu dilakukan pembahasan yang intensif.

Tidak lama berselang, belum genap satu semester bertugas, kita dikagetkan dengan kemunculan pertama kali kasus positif virus corona di Indonesia pada Maret 2020. Tidak butuh waktu yang lama, kasus positif Covid-19 yang sampai menyebabkan kematian pun merebak dengan skala yang masif di seluruh dunia yang memaksa WHO menetapkan status pandemi global. Pembatasan aktivitas sosial-ekonomi pun dilakukan dalam rangka menahan laju infeksi pandemi yang sudah barang tentu berdampak secara langsung terhadap pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan.

Saya menyertakan momen pembahasan UU Cipta Kerja dan menghadapi situasi pandemi Covid-19 ini untuk masuk ke dalam ranah tantangan insidental atau spesifik pada horizon waktu tertentu. Saya beranggapan bahwa momen tersebut tidak selalu dapat dijumpai sepanjang waktu dan memberikan kesan yang mendalam serta pelajaran yang berharga bagi diri saya dalam pengambilan keputusan kebijakan publik. Penjelasan berikut akan mengelaborasi lebih lanjut rekaman peristiwa yang saya hadapi dalam situasi yang tidak mudah tersebut.

C.1. Pembahasan “Hangat” Cipta Kerja

Investasi memang diperlukan untuk menciptakan lapangan kerja. Kita semua mungkin telah mengetahui hal itu sejak lama. Namun, urgensi mengenai penciptaan lapangan kerja di zaman sekarang benar-benar baru saya pahami secara lebih mendalam ketika masa-masa awal menjadi Menteri Ketenagakerjaan. Mendatangkan investasi di era sekarang ini ternyata tidaklah mudah. Kita tidak cukup hanya mengandalkan semata-mata sumber daya yang ada, baik sumber daya alam maupun sumber daya nonalam. Saat ini, berbagai negara di dunia saling berlomba dan saling berkompetisi guna menarik investasi ke negaranya. Mereka berlombalomba untuk mempermudah investasi.

Jikalau kita masih ingat, pada saat itu peringkat *Ease of Doing Business* masih menjadi salah satu patokan bagi para investor untuk menanamkan modalnya ke suatu negara. Di tahun 2020, peringkat *Ease of Doing Business* Indonesia berada di peringkat 73 dari 190 negara (World Bank, 2020). Di ASEAN, peringkat ini bahkan lebih rendah dari Vietnam (70), Brunei Darussalam (66), Thailand (21), Malaysia (12), dan Singapura (2). Dalam laporan itu juga disebutkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan regulasi ketenagakerjaan yang paling ketat, terutama dalam hal perekruit dan pelepasan pekerja (World Bank, 2020). Hal inilah yang mengakibatkan pasar tenaga kerja Indonesia dipandang tidak kompetitif oleh para investor.

Merespons hal tersebut, Presiden lalu mengamanatkan kepada para menteri agar melakukan penyederhanaan regulasi melalui metode *Omnibus Law* atau yang kemudian lebih dikenal luas oleh publik sebagai UU Cipta Kerja. UU ini merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk melakukan reformasi struktural guna mempercepat pertumbuhan ekonomi, meningkatkan investasi, dan menciptakan lapangan kerja. Ide utamanya adalah untuk menyederhanakan regulasi yang dianggap berbelit-belit dan mempercepat proses perizinan serta investasi. Apalagi, di saat yang kurang lebih bersamaan kita dihadapkan pada pandemi Covid-19 sehingga pemerintah berkepentingan untuk segera melakukan pemulihan ekonomi nasional.

Namun demikian, perubahan di mana pun, pasti ada pro dan kontra, pasti ada dinamika, terutama jika kita hidup di negara demokrasi. Begitu pula halnya dengan UU Cipta Kerja. Dinamika pembahasan regulasi tersebut kemudian menghangat, baik di tingkat parlemen, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, maupun masyarakat secara umum, khususnya terkait klaster ketenagakerjaan. Bahkan, setelah UU Cipta Kerja ditetapkan, terjadi *judicial review* melalui Mahkamah Konstitusi. Pada November 2021, Mahkamah Konstitusi (MK) memutuskan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat dan meminta pemerintah untuk memperbaiki undang-undang tersebut dalam waktu dua tahun.

Terkait dengan hal tersebut, pemerintah pada dasarnya mematuhi demokrasi dan mekanisme hukum yang ada. Oleh karena itu, pemerintah kemudian merevisi beberapa pasal dan melakukan konsultasi secara lebih luas dengan berbagai pihak untuk memperbaiki UU ini. Selain itu, pemerintah juga terus melakukan sosialisasi dan konsolidasi dengan berbagai pihak terkait pentingnya UU Cipta Kerja ini. Lebih jauh, pemerintah juga mengeluarkan PERPPU 2/2022 yang pada akhirnya ditetapkan menjadi UU 6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU 2/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

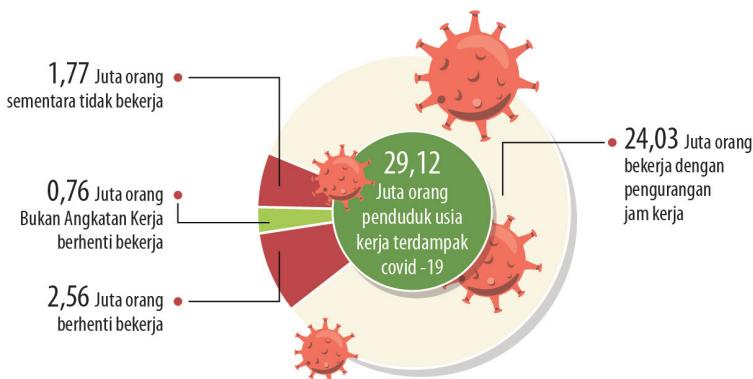
Semangat penyederhanaan regulasi ini kemudian juga tampak pada sejumlah peraturan turunan, terutama di bidang ketenagakerjaan, seperti: PP 34/2021 tentang Tenaga Kerja Asing, PP 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP 36/2021 tentang Pengupahan, dan PP 37/2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pro dan kontra tentunya akan selalu ada mengenai regulasi-regulasi turunan ini. Namun demikian, selaku Menteri Ketenagakerjaan, saya terus berupaya melakukan sosialisasi dan dialog kepada publik luas, sehingga isu mengenai Cipta Kerja diharapkan dapat terkelola dengan lebih baik.

C.2. Pukulan Badai Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan

Tidak dapat dipungkiri, tantangan yang sangat krusial selama periode kepemimpinan saya tentunya berkaitan dengan hadirnya pandemi Covid-19. Seperti yang kita rasakan bersama, kondisi ekonomi Indonesia saat itu benar-benar terpuruk. Pemberlakuan *Social and Physical Distancing* hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai dengan penerapan berbagai level Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) benar-benar seperti memutus jalur “peredaran darah” ekonomi masyarakat. Data-data statistik kemudian menggambarkan kondisi tersebut secara makro. Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2020 minus 2,07 persen (BPS, 2021). Pertumbuhan terendah terdapat pada sektor transportasi dan perdagangan (-15,04 persen) dan sektor penyediaan akomodasi dan makan minum (-10,22 persen) (BPS, 2021). Sementara itu, secara kewilayahan, wilayah Bali dan Nusa Tenggara mengalami pertumbuhan terendah, yaitu minus 5,01 persen (BPS, 2021).

Kondisi ekonomi yang seperti itu kemudian juga “menular” ke dunia ketenagakerjaan. Sejak awal pandemi sampai dengan 30 Agustus 2020, kami menerima data *by name by address* berbasis NIK dari dinas tenaga kerja seluruh Indonesia. Dari jumlah tersebut sebanyak 386,8 ribu orang pekerja mengalami PHK, 1,15 juta orang pekerja dirumahkan, dan 633,4 ribu orang pekerja informal kehilangan pekerjaan. Data yang berusaha kami kumpulkan tersebut untuk melihat dampak awal pandemi ternyata juga terkonfirmasi oleh data Sakernas yang dilakukan oleh BPS.

Pada Agustus 2020, tingkat pengangguran terbuka melonjak mencapai 7,07 persen. Padahal, sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya, pada tahun 2019 pemerintah telah berhasil menekan tingkat pengangguran hingga 5,23 persen. Dari segi jumlah, pengangguran bertambah dari 7,1 juta orang pada tahun 2019 menjadi 9,77 juta orang pada tahun 2020. Adapun pengangguran yang disebabkan karena Pandemi Covid-19 sebesar 2,56 juta orang (BPS, 2020).



Gambar 2.3. Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja, Agustus 2020

Sumber: BPS, 2020

Selain pengangguran, pandemi Covid-19 juga menyebabkan 24,03 juta penduduk bekerja mengalami pengurangan jam kerja dan 1,77 juta orang mengalami situasi “sementara tidak bekerja”. Setengah pengangguran meningkat dari 8,3 juta orang pada tahun 2019 menjadi 13,1 juta pada tahun 2020. Persentase pekerja informal juga meningkat tajam dari 55,72 persen pada tahun 2019 menjadi 60,47 persen pada tahun 2020. Lebih jauh, pandemi Covid-19 juga menyebabkan 0,76 juta orang “terlempar” dari pasar kerja dan menjadi kelompok Bukan Angkatan Kerja (BPS, 2020). Secara total terdapat 29,12 juta penduduk usia kerja yang terdampak pandemi Covid-19 saat itu. Rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai per bulan juga turun dari Rp 2.907.530 pada tahun 2019 menjadi Rp 2.756.345 pada tahun 2020.

Kondisi-kondisi yang seperti ini sungguh menjadi perenungan yang mendalam bagi saya saat itu. Kinerja pembangunan ketenagakerjaan yang telah dicapai dengan berbagai jerih payah selama bertahun-tahun seakan sirna dalam sekejap. Bahkan, menurut berbagai ahli, pandemi Covid-19 ini telah mengakibatkan luka mendalam (*scarring effect*) pada dunia ketenagakerjaan, khususnya mempengaruhi kondisi psikologis para *stakeholder* terkait keputusan untuk melakukan kegiatan ekonomi.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Singkat kata, ada semacam “traumatis ekonomi” di dalam benak para *stakeholder* di pasar tenaga kerja pada saat itu.



Gambar 2.4. Pemberian Bantuan Padat Karya Bagi Korban PHK Akibat Pandemi Covid-19 di Pegangsaan, Jakarta Pusat

Sumber: Biro Humas Kemnaker

BAB III

MENEGUHKAN ARAH DAN CITA-CITA

Berbagai tantangan yang dihadapi selama masa saya menjadi Menteri Ketenagakerjaan memanglah tidak mudah untuk dilalui. Namun demikian, di dalam “badai” kita harus selalu mengingat tujuan kita agar kita mampu membawa keluar kapal yang kita nakhodai dari “badai” tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya kapten dan seluruh kru kapal harus mampu menyusun serangkaian strategi, serangkaian langkah, yang dilakukan bersama-sama secara ter-orquestrasi. Oleh karena itu, pada bab ini saya akan menjabarkan arah pembangunan nasional 2019-2024, Renstra Kemnaker 2020-2024 dan 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan sebagai upaya orkestrasi kita untuk keluar dari “badai”. Hal ini merupakan bukti bahwa di tengah “badai” kita harus terus meneguhkan arah dan cita-cita.

A. Arah Pembangunan Nasional 2019-2024

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan, saya adalah bagian dari anggota Kabinet Indonesia Maju yang dipimpin oleh Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin. Oleh karena itu, organisasi Kemnaker yang saya pimpin harus mengejawantahkan visi besar Presiden periode 2019-2024, yaitu “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”. Visi yang dikenal dengan istilah Nawacita Kedua ini mencerminkan semangat bangsa Indonesia untuk menghadapi berbagai tantangan global dan nasional, serta keinginan kuat untuk menciptakan negara yang lebih maju dengan tetap menjaga nilai-nilai budaya, kedaulatan, dan kemandirian.

Visi tersebut kemudian diturunkan ke dalam 9 (sembilan) misi utama Presiden, yaitu: Peningkatan kualitas manusia Indonesia; Struktur ekonomi yang produktif, mandiri dan berdaya saing; Pembangunan yang merata dan berkeadilan; Mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan; Kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa; Penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya; Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga; Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya; Sinergi pemerintahan daerah dalam kerangka Negara Kesatuan.

Untuk menjalankan 9 (sembilan) misi tersebut, Presiden memberikan 5 (lima) arahan. Pertama, melakukan pembangunan SDM (Sumber Daya Manusia). Kedua, melakukan pembangunan infrastruktur. Ketiga, melakukan penyederhanaan regulasi. Keempat, melakukan penyederhanaan Birokrasi. Kelima, melakukan transformasi ekonomi. Bagi saya, kelima arahan ini harus dipegang dengan teguh dalam pelaksanaan visi dan misi Presiden-Wakil Presiden.



Gambar 3.1. Konferensi Pers Bersama Presiden Jokowi di Istana Merdeka,
16 September 2022
Sumber: BPMI Sekretariat Presiden

Visi, misi dan arahan Presiden kemudian dikristalisasi ke dalam 7 (tujuh) agenda pembangunan nasional. Pertama, memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan. Dalam hal ini, peningkatan inovasi dan kualitas investasi menjadi modal utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, berkelanjutan dan mensejahterakan secara adil dan merata.

Kedua, mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan. Dalam agenda pembangunan ini, pengembangan wilayah mestи ditujukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan pelayanan dasar dengan harmonisasi rencana pembangunan dan pemanfaatan ruang. Ketiga, meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Ide besar dari agenda ini adalah adanya pemahaman bahwa manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah.

Keempat, revolusi mental dan pembangunan kebudayaan. Sebagai gerakan kebudayaan, revolusi mental memiliki kedudukan penting dan berperan sentral dalam pembangunan untuk mengubah cara pandang, sikap, serta perilaku yang berorientasi pada kemajuan dan kemodernan. Kelima, memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar. Agenda pembangunan ini menekankan bahwa penguatan infrastruktur harus ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional.

Keenam, membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim. Dalam hal ini, pembangunan nasional perlu memperhatikan daya dukung sumber daya alam dan daya tampung lingkungan hidup, kerentanan bencana, dan perubahan iklim. Ketujuh, memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi Pelayanan Publik. Untuk memenuhi agenda pembangunan ini, maka Negara wajib hadir dalam melayani dan melindungi segenap bangsa, serta menegakkan kedaulatan negara.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan ketujuh agenda pembangunan nasional, maka ditetapkan pula sasaran makro pembangunan. Dalam sasaran makro RPJMN 2020-2024, pertumbuhan ekonomi diasumsikan tumbuh rata-rata 6 persen per tahun yang ditopang oleh pertumbuhan investasi 6,6 - 7 persen, pertumbuhan ekspor non-migas sebesar 7,4 persen dan pertumbuhan industri pengolahan non-migas sebesar 6,6 - 7 persen di sepanjang periode 2020-2024.

Selain itu, share industri pengolahan diharapkan mencapai 2,1 persen, defisit transaksi berjalan 1,7 persen, tingkat inflasi terjaga di kisaran 2,7 persen, dan rasio pajak sekitar 10,7 sampai 12,3 persen dari PDB pada tahun 2024. Jika hal-hal itu terpenuhi, maka tingkat pengangguran terbuka diharapkan dapat menurun menjadi 3,6 - 4,3 persen, tingkat kemiskinan 6 - 7 persen, rasio gini 0,360 - 0,374, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 75,54 dan Gas Emisi Rumah Kaca dapat diturunkan sebesar 27,3 persen pada tahun 2024.

Grafik 3.1. Sasaran Makro Pembangunan Nasional 2020-2024



Sumber: Perpres Nomor 18/2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2019-2024

Meskipun telah disusun sedemikian rupa secara teknokratis, namun pandemi Covid-19 membuat pemerintah merevisi sejumlah

sasaran pembangunan nasional yang diamanatkan tersebut. Perubahan-perubahan itu kemudian dilakukan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) yang disusun setiap tahunnya. Tabel di bawah menunjukkan bahwa dampak pandemi Covid-19 mulai “terekam” pada RKP 2021. Sebagai contoh: pada RKP tahun sebelumnya, yaitu RKP 2020, tingkat pengangguran terbuka ditargetkan berada pada kisaran 4,8 - 5,1 persen. Target ini kemudian meningkat menjadi 7,7 - 9,1 persen pada RKP 2021 lalu berangsur menurun hingga menjadi 5,0 - 5,7 persen pada RKP 2024.

Penyesuaian-penesuaian target karena pandemi C-19 juga terjadi pada target/sasaran pembangunan nasional lainnya, seperti: pertumbuhan ekonomi, tingkat kemiskinan, rasio gini, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan penurunan emisi Gas Rumah Kaca (GRK). Selain sasaran makro tersebut, terdapat pula sasaran lainnya yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2020-2024, seperti: proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi, penyediaan lapangan kerja, cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, jumlah tenaga kerja pada sektor industri pengolahan, kontribusi penyerapan tenaga kerja di sektor industri, jumlah tenaga kerja pariwisata, dan jumlah tenaga kerja ekonomi kreatif.

NO	INDIKATOR SASARAN/TARGET PEMBANGUNAN	RKP 2020	RKP 2021	RKP 2022	RKP 2023	RKP 2024
1	Pertumbuhan Ekonomi (%)	5,2 – 5,5	4,5 - 5,5	5,2 - 5,5	5,3 - 5,5	5,3 - 5,7
2	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	4,8 – 5,1	7,7 - 9,1	5,5 - 6,3	5,3 - 6,0	5,0 - 5,7
3	Tingkat Kemiskinan (%)	8,5 – 9,0	9,2 - 9,7	8,5 - 9,0	7,5 - 8,5	6,5 - 7,5
4	Rasio Gini (Nilai)	0,375 – 0,380	0,377 - 0,379	0,376 - 0,378	0,375 - 0,378	0,374 - 0,377
5	IPM (Nilai)	72,51	72,78 - 72,95	73,41 - 73,46	73,31 - 73,49	73,99 - 74,02
6	Penurunan Emisi GRK (%)	26	23,55 - 24,05	26,87	27,02	27,27

Sumber: RKP beberapa tahun.

Untuk mencapai target-target tersebut, arah kebijakan dan upaya strategis pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada program penciptaan kesempatan kerja inklusif, melalui penumbuhan investasi padat pekerja, penumbuhan dan pengembangan Usaha Mikro, Kecil,

dan Menengah, belanja pemerintah yang bersifat padat karya, dan penciptaan iklim ketenagakerjaan kondusif. Selain itu, strategi penyiapan kebekerjaan dan keahlian angkatan kerja dilakukan melalui revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, perwujudan sistem informasi pasar kerja yang komprehensif dan kredibel, serta reformasi sistem pelindungan sosial.



Gambar 3.2. Mendampingi Wapres RI Meninjau Booth Festival Pelatihan Vokasi (FPV) 2023

Sumber: BPMI Sekretariat Wapres

Arah kebijakan dan upaya strategis pembangunan ketenagakerjaan tersebut tentunya mendukung berbagai program Prioritas Nasional, di mana Prioritas Nasional ini menginduk pada 7 (tujuh) Agenda Pembangunan Nasional. Secara umum, dalam kurun waktu 2020-2024 terdapat 3 (tiga) Prioritas Nasional yang biasanya didukung oleh Kemnaker, yaitu: Prioritas Nasional kesatu (memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan berkualitas dan berkelanjutan), Prioritas Nasional ketiga (meningkatkan Sumber Daya Manusia berkualitas dan berdaya saing) dan Prioritas Nasional ketujuh (memperkuat stabilitas Polhukhankam dan transformasi pelayanan publik). Meskipun

pembangunan ketenagakerjaan mendukung 3 (tiga) prioritas nasional, namun *heavy*-nya cenderung pada prioritas nasional ketiga. Akan tetapi, *heavy* ini tidak mengurangi kuantitas dan kualitas dukungan kebijakan dan program pada kedua prioritas nasional lainnya.

B. Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024

Selaku Menteri Ketenagakerjaan, saya harus bisa mengejawantahkan visi, misi dan arahan Presiden sebagai Arah Pembangunan Nasional ke dalam serangkaian kebijakan dan program di bidang ketenagakerjaan. Upaya pengejawantahan ini, selain mengacu pada Arah Pembangunan Nasional tersebut, juga harus mampu mengantisipasi berbagai tantangan, baik eksternal, institusional dan insidental, sebagaimana yang telah disampaikan pada Bab II (dua). Inilah latar belakang mengapa saya perlu menyusun Rencana Strategis yang berfungsi sebagai dokumen acuan kerja dan kinerja bagi Birokrasi Kemnaker.

Rencana Strategis Kemnaker Tahun 2020-2024 kemudian ditetapkan dalam Permenaker 10 Tahun 2021 yang kemudian disempurnakan melalui Permenaker 8 Tahun 2022. Untuk memperkuat ukuran dan pencapaian kinerja dari target-target yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis tersebut, saya menerbitkan juga regulasi yang terkait dengan Indikator Kinerja Utama, yaitu Permenaker 11 Tahun 2021 dan Permenaker 9 Tahun 2022. Seperangkat dokumen ini saya harapkan dapat menjadi pengungkit bagi peningkatan kinerja organisasi Kemnaker secara keseluruhan.

Ide utama di balik dokumen Rencana Strategis dan Indikator Kinerja Utama tersebut adalah meningkatkan kinerja organisasi Kemnaker yang tidak semata-mata *output*, namun juga *outcome* bahkan *impact*. Hal ini dapat terlihat dari struktur kinerja mulai dari level sasaran strategis, sasaran program hingga sasaran kegiatan. Ini adalah salah satu cara saya untuk mengantisipasi tantangan internal Birokrasi, khususnya mentalitas *silo*.

Pada level sasaran strategis, saya menetapkan 2 (dua) sasaran besar. Pertama, 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. Keberhasilan dari pencapaian sasaran strategis ini diukur melalui Kontribusi Kemnaker terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional. Pencapaian terhadap sasaran kinerja strategis ini harus dilakukan secara bersama-sama oleh 4 (empat) Direktorat Jenderal Teknis, yaitu Direktorat Jenderal (Dirjen) Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Binalavotas), Dirjen Pembinaan Penempatan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Binapenta dan PKK), Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsos Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos TK), serta Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Binwasnaker dan K3)

Dalam konteks yang demikian, hasil pelatihan dari Dirjen Binalavotas harus ditempatkan oleh Dirjen Binapenta dan PKK, sehingga lulusan pelatihan dapat berkontribusi secara riil di tempat kerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas nasional. Untuk bisa mencapai target ini, Dirjen Binalavotas harus mereorientasikan struktur modalitas pelatihan vokasi (standar kompetensi kerja, program pelatihan, instruktur, serta sarana dan prasarana pelatihan vokasi, termasuk pemagangan) kepada permintaan pasar. Hal ini akan mempermudah lulusan pelatihan terserap di dunia kerja. Bahkan, Dirjen Binalavotas juga harus memperluas partisipasi publik dalam pelaksanaan pelatihan vokasi nasional melalui Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) agar pelatihan vokasi semakin berorientasi kepada kebutuhan publik. Sementara itu, pada Dirjen Binapenta dan PKK, selain mendorong penempatan di dalam dan luar negeri, khususnya terhadap lulusan pelatihan vokasi, Dirjen ini juga harus memperkuat basis kewirausahaan nasional melalui program Tenaga Kerja Mandiri Pemula dan Lanjutan.

Lebih lanjut, Dirjen PHI dan Jamsos TK serta Dirjen Binwasnaker dan K3 harus menjaga kondisifitas hubungan industrial. Hal ini sangat penting agar iklim investasi terus membaik sehingga mendorong

penciptaan lapangan pekerjaan yang berujung pada peningkatan produktivitas nasional. Melalui optimalisasi peran dari sarana-sarana hubungan industrial yang dimiliki (serikat pekerja/serikat buruh; organisasi pengusaha; lembaga kerja sama bipartit; lembaga kerja sama tripartit; peraturan perusahaan; Perjanjian Kerja Bersama; peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; serta lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial) kondusifitas hubungan industrial dapat tercapai.

Selain itu, Ditjen PHI dan Jamsos TK perlu memperkuat dunia pengupahan Indonesia melalui penerapan mekanisme upah minimum yang adil (adil bagi pekerja maupun keberlangsungan usaha), mekanisme upah berbasis produktivitas serta struktur dan skala upah. Lebih jauh, Ditjen PHI dan Jamsos TK juga perlu mendorong peningkatan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, baik bagi kelompok penerima upah maupun bukan penerima upah.

Sedangkan peran Ditjen Binwasnaker dan K3 untuk menjaga kondusifitas hubungan industrial dan iklim investasi dilaksanakan melalui penegakan norma ketenagakerjaan. Dengan hadirnya penegakan hukum ketenagakerjaan yang baik, maka hal itu akan memitigasi risiko-risiko di dunia kerja sehingga iklim hubungan industrial dan investasi juga menjadi lebih kondusif. Oleh karena itu, Ditjen Binwasnaker dan K3 perlu memperkuat basis Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (baik secara *online* maupun *offline*), memperkuat kelembagaan dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, pemeriksaan pelanggaran norma ketenagakerjaan, serta penerapan K3 di tempat kerja melalui implementasi SMK3, budaya K3 dan layanan uji K3.

Adapun sasaran strategis kedua lebih kepada sisi internal Birokrasi Kemnaker, yaitu meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Terdapat 3 (tiga) indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini, yaitu: Indeks Reformasi Birokrasi, Opini BPK dan SPBE. Pencapaian ketiga indikator ini harus bersama-sama dilakukan oleh unit pendukung yaitu Sekretariat Jenderal (Setjen), Inspektorat Jenderal (Itjen), dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan (Barenbang) selaku

pembina dan unit teknis selaku unit yang dibina. Melalui sasaran dan indikator strategis ini, saya ingin birokrasi Kemnaker menjadi tangguh, adaptif dan lincah di tengah berbagai tantangan yang ada serta dalam pelaksanaan amanat pembangunan nasional.

Birokrasi Kemnaker harus menjadi birokrasi yang akuntabel, mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan pelaporan, baik dari sisi anggaran/keuangan negara maupun pengelolaan aset-aset Kemnaker yang sekaligus juga menjadi aset negara. Terobosan regulasi harus dilakukan, manajemen dan kualitas SDM harus diperkuat, serta kerja sama dengan para *stakeholder* di bidang ketenagakerjaan harus terus diinisiasi. Selain itu, penyederhanaan layanan melalui digitalisasi harus ditingkatkan sehingga saya berharap agar model-model *digital era governance* mampu diadopsi oleh Birokrasi Kemnaker. Lebih jauh, data dan informasi ketenagakerjaan harus bermanfaat bagi publik sehingga sistem informasi pasar kerja juga harus diperkuat.

Saya meyakini bahwa gagasan-gagasan atau ide-ide yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis tersebut mampu menjadi pedoman untuk melakukan transformasi dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini diperlukan untuk mengatasi tantangan teknis ketenagakerjaan maupun tantangan internal birokrasi Kemnaker. Dokumen ini adalah arah ke mana Kemnaker melangkah dalam kurun waktu 2020-2024 dan secara substansi telah memuat 5 (lima) arahan Presiden. Dengan demikian, melalui dokumen ini, saya berharap agar kerja dapat bertransformasi menjadi serangkaian kinerja sehingga manfaat dari keberadaan Kemnaker terasa nyata bagi publik luas.

C. Sembilan Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan

Meskipun telah menyusun Renstra, namun saya meyakini tetap diperlukan suatu terobosan yang lebih teknis lagi untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan. Hal itu karena target-target Renstra tidaklah dapat dicapai secara *business as usual*. Proses bisnis Kemnaker harus saya transformasikan sedemikian rupa agar sasaran-sasaran strategis di dalam Renstra tersebut dapat tercapai. Hal inilah yang kemudian mendorong

saya menerbitkan Kepmenaker 38/2022 tentang 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan.

Dengan latar belakang seperti itu, maka hadirnya dokumen 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan pada dasarnya melengkapi secara lebih teknis dan detail Renstra Kemnaker Tahun 2020-2024. Oleh karena itu, selain berfungsi sebagai panduan teknis bagi seluruh unit kerja di lingkungan Kemnaker guna mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam Renstra, dokumen ini juga berperan untuk memastikan agar Renstra benar-benar dapat diimplementasikan sehingga tidak menjadi dokumen formal semata.

Dalam kerangka yang seperti itu, 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai wujud komitmen penciptaan dunia ketenagakerjaan yang produktif, inklusif dan berkelanjutan, di tengah berbagai tantangan yang ada, baik tantangan yang bersifat struktural, institusional dan insidental. Selain itu, dokumen ini juga terinspirasi dan mengadopsi substansi/ruh dari arahan Presiden di dalam pelaksanaan amanat pembangunan nasional.

Kami merumuskan 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan melalui tiga pendekatan utama, yaitu: reformasi, inovasi, dan kolaborasi. Pendekatan-pendekatan ini sangat penting untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan merupakan solusi berkelanjutan dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan, serta mengantisipasi dinamika dan tantangan yang akan terus berkembang. Oleh karena itu, dalam subbab ini saya akan menjelaskan substansi dari 9 (Sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan tersebut.

C.1. Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK)

Pelatihan vokasi adalah elemen penting, bahkan elemen fundamental, dari upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia. Dalam konteks yang seperti itu, saya sadar bahwa *core business* terbesar dari Kemnaker, dan juga yang menjadi wajah kami di banyak wilayah Indonesia, adalah

"Transformasi BLK adalah bagaimana kami mengubah BLK secara revolusioner menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) sebagai pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing baik di tingkat nasional maupun internasional"

Pelatihan Vokasi yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja di berbagai daerah, khususnya yang dimiliki oleh Kemnaker. BLK-BLK ini menjadi ujung tombak Kemnaker dalam melaksanakan

peningkatan kualitas SDM Indonesia melalui pelatihan vokasi. BLK menyediakan pelatihan vokasi yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis sesuai dengan kebutuhan industri. Dengan program pelatihan yang berfokus pada kompetensi praktis, BLK membantu meningkatkan daya saing tenaga kerja sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di pasar kerja. Kontribusi ini sangat penting dalam mendukung upaya pemerintah menurunkan tingkat pengangguran dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Namun demikian, ketika masa-masa awal saya menjadi Menteri Ketenagakerjaan, saya melihat bahwa kondisi dan *image* BLK ini tidaklah sebaik yang diharapkan. Banyak BLK yang tertinggal dalam hal infrastruktur, peralatan, program hingga kualitas SDM penyelenggara pelatihan. BLK yang sebelumnya lebih dikenal sebagai tempat pelatihan tradisional, memerlukan perubahan besar agar dapat menjadi pusat pelatihan yang lebih modern serta relevan dengan kebutuhan industri dan potensi wilayah. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah langkah besar untuk mereformasi kondisi BLK.

Hal ini kemudian kami jadikan sebagai lompatan pertama yaitu Transformasi BLK. Arah kebijakan utama lompatan ini adalah mengubah BLK secara revolusioner menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) sehingga menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing, baik di tingkat nasional maupun internasional. Lompatan pertama ini memiliki 6 (enam) agenda besar sebagai berikut.

Agenda pertama, *Rebranding* BLK menjadi BPVP untuk Meningkatkan Daya Tarik dan Kepercayaan Publik. Dalam agenda ini, terdapat sejumlah langkah yang dilakukan. Langkah pertama, penguatan Identitas dan Daya Tarik BPVP melalui perubahan nomenklatur BLK menjadi BPVP dan pemberian nama setiap BPVP dengan nama khas lokal atau ikon daerah. Langkah kedua, peningkatan *engagement* publik terhadap BPVP melalui publikasi kinerja, promosi identitas baru, promosi lulusan pelatihan, serta publikasi program dan rencana aksi BPVP. Langkah ketiga, peningkatan kepercayaan publik terhadap kualitas BPVP melalui standarisasi manajemen BPVP secara internasional, rekognisi (pengakuan) BPVP oleh lembaga internasional, penyelenggaraan Festival Pelatihan Vokasi dan penelusuran/pelacakan/*tracing* kebekerjaan terhadap lulusan BPVP. Langkah keempat, Promosi Inovasi Pelatihan melalui promosi kejuruan unggulan di setiap BPVP, promosi program dan kurikulum pelatihan BPVP berbasis *future job* dan promosi fasilitas pelatihan BPVP yang futuristik.

Agenda kedua, Reformasi Kelembagaan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi BPVP yang Lebih Inovatif dan Transformatif. Pada agenda ini sejumlah langkah dilakukan. Langkah pertama, Penguatan Tata Kelola melalui penyusunan *roadmap* Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas; penataan struktur organisasi BPVP, penyusunan sistem manajemen mutu (*academic quality management system*) BPVP; penerapan digitalisasi manajemen pelatihan; integrasi proses pelatihan, sertifikasi, penempatan, dan perluasan kesempatan kerja; penguatan dan pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di BPVP; fasilitasi pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) pendamping tenaga kerja asing (TKA); akreditas lembaga; menambahkan tugas dan fungsi peningkatan produktivitas di BPVP.

Langkah kedua, penataan Kluster dan Klasifikasi, melalui: penyusunan kriteria dan klasifikasi UPTP BPVP berdasarkan standar internasional, nasional dan lokal; penataan kluster BPVP berdasarkan kejuruan unggulan; penataan ulang wilayah binaan BPVP; penguatan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas sebagai pusat ujicoba pelatihan berbasis kejuruan unggulan yang mendukung prioritas nasional

dan peluang pasar kerja internasional; peningkatan status BPVP kelas 2 (dua) yang telah memenuhi syarat menjadi kelas 1 (satu) dan BPVP kelas 1 (satu) yang telah memenuhi syarat menjadi balai besar; reposisi Balai Peningkatan Produktivitas menjadi Balai Perluasan Kesempatan Kerja.

Langkah ketiga, Pemerataan Persebaran BPVP UPTP di Seluruh Provinsi melalui pembangunan UPTP BPVP baru dan pengalihan status Unit Pelaksana UPTD BLK menjadi Unit UPTP BPVP. Langkah keempat, Transformasi Kios 3in1 Menjadi Kios SIAPkerja, melalui: penyusunan *grand design* dan standar kios SIAPkerja, penguatan dan penambahan pelayanan Kios SIAPkerja, pengembangan fungsi Kios SIAPkerja BPVP sebagai penyelenggara bursa kerja khusus. Langkah kelima, Pengembangan Alternatif Pendanaan BPVP, melalui: pengembangan *skill development fund* (SDF), pengembangan alternatif pendanaan pengembangan BPVP dan pembiayaan pelatihan melalui berbagai skema, dan pengembangan pelatihan berorientasi produksi barang (*production based training*) di BPVP.

Agenda Ketiga, Redesain Pelatihan untuk Merespons Tantangan Ketenagakerjaan Kontemporer. Dalam agenda ini terdapat sejumlah upaya yang dilakukan. Upaya pertama, Penyusunan dan Pengembangan Standar Kompetensi, yang dilakukan melalui: pengembangan SKKNI berbasis kebutuhan industri (*demand based*), penyusunan standar kompetensi *future job*, pemetaan kebutuhan standar kompetensi pendamping Tenaga Kerja Asing (TKA) dan penyusunan SKKNI/ SKK/Standard Kerja Internasional bagi pendamping tenaga kerja asing (TKA). Upaya kedua, pengembangan program pelatihan, melalui: review program pelatihan yang sudah ada untuk disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, penyusunan program pelatihan berbasis kualifikasi nasional; pengembangan program pelatihan yang berorientasi masa depan (*future job*), *link and match*, berbasis kebutuhan lokal, pendamping tenaga kerja asing (TKA), *green job/skill*, tingkat menengah-tinggi, *workplace training*, sektor prioritas, bahasa, peningkatan produktivitas dan *green productivity*.

Upaya ketiga, pengembangan metode pelatihan, melalui: pengembangan inovasi metode pelatihan; pengembangan metode pelatihan *online*, *blended*, dan *hybrid* di BPVP; dan pengembangan metode praktik pelatihan menggunakan *virtual reality* (VR). Langkah keempat, pengembangan konten pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan, melalui: pengembangan konten pelatihan *face to face*, *full online*, *blended learning* dan berbasis *virtual reality* (VR), serta akuisisi, adaptasi dan adopsi konten pelatihan Penyelenggaraan pelatihan dilaksanakan melalui pelatihan berbasis kualifikasi nasional, pekerjaan-pekerjaan baru yang muncul (*future job*), peningkatan produktivitas, pendamping tenaga kerja asing (TKA), bahasa, tingkat menengah-tinggi, *green job/skill*, sektor prioritas (manufaktur, pariwisata, pertanian, pekerja migran, ekonomi digital, dan industri kreatif), pemagangan dan *workplace training*, magang luar negeri, *soft skill*, TKM pemula, pelatihan *online*, *blended*, dan *hybrid* di BPVP, *virtual reality* (VR), serta pelatihan inklusif. Langkah kelima, Peningkatan Pengakuan Kompetensi Lulusan, yang dilakukan melalui: sertifikasi kompetensi untuk seluruh lulusan pelatihan, upaya mendorong pengakuan kompetensi lulusan BPVP oleh dunia industri nasional dan internasional, penetapan lulusan BPVP dengan pendidikan formal, dan penetapan skema sertifikasi unit kompetensi pendamping tenaga kerja asing (TKA).

Agenda Keempat, Revitalisasi Fasilitas, Sarana, dan Prasarana untuk Meningkatkan Kualitas, Kapasitas, dan Aksesibilitas BPVP. Agenda ini dilakukan melalui sejumlah langkah. Pertama, Peningkatan Kapasitas Pelatihan. Kedua, Peningkatan Fasilitas dan Infrastruktur Pelatihan dengan Mengembangkan infrastuktur *digital learning management system*, *digital knowledge management system*, studio pelatihan virtual, peralatan pelatihan dan praktik pelatihan menggunakan *virtual reality*, peremajaan dan modernisasi sarana dan prasarana BPVP, serta fasilitas ramah difabel. Ketiga, peningkatan keterjangkauan pelatihan melalui pembangunan satuan pelayanan, pengembangan *mobile training unit* untuk daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) serta masyarakat pedesaan dan kelompok marginal, dan pengembangan *mobile training unit* terapung untuk masyarakat di daerah kepulauan.

Agenda Kelima, Reorientasi Sumber Daya Manusia (SDM) Instruktur, Tenaga Pelatihan dan Asesor Kompetensi untuk Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pelayanan Pelatihan Vokasi. Langkah awal agenda ini adalah Penguatan Tata Kelola SDM BPVP melalui *assessment* berbasis kompetensi untuk setiap pemangku jabatan di BPVP, identifikasi kebutuhan SDM instruktur dan tenaga pelatihan di BPVP, pengembangan *database* SDM instruktur dan tenaga pelatihan, penyusun jenjang kualifikasi bagi instruktur dan tenaga pelatihan, menempatkan fungsi pengantar kerja pada Kios SIAPkerja, dan menyusun kebijakan *reward* dan *punishment* untuk SDM instruktur dan tenaga pelatihan di BPVP UPTP.

Langkah selanjutnya adalah Peningkatan Kapasitas Instruktur melalui peningkatan kompetensi dan rekrutmen instruktur eksternal. Langkah ketiga adalah Peningkatan Kompetensi Tenaga Pelatihan melalui peningkatan kompetensi, pelatihan bagi tenaga pelatihan di BPVP menjadi pengantar kerja/petugas antar kerja dan rekrutmen tenaga pelatihan eksternal. Langkah keempat, Pengembangan Asesor Kompetensi melalui peningkatan kompetensi, pelatihan dan sertifikasi asesor kompetensi bagi instruktur, pelaksanaan *assesmen* kompetensi secara *online* dan pembentukan asesor kompetensi pendamping tenaga kerja asing (TKA).

Agenda Keenam, Meningkatkan Kemitraan dan Kolaborasi dengan *Stakeholders* Dalam Rangka Memperkuat Kinerja BPVP. Agenda ini dilakukan melalui sejumlah langkah. Langkah pertama, Pengembangan Kolaborasi dengan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa, yang dilakukan melalui: pengembangan kolaborasi dengan kementerian/lembaga lain dalam mengembangkan orkestrasi vokasi; pengembangan kolaborasi dengan pemerintah daerah untuk pengembangan UPTP BPVP, penguatan UPTD BLK dan pelatihan berbasis kompetensi; pengembangan kolaborasi dengan pemerintah desa dalam rangka menyelenggarakan pelatihan vokasi menggunakan dana desa.

Langkah kedua, Peningkatan Kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), yang dilakukan melalui peningkatan pengakuan SKKNI oleh dunia industri, penguatan kemitraan dengan industri besar dan prioritas nasional, pengembangan kolaborasi dengan industri/swasta untuk pengembangan UPTP BPVP, pembangunan kemitraan dengan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), penguatan kemitraan dengan organisasi pengusaha (KADIN dan APINDO), pembangunan kolaborasi dengan perusahaan multinasional atau perusahaan nasional yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) dalam rangka *transfer of knowledge/skill* dari TKA ke tenaga kerja lokal, pengembangan kemitraan dengan lembaga donor dan filantropi untuk pengembangan UPTP BPVP dan pelatihan berbasis kompetensi, penguatan dan integrasi seluruh forum koordinasi lembaga pelatihan dan dunia industri dengan merevitalisasi Komite Vokasi dan menggabungkan Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri (FKLPI) dengan Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP). Langkah ketiga, Perluasan Jejaring dengan Berbagai *Stakeholders*, melalui: perluasan jejaring dengan organisasi masyarakat, *non government organization* (NGO), dan kelompok-kelompok masyarakat; perluasan jejaring dengan perguruan tinggi; perluasan jejaring dengan lembaga pelatihan lain (BPVP UPTD, BLK Komunitas, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/LPKS, *training center industry*, dan lain-lain).

C.2. *Link and Match* Ketenagakerjaan

“Saya ingin ada ekosistem ketenagakerjaan yang bisa memproses pelatihan, sertifikasi, dan juga penempatan dalam satu tarikan nafas.”

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan, saya memahami bahwa salah satu masalah ketenagakerjaan yang mendasar di Indonesia adalah masih terjadinya *mismatch* di dalam pasar tenaga kerja. Hal ini merupakan salah satu faktor utama penyebab tingginya pengangguran. Secara sederhana, terdapat 2 (dua) jenis *mismatch*, yaitu *mismatch* vertikal dan horizontal. *Mismatch* vertikal terjadi ketika seseorang bekerja tidak

sesuai dengan level pendidikannya, misalnya lulusan sarjana mengerjakan pekerjaan lulusan SMA. Sementara *mismatch* horizontal terjadi ketika ada ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, misalnya saja lulusan sarjana teknik bekerja sebagai manajer keuangan. *Mismatch* semakin dirasakan di era digitalisasi ini, di mana tumbuhnya permintaan akan tenaga kerja dengan kompetensi digital masih belum bisa dipenuhi oleh pasar kerja. Hal ini berdampak pada banyak keluhan perusahaan yang kesulitan menemukan tenaga kerja dengan kompetensi digital yang sesuai.

Berdasarkan hal itu, saya kemudian menetapkan lompatan kedua, yaitu *Link and Match* Ketenagakerjaan. Arah kebijakan utama dalam lompatan ini adalah membangun integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah proses bisnis yang terpadu, efektif dan efisien untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja. Sama seperti lompatan pertama, lompatan kedua ini tentunya memiliki sejumlah agenda sebagai berikut.

Agenda pertama, Pengembangan Sistem Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan. Agenda ini dilakukan dengan sejumlah langkah. Pertama, penyusunan proses bisnis integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan. Langkah berikutnya adalah Pembentukan Sistem Pelayanan dan Data Informasi Ketenagakerjaan melalui Kartu Digital Angkatan Kerja. Dalam hal ini perlu dilakukan penyusunan grand design SIAPkerja-ID sebagai kartu digital angkatan kerja, naskah akademik SIAPkerja-ID dan regulasi SIAPkerja-ID. Selain itu, perlu dilaksanakan *pilot project* dan penyelenggaraan SIAPkerja-ID. Lebih jauh, perlu dilakukan pula Pengembangan Praktik Terbaik Layanan Antar Kerja melalui layanan penempatan tenaga kerja (khususnya di sektor maritim), manajemen data dan informasi, serta pengembangan jejaring pasar kerja.

Agenda kedua, Penguatan Kelembagaan dan Pengembangan Ekosistem Pasar Kerja. Dalam hal ini perlu dilakukan pembentukan unit kerja Pusat Pasar Kerja melalui penguatan regulasi kelembagaan dan tata kelola Pusat Pasar Kerja, pembentuk manajemen Pusat Pasar

Kerja, penyiapan dan peningkatan kapasitas SDM Pusat Pasar Kerja dan penyiapan sarana dan fasilitas Pusat Pasar Kerja. Selain itu, diperlukan pula penguatan koordinasi dan sinergi *stakeholder* melalui koordinasi layanan pelatihan dan penempatan, serta kerja sama dengan asosiasi pengusaha, bursa kerja pemerintah, bursa kerja swasta, kementerian terkait, dan *stakeholder* lainnya. Pada agenda ini, dilakukan juga perluasan jangkauan layanan Pasar Kerja di Pemerintah Daerah, UPTP BPVP, UPTD BLK, desa, komunitas dan perguruan tinggi.

Agenda ketiga, Pengembangan Pasar Kerja Inklusif. Agenda ini dilakukan dengan sejumlah langkah. Pertama, pembentukan Regulasi Pasar Kerja Inklusif melalui Peraturan Menteri/Keputusan Menteri. Kedua, pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja yang Inklusif bagi perempuan, kaum muda dan penyandang disabilitas. Ketiga, perluasan akses pasar kerja yang dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara terbuka. Keempat, promosi kesempatan kerja untuk seluruh warga bangsa secara inklusif dan merata (*work for all*).

Agenda keempat, Penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan Dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan. Dalam agenda ini perlu dilakukan peningkatan kualitas dan kuantitas instruktur dan tenaga pelatihan, asesor, pengantar kerja dalam melakukan integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan. Untuk pengantar kerja, bahkan diperlukan pelatihan untuk melakukan layanan berbasis *virtual reality* (VR).

Agenda kelima, Penguatan Norma, Standar, dan Prosedur yang Mendukung Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan. Dalam agenda ini, dari sisi regulasi perlu membentuk Peraturan Presiden tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, merevisi Keputusan Presiden tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan (WLLP), membentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Sistem Informasi Pasar Kerja dan merevisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja. Selain itu, perlu dilakukan pula revisi Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) dan Kamus Jabatan Nasional (KJN), analisis pasar kerja terhadap permintaan dan penawaran pasar

kerja dalam SIAPKerja berdasarkan kode KBJI (Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia) secara periodik dan *up to date*, pemaketan SKKNI disesuaikan dengan KBJI (Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia), serta penyusunan dan review kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Agenda keenam, Digitalisasi Pelayanan Pasar Kerja. Agenda ini dilakukan dengan kesadaran penuh bahwa layanan pasar kerja pada era sekarang ini sangat terkait erat dengan digitalisasi. Oleh karena itu, dalam agenda ini diperlukan pengembangan desain fitur layanan digital Pusat Pasar Kerja, optimalisasi fungsi dan pengelolaan Karir Hub untuk Pusat Pasar Kerja, penyajian *realtime dashboard* informasi dan analisis pasar kerja, pembuatan studio layanan pasar kerja berbasis virtual reality (VR), serta sosialisasi dan edukasi layanan Pasar Kerja.

Agenda ketujuh, pengembangan Kemitraan dan Kolaborasi dengan *Stakeholder*. Layanan pasar kerja yang dilakukan oleh Kemnaker tidaklah dapat dilakukan sendiri. Oleh karena itu, pengembangan kerja sama dengan berbagai *stakeholder* sangat dibutuhkan. Dalam agenda ini, perlu disusun Rencana Strategis Sistem Pelatihan dan Pendidikan Vokasi yang Terintegrasi dan Berkelanjutan bersama dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Selain itu, Kemnaker juga perlu membuka Kerja Sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka integrasi sistem pelatihan dan pendidikan vokasi yang berkelanjutan. Kerja sama lainnya juga perlu dilakukan dengan K/L sektoral terkait, asosiasi pengusaha untuk penempatan calon tenaga kerja, para pelaku usaha yang terintegrasi dengan ekosistem SIAPkerja, perusahaan multinasional dan nasional yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA), serta perguruan tinggi.

C.3. Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja

Penurunan tingkat pengangguran tidak hanya semata dilakukan melalui penempatan tenaga kerja dalam sektor formal. Untuk mempercepat penurunan pengangguran, juga diperlukan upaya perluasan kesempatan kerja, khususnya untuk menghasilkan wirausaha yang dapat menyerap tenaga kerja secara lebih luas. Terkait dengan hal tersebut, ketika saya

masuk ke dalam Kemnaker, saya melihat bahwa program-program perluasan kesempatan kerja masih perlu ditingkatkan efektivitas dan efisiensinya agar bisa benar-benar bermanfaat dalam mengatasi masalah pengangguran dan membantu perekonomian masyarakat kecil di berbagai daerah. Program yang sudah berjalan cenderung menghasilkan *output* dan *outcome* yang kurang jelas sehingga dampak juga kurang terasa signifikan. Selain itu, saya juga menemukan bahwa beberapa program cenderung tumpang tindih, seperti: Teknologi Tepat Guna, Inkubasi Bisnis, dan Tenaga Kerja Mandiri.

"Kemnaker melalui Program TKM memfasilitasi kepada pekerja informal atau mandiri agar masyarakat yang ingin bekerja secara mandiri dapat difasilitasi. Program ini tersebar dari Sabang sampai Merauke"

Hal inilah yang menjadi latar belakang saya mencetuskan lompatan ketiga, yaitu Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja. Arah kebijakan utama dalam lompatan ini adalah menguatkan program perluasan kesempatan kerja yang lebih efektif dan berkesinambungan untuk memberdayakan tenaga kerja mandiri yang mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Terdapat 6 (enam) agenda dalam lompatan ketiga ini. Berikut adalah penjelasan agenda-agenda tersebut.

Agenda pertama, penguatan tata kelola program perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja. Dalam agenda saya melihat kita perlu melakukan sejumlah upaya. Pertama, kita perlu menyusun desain baru pelaksanaan program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dari hulu hingga ke hilir. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan *road map*, proses bisnis, standar biaya, skema pembinaan, instrumen pengukuran indikator keberhasilan, skema permodalan, hingga skema pemasaran. Kedua, kita perlu menyusun regulasi Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja dalam bentuk peraturan menteri. Ketiga, kita perlu melakukan Digitalisasi Pengelolaan Program Tenaga Kerja Mandiri. Dalam hal ini dapat dilakukan penyusunan proses bisnis, pembangunan dan pengembangan, implementasi sistem *BizHub* sebagai sistem digital pelayanan perluasan kesempatan kerja, yang meliputi: mekanisme pendaftaran, mekanisme seleksi, penentuan model bisnis/*business*

matching, dan penyebaran informasi. Lebih lanjut, sistem *Bizhub* juga harus terintegrasi dengan SIAPKerja dan menghubungkannya dengan platform *e-commerce*. Keempat, kita perlu memperkuat pendampingan Program Perluasan Kesempatan Kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan skema baru pendampingan perluasan kesempatan kerja yang kemudian ditetapkan sebagai sebuah regulasi.

Agenda kedua, penguatan Kelembagaan Pelaksana Program TKM. Dalam agenda ini, sejumlah upaya perlu dilakukan. Pertama, dari sisi regulasi diperlukan penyusunan materi Peraturan Menteri tentang Kriteria dan Klasifikasi UPTP Balai Perluasan Kesempatan Kerja. Kedua, kita juga perlu menegaskan fungsi Balai Perluasan Kesempatan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan langkah memberikan kewenangan Balai Besar Perluasan Kesempatan Kerja (BPKK) sebagai pelaksana program TKM Lanjutan. Selain itu, perlu dilakukan transformasi Balai Besar Peningkatan Produktivitas (BBPP) dan Balai Peningkatan Produktivitas (BPP) menjadi Balai Perluasan Kesempatan Kerja (BPKK) untuk melaksanakan program TKM pemula. Dalam jangka panjang, diperlukan pula upaya yang konsisten untuk menambah UPTP Bidang Perluasan Kesempatan Kerja. Upaya lainnya dalam agenda ini adalah mengembangkan BLK Komunitas menjadi Inkubator Wirausaha dan Jejaring Perluasan Kesempatan Kerja. Dalam hal ini, kita perlu memperluas jangkauan tugas dan fungsi BLK Komunitas menjadi balai inkubator tenaga kerja mandiri. Selain itu diperlukan pula penyusunan indikator kelayakan BLK Komunitas menjadi inkubator wirausaha. Kita juga harus melakukan seleksi dan menentukan BLK Komunitas yang menjadi balai inkubator wirausaha, serta membina BLK Komunitas sebagai inkubator wirausaha

Agenda ketiga, pelaksanaan program TKM. Dalam agenda ini, saya melihat bahwa kita perlu memetakan potensi ekonomi daerah dan sektor penunjang pertumbuhan ekonomi serta melakukan analisis dan penentuan sektor prioritas bagi tenaga kerja mandiri pemula dan lanjutan. Terkait TKM pemula dan lanjutan, kita perlu juga memperkuat proses seleksi, pelatihan, pemberian bantuan dan pendampingan. Selain itu, khusus untuk TKM lanjutan kita juga perlu melakukan pengukuran,

konsultasi dan pelatihan peningkatan produktivitas. Hal ini adalah kunci untuk mendorong penyerapan tenaga kerja melalui program TKM Lanjutan. Langkah lainnya, kita juga perlu melakukan program program perluasan kesempatan kerja melalui festival atau jambore, *expo* TKM dan *business matching* TKM lanjutan. Lebih jauh, kita juga perlu menjaga akuntabilitas program TKM melalui monitoring dan tracing, evaluasi yang mendorong perbaikan tata kelola, serta pelaporan program ini.

Agenda keempat, pengembangan program perluasan kesempatan kerja berbasis kawasan. Dalam hemat saya, agenda ini dapat membantu dalam dua hal, yaitu: membantu suatu kawasan ekonomi berkembang dengan keberadaan TKM dan membantu keberlanjutan TKM karena adanya dukungan-dukungan tertentu yang terkait dengan kondisi kawasan tersebut. Kita bisa melakukan agenda ini melalui serangkaian tahapan. Pertama, menyusun desain dan proses bisnis perluasan kesempatan kerja berbasis kawasan. Kedua, melakukan identifikasi calon lokasi *pilot project*. Ketiga, melaksanakan seleksi calon lokasi *pilot project*. Keempat, melakukan survei lapangan, pemetaan, *landscaping*, dan memastikan kondisi sosial ekonomi masyarakat. Kelima, melaksanakan pemberian bantuan untuk perluasan kesempatan kerja di lokasi *pilot project*. Keenam, melaksanakan pendampingan untuk perluasan kesempatan kerja di lokasi *pilot project*. Ketujuh, meningkatkan produktivitas pelaku usaha di Kawasan. Lebih jauh, kawasan-kawasan yang dipilih pun dapat diselaraskan dengan kawasan yang strategis dalam perspektif pembangunan nasional, seperti: Kawasan Wisata Super Prioritas; Daerah Terluar, Terdepan, dan Tertinggal; Kawasan Perkotaan; dan Kawasan Berbasis Potensi Unggulan Daerah.

Agenda kelima, pengembangan program perluasan kesempatan kerja berbasis kebutuhan afirmasi. Agenda ini hadir untuk membantu daerah-daerah yang tergolong rentan secara sosial ekonomi. Daerah-daerah tersebut adalah Provinsi Papua dan Papua Barat, daerah kantong Pekerja Migran Indonesia, daerah dengan Tingkat Pengangguran Tinggi dan Kemiskinan Ekstrim, serta daerah Rawan Bencana. Mekanisme pelaksanaan TKM di daerah-daerah ini dapat mengadopsi tahapan

yang ada pada agenda ketiga dan keempat, namun dengan penyesuaian-penesuaian yang bersifat kontekstual.

Agenda keenam, pengembangan jaringan TKM. Dalam hal ini, program TKM perlu dikerjasamakan dengan sejumlah *stakeholder* seperti Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, perguruan tinggi, NGO, organisasi masyarakat, organisasi profesi, lembaga keuangan dan perbankan, perusahaan/industri, serta inkubator kewirausahaan, alumni magang luar negeri, hingga BLK Komunitas, agar program ini semakin berkembang. Tahapan kerjasama yang dapat dilakukan mulai dari penjajakan, penandatanganan *memorandum of understanding* atau perjanjian kerja sama, implementasi kerja sama hingga monitoring dan evaluasi. Dengan adanya kerja sama dan kemitraan ini, maka hal itu akan membantu pengembangan permodalan dan jaringan pemasaran produk TKM, baik di tingkat lokal, nasional, dan internasional.

C.4. Pengembangan Talenta Muda

Di masa bonus demografi ini, Indonesia memiliki angkatan kerja muda yang relatif besar. Menurut saya, hal ini menjadi modalitas penting untuk kemajuan bangsa Indonesia pada masa yang akan datang. Angkatan kerja muda (terutama Gen Z) secara umum relatif lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital dibandingkan generasi sebelum mereka. Mereka juga memiliki budaya atau kebiasaan atau cara bekerja yang lebih cair, fleksibel dan terbuka, serta membutuhkan lingkungan kerja yang supportif. Angkatan kerja muda ini juga tidak ragu menekuni hobi yang dapat menjadi pekerjaan atau mata pencaharian mereka sehingga banyak menelurkan usaha-usaha rintisan (*start-up*). Dalam hemat saya, bibit-bibit talenta muda Indonesia sangatlah melimpah. Namun, mereka membutuhkan dukungan dari pemerintah agar lebih berdaya lagi.

“Kemnaker akan terus memberikan tempat, memfasilitasi anak-anak muda, generasi-generasi Z, generasi milenial, untuk bisa mendapatkan informasi yang tepat, mendapatkan layanan yang tepat, mendapatkan ruang ekspresi yang tepat sesuai yang menjadi keinginan mereka.”

Berdasarkan hal itu, saya kemudian menetapkan lompatan keempat, yaitu Pengembangan Talenta Muda. Arah kebijakan utama dalam lompatan ini adalah mengembangkan dan mengoptimalkan sumberdaya generasi Z dan generasi millennial menjadi talenta muda yang unggul dan kompetitif dalam rangka menyambut tantangan pekerjaan masa depan. Terdapat 8 (delapan) agenda dalam lompatan ini yang dijabarkan sebagai berikut.

Agenda pertama, Pengembangan *Future Jobs* di Indonesia. Dalam agenda ini perlu dilakukan proyeksi pekerjaan-pekerjaan baru di masa depan (*future jobs*) bagi talenta muda dan penyusunan menyusun standar kompetensi terhadap pekerjaan-pekerjaan baru tersebut. **Agenda kedua**, Penguatan Kelembagaan Talenta Muda. Dalam hal ini diperlukan pembentukan Peraturan Menteri tentang Pengembangan Talenta Muda Ketenagakerjaan. Kita juga perlu melakukan transformasi *Innovation Room* menjadi *Talent Hub*. Hal ini dapat dilakukan melalui pembentukan regulasi kelembagaan dan tata kelola *Talent Hub*, Manajemen *Talent Hub*, penguatan sarana dan prasarana *Talent Hub*, serta penyusunan rencana strategis *Talent Hub*. Langkah berikutnya adalah membentuk *Talent Corner* di UPTP Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan UPTP Bidang Perluasan Kesempatan Kerja. Dalam hal ini perlu dibuat standard dan desain *Talent Corner* dan penyiapan sarana dan fasilitas *Talent Corner*. Selain itu, perlu dibangun manajemen *Talent Corner* serta program dan kegiatannya. Langkah terakhir adalah pengembangan BLK Komunitas menjadi Pusat Pengembangan Talenta Muda. Dalam hal ini, jangkauan tugas dan fungsi BLK Komunitas dalam pengembangan talenta muda perlu diperluas.

Agenda ketiga, Pencarian Talenta Muda Berbakat (*Talent Scouting*). Di dalam negeri, agenda ini dapat dilakukan secara bertahap dari tingkat daerah hingga tingkat nasional. Di tingkat daerah, perlu dilakukan pendataan dan seleksi, pemetaan potensi, dan pendataan talenta muda potensial di tingkat daerah. Sementara itu, di tingkat nasional dapat melakukan seleksi kembali terhadap talenta muda potensial yang muncul di tingkat daerah dan ditetapkan sebagai talenta

muda nasional. Untuk menjaring Talenta Muda Berbakat di luar negeri, kita bisa mulai dengan proses pendataan terlebih dahulu.

Agenda keempat, Pembinaan Talenta Muda Ketenagakerjaan. Agenda ini ditempuh dengan upaya pembentukan forum talenta muda nasional serta penyelenggaraan temu talenta muda, *Talent Festival* dan kompetisi inovator muda. **Agenda kelima**, Pengembangan Kompetensi Talenta Muda. Dalam hal ini, kita perlu melakukan mengembangkan program pelatihan yang berorientasi masa depan (*future job*), seperti: pelatihan *digital industry*, *creative industry*, *green industry* dan pelatihan *small-medium entreprise's*. Selain itu, kita juga perlu melakukan sertifikasi kompetensi bagi talenta muda. Dari sisi afirmasi target, kita juga bisa menyasar talenta santri yang sangat potensial di Indonesia. Selain itu, kita juga perlu meningkatkan produktivitas talenta muda yang bergerak sebagai *self-employee*.

Agenda keenam, Perluasan Kesempatan Kerja untuk Talenta Muda. Dalam agenda ini diperlukan upaya untuk merekrut talenta muda menjadi calon tenaga kerja mandiri, pemberian insentif modal, pembekalan kewirausahaan, inkubasi wirausaha dan pendampingan. Agenda ini juga memiliki tujuan afirmatif kepada talenta santri. Selain itu, perlu dikembangkan pula kerjasama dan business matching dengan *stakeholders* (investor, *buyer*, inkubator, organisasi wirausaha dan industri, asosiasi profesi, media, *influencer*, dan lain-lain).

Agenda ketujuh, Penempatan Talenta Profesional Muda. Langkah pertama dari agenda ini adalah melakukan *upskilling* Talenta Profesional Muda, melalui perekrutan dan pelatihan calon talenta profesional muda. Langkah kedua adalah pengembangan Pasar Kerja Profesional Muda di dalam dan luar negeri yang dilakukan melalui kerja sama pemagangan dan penempatan di dalam dan luar negeri. **Agenda kedelapan**, Pengembangan Jejaring Talenta *Social Entrepreneur*. Langkah pertama dari agenda ini adalah melakukan pendataan *talenta social entrepreneur*, pengembangan kompetensi, peningkatan produktivitas, dan memfasilitasi akses pemasaran dan permodalan. Langkah kedua, menyelenggarakan *Young Social Entrepreneurship Summit* dan *awards* bagi *Talenta Social*

Entrepreneur sebagai bentuk apresiasi *Talenta Social Entrepreneur*. Langkah ketiga, pengembangan jejaring usaha dan komunitas. Dalam hal ini, kita perlu melakukan pengembangan komunitas dan memfasilitasi kemitraan dengan *stakeholder* (investor, pemerintah di tingkat daerah, dan komunitas). Langkah keempat, optimalisasi peran *Talenta Social Entrepreneur* untuk menggerakkan Sektor Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan melalui upaya menggerakkan *talenta social entrepreneur* menjadi mentor Tenaga Kerja Mandiri dan mendukung secara lebih luas pembangunan sektor ketenagakerjaan.

C.5. Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri

“Pekerja Migran Indonesia, bukan hanya berperan sebagai pahlawan devisa yang amat penting bagi pembangunan Negara, namun juga menjadi cerminan kepribadian ibu pertiwi di dunia Internasional. Oleh sebab itu, sudah sepatutnya pemerintah memberikan pelindungan yang terbaik bagi Pekerja Migran Indonesia, termasuk peningkatan kesejahteraan bagi keluarganya”

negara penempatan, terutama yang berangkat bekerja melalui prosedur yang tidak benar.

Selama menjadi Menteri Ketenagakerjaan, salah satu urusan yang sangat menjadi perhatian saya adalah urusan yang terkait dengan Pekerja Migran Indonesia. Bagi saya, terdapat suatu fenomena ironi mengenai nasib pekerja migran Indonesia. Di satu sisi, mereka disanjung sebagai pahlawan devisa. Namun, di sisi yang lain justru rentan menghadapi bermacam-macam permasalahan pada saat berada di

Dalam setiap kunjungan kerja ke negara penempatan pekerja migran Indonesia, saya selalu menyempatkan diri untuk bertemu langsung, berdialog, dan mendengarkan kisah-kisah perjuangan mereka. Pertemuan ini sering kali menjadi momen yang mengharukan. Ketika para pekerja menceritakan tantangan berat yang mereka hadapi di negara penempatan, tidak jarang air mata saya menetes mendengar kisah mereka

yang terjebak dalam diskriminasi, tidak mendapatkan hak-hak mereka, atau harus berjuang dalam kondisi kerja yang tidak manusiawi.

Para pekerja migran ini menghadapi banyak sekali rintangan, mulai dari upah yang tidak dibayarkan, jam kerja yang berlebihan, hingga perlakuan yang tidak adil. Namun, di balik semua tantangan itu, saya juga mendengar cerita dan kisah yang luar biasa tentang ketabahan, keberanian, dan harapan. Ada pekerja migran Indonesia yang berhasil bangkit dari kesulitan, yang tidak hanya sukses secara finansial, tetapi juga mampu menjaga martabat dan nama baik bangsa.

Melihat banyaknya masalah yang dialami oleh pekerja migran khususnya yang unprosedural dan yang bekerja di sektor domestik, maka menjadi tekad saya untuk melakukan optimalisasi pelindungan secara paripurna bagi para pahlawan devisa kita. Saya juga bertekad untuk terus berusaha memberikan kesempatan pekerjaan yang lebih baik di sektor formal sehingga mereka bisa memperoleh penghidupan yang lebih baik dan pelindungan yang lebih memadai.

Seluruh hal-hal di atas kiranya dapat menjadi gambaran mengapa saya perlu menetapkan lompatan perluasan pasar kerja luar negeri. Arah kebijakan dari lompatan ini adalah mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan pekerja migran Indonesia sektor formal dan masifikasi penempatan tenaga kerja pada jabatan di sektor formal tersebut. Berikut adalah penjabaran 7 (tujuh) agenda yang ada dalam lompatan ini.

Agenda pertama, Penguatan Tata Kelola Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Terdapat 3 (tiga) langkah utama dalam agenda ini. Pertama, penguatan Regulasi yang dilakukan melalui penyempurnaan pelaksanaan kebijakan penempatan dan alur proses pelaksanaan kebijakan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Kedua, Pengembangan Skema Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Dalam hal ini, kita perlu mengadopsi model penempatan *Specified Skilled Workers* (SSW) dan/ atau Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK) ke negara penempatan lainnya. Selain itu, kita perlu melaksanakan skema penempatan Pekerja Migran Indonesia melalui SPSK. Ketiga, Penguatan Peran Atase

Ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan penguatan status dan kedudukan Atase Ketenagakerjaan, perekutan tenaga kerja pendamping (*focal point*) untuk membantu tugas Atnaker/Staf Teknis di negara penempatan dan penambahan tugas staf lokal menjadi petugas antar kerja di negara penempatan.

Agenda kedua, Pengembangan Sistem Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Terdapat 2 (dua) langkah atau upaya untuk melaksanakan agenda ini. Pertama, pengembangan Manajemen Pekerja Migran Indonesia. Hal ini dilakukan melalui penyusunan skema proses bisnis aplikasi Pekerja Migran Indonesia, pengembangan sistem manajemen penempatan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dengan SIAPkerja dan pelaksanaan registrasi calon Pekerja Migran Indonesia melalui Karir Hub untuk mendapatkan SIAPkerjaID,

Kedua, pengembangan Sistem Digital Pekerja Migran Indonesia. Upaya ini dilakukan dengan mengembangkan fitur Pekerja Migran Indonesia di dalam aplikasi Atnaker (Indonesian Mission) dan integrasi sistem SIAPkerja dengan sistem pelindungan WNI Kementerian Luar Negeri. Selain itu, diperlukan pula integrasi aplikasi penempatan Pekerja Migran Indonesia di Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) dan Aplikasi Atnaker ke SIAPKerja. Lebih lanjut, integrasi juga perlu dilakukan pada aplikasi penempatan Pekerja Migran Indonesia antara SiskoP2MI dengan SIAPKerja.

Agenda ketiga, Penguatan Perencanaan Penempatan Tenaga Kerja di Pasar Kerja Luar Negeri. Ada 3 (tiga) langkah besar dalam melaksanakan agenda ini. Pertama, penyusunan *roadmap* Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan membuat peta jalan penempatan dan pelindungan. Kedua, penyusunan proyeksi Pasar Kerja Luar Negeri. Dalam hal ini, kita perlu melakukan analisis pasar kerja luar negeri berdasarkan sektor, penyusunan kebutuhan pasar kerja luar negeri, serta pemetaan kebutuhan pasar kerja luar negeri *land based* dan *sea based*. Selain itu, perlu disusun pula daftar kebutuhan jabatan *real time* yang dapat diisi oleh Pekerja Migran Indonesia. Langkah ketiga, pengembangan *Market Intelligence* di Luar Negeri. Kita perlu melakukan

identifikasi *agency* penempatan pekerja migran di negara penempatan. Selain itu, kita juga perlu berkoordinasi dengan kementerian/lembaga yang membidangi ketenagakerjaan di negara penempatan terkait kebutuhan pasar kerja yang dapat diisi Pekerja Migran Indonesia.

Agenda keempat, Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia. 2 (dua) langkah harus dilakukan dalam agenda ini. Pertama, pembentahan Standar Kompetensi Pekerja Migran Indonesia melalui Penyusunan Standar Kompetensi Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Kebutuhan Pasar Global. Dalam hal ini, kita perlu mengembangkan standar kompetensi Pekerja Migran Indonesia berbasis kebutuhan jabatan di negara penempatan. Selain itu, kita juga perlu mengadopsi dan beradaptasi dengan standar kompetensi kerja di negara penempatan Pekerja Migran Indonesia ke dalam SKKNI yang diakui oleh negara penempatan.

Kedua, peningkatan kompetensi Pekerja Migran Indonesia. Dalam hal ini, kita perlu mengembangkan sistem penyelenggaraan

“Kita akan menempatkan mereka yang memiliki kompetensi. Kita siapkan skill dan kompetensi mereka, dan kita pastikan bahwa penempatan mereka itu dilakukan sesuai dengan prosedur,”

pelatihan luring maupun daring dalam peningkatan kompetensi Pekerja Migran Indonesia. Kita juga perlu memperkuat BPVP, BLK Komunitas, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Kualitas penyelenggaraan Pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia juga perlu ditingkatkan, berikut dengan

sertifikasi kompetensinya. Selain itu, diperlukan *upskilling* dan *reskilling* bagi Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan.

Agenda kelima, Perluasan Negara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Agenda ini dilakukan melalui peningkatan kerja sama penempatan Pekerja Migran Indonesia ke semua negara melalui skema G to G, G to P, dan P to P. Oleh karena itu, diperlukan penambahan penempatan Atnaker pada negara potensial penempatan Pekerja Migran Indonesia. Upaya lainnya adalah peningkatan sinergi Program Pemagangan Luar Negeri dengan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

dengan memposisikan program pemagangan luar negeri sebagai persiapan penempatan pekerja migran Indonesia.

Agenda keenam, Penempatan Pekerja Migran Indonesia Sektor Formal. Terdapat 3 (tiga) langkah untuk melakukan agenda ini. Pertama, persiapan penempatan Pekerja Migran Indonesia melalui standardisasi dan akreditasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI), serta pemberian informasi lowongan jabatan ke dalam SIAPkerja. Kedua, melaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia di sektor formal dan masifikasi penempatan pekerja migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum. Ketiga, pengembangan promosi keberhasilan Pekerja Migran Indonesia melalui *branding* Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan.

Agenda ketujuh, Penguatan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia. Pada agenda ini kita harus melakukan 3 (tiga) upaya. Pertama, penguatan pelindungan Pekerja Migran Indonesia melalui pengembangan fitur *cyber patrol* di aplikasi Atnaker. Kedua, penguatan Satuan Tugas (Satgas) Pekerja Migran Indonesia melalui penguatan kelembagaan dan peran Satgas Pekerja Migran Indonesia. Ketiga, pengembangan kolaborasi penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia melalui sinergi antar Kementerian/Lembaga dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia, serta kerja sama dengan *stakeholder* (kelompok diaspora, millennial, *local agencies*, pemerintah negara penempatan, lembaga-lembaga internasional, dll).

C.6. Visi Baru Hubungan Industrial

“Dunia ketenagakerjaan terus berubah. Pergeseran paradigma harus dilakukan, suatu visi baru tentang hubungan industrial perlu dirumuskan”

Dunia ketenagakerjaan terus berubah dan kita dihadapkan pada disrupti teknologi yang semakin intensif dan ekstensif, serta menghadirkan kondisi ketenagakerjaan yang sangat dinamis.

Berbagai guncangan telah membawa dunia ketenagakerjaan pada suatu kondisi *kenormalan baru*, di mana terjadi perubahan mendasar dalam

struktur perekonomian, model bisnis dan tentunya pola hubungan kerja yang mengikutinya. Kita dapat mengambil contoh dari munculnya tren *gig economy*. Di satu sisi, hal itu memberikan dampak positif pada penciptaan kesempatan kerja dan inklusivitas pasar kerja. Namun, di sisi lain menyimpan kekhawatiran menurunnya pelindungan kerja.

Dalam menghadapi tantangan dunia ketenagakerjaan yang berdampak pada struktur hubungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, maka pembangunan hubungan industrial yang produktif dan adil menjadi sebuah keharusan. Saya berpandangan bahwa hubungan industrial yang harmonis tidak hanya melibatkan upaya penciptaan kesetaraan antara pekerja dan pengusaha, namun juga mengarah pada peningkatan kompetensi, kesejahteraan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha secara berkelanjutan. Oleh karena itu, sebuah pergeseran paradigma harus dilakukan, suatu visi baru tentang hubungan industrial perlu dirumuskan. Inilah lompatan keenam Kementerian Ketenagakerjaan, Visi Baru Hubungan Industrial.

Sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya, arah kebijakan dari lompatan ini adalah untuk mengembangkan iklim hubungan industrial yang lebih produktif dan adil, serta berorientasi pada peningkatan kompetensi dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan. Lompatan ini memiliki 8 (delapan) agenda sebagai berikut.

Agenda pertama, Pengembangan Inovasi Sistem Hubungan Industrial. Dalam agenda ini, terdapat 4 (empat) langkah yang perlu dilakukan. Pertama, revitalisasi konsep dan pola Hubungan Industrial Pancasila. Hal ini dilakukan melalui penguatan konsep Hubungan Industrial Pancasila yang kontekstual terhadap tantangan dan perubahan sosial, diseminasi dan sosialisasi, serta implementasi di tingkat perusahaan. Kedua, Penyusunan peraturan pelaksanaan undang-undang terkait ketenagakerjaan. Dalam hal ini, kita perlu menyusun Peraturan Pemerintah sebagai pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait hubungan kerja, waktu kerja dan waktu istirahat, pemutusan hubungan kerja, pengupahan, dan jaminan kehilangan pekerjaan, dan penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko.

Ketiga, Pengembangan Sistem dan Implementasi Peraturan Pelaksanaan Peraturan Ketenagakerjaan. Dalam langkah ini diperlukan penyusunan proses bisnis sistem informasi berbasis digital hubungan industrial (contoh: struktur skala upah berbasis sistem informasi) bagi pekerja dan pemberi kerja. Diperlukan pula pengembangan sistem dan implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan, serta pengembangan sistem dan implementasi Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan. Keempat, pembangunan Pusat Layanan Hubungan Industrial Berbasis Virtual Reality (VR). Hal ini dilakukan melalui pembangunan studio layanan berbasis virtual reality (VR) beserta sarana dan prasaranaanya, serta pelatihan untuk Mediator dalam melakukan layanan berbasis Virtual Reality (VR).

Agenda kedua, Reformasi Sistem Pengupahan. Terdapat 2 (dua) upaya perlu dilakukan dalam agenda kedua ini. Pertama, pengembangan Sistem Pengupahan. Dalam hal ini kita perlu menyusun peta jalan pengupahan yang transparan dan berkeadilan, mengembangkan metode penyusunan struktur dan skala upah berbasis produktivitas, menyusun regulasi pengupahan berbasis produktivitas serta mendorong penerapan struktur dan skala upah berbasis produktivitas. Kedua, kita perlu memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menerapkan pengupahan berbasis produktivitas (olimpiade) sebagai bentuk apresiasi agar semakin banyak perusahaan yang menerapkan hal tersebut.

Agenda ketiga, Peningkatan Harmonisasi Hubungan dengan SP/SB yang Lebih Berkualitas. Terdapat 3 (tiga) langkah untuk melakukan agenda ini. Pertama. Penguatan Dialog Sosial yang Inovatif, Produktif, *Sustainable* dan Fleksibel antara Pengusaha dengan Pekerja. Dalam hal ini, kita perlu mengembangkan dan menguatkan dialog sosial dengan SP/SB yang terverifikasi secara nasional, baik yang mempunyai perwakilan maupun yang tidak mempunyai keterwakilan di kelembagaan hubungan industrial. Selain itu, kita juga perlu mengembangkan dan menguatkan dialog sosial dengan SP/SB yang anggotanya sedikit,

Kedua, pengembangan strategi Harmonisasi Hubungan Industrial. Dalam hal ini kita perlu merumuskan strategi pengurangan

konflik laten hubungan industrial serta melaksanakan pencegahan/mitigasi perselisihan hubungan industrial. Ketiga, pemberdayaan Anggota Serikat Pekerja/Buruh. Kita perlu melaksanakan pelatihan kompetensi (*upskilling/reskilling*) bagi anggota serikat pekerja/buruh dan pemberdayaan bagi anggota serikat pekerja/buruh melalui program perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.

Agenda keempat, Penerapan Pola Hubungan Kerja yang Adaptif terhadap Pasar Kerja yang Fleksibel. 2 (dua) langkah utama harus dilakukan untuk melaksanakan agenda ini. Pertama, pengembangan Pola Hubungan Kerja yang Adaptif, melalui: kajian, pembentukan regulasi, penyusunan pedoman dan sosialisasi. Kedua, pelaksanaan Hubungan Kerja yang Adaptif dengan melaksanakan program penguatan hubungan kerja yang adaptif dan membangun sistem pencatatan PKWT yang terintegrasi dengan SIAPKerja.

Agenda kelima, Penguatan Lembaga Kerja sama (LKS) Bipartit dan Tripartit. Terdapat 2 (dua) upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan agenda ini. Pertama, Pembinaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit. Dalam hal ini, kita perlu menyusun skema manajemen konflik antar buruh dan perusahaan dalam tripartit maupun antar tripartit dengan serikat buruh di luar tripartit. Selain itu, kita juga perlu melakukan evaluasi efektivitas LKS bipartit dan tripartit. Langkah kedua adalah Pembinaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional. Dalam langkah ini, kita perlu merumuskan mekanisme pelibatan LKS Tripartit Nasional dalam pembahasan kebijakan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial, serta melibatkan LKS Tripartit Nasional dalam proses pembentukan peraturan perundang undangan bidang hubungan industrial yang bersifat strategis.

Agenda keenam, Pengembangan Sistem Informasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Agenda ini dilaksanakan dengan membuat dan mengembangkan sistem informasi pencatatan perselisihan hubungan industrial yang terintegrasi dengan SIAPkerja. Selain itu, kita perlu mengimplementasikan sistem informasi pencatatan perselisihan hubungan industrial.

Agenda ketujuh, Penguatan Implementasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Agenda ini dilaksanakan dengan 2 (dua) upaya. Pertama, penyusunan Regulasi tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berbasis Syariah secara nasional. Kedua, implementasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, kita perlu menyusun program dan kegiatan implementasi Inpres 2/2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Perpres tentang Peta Jalan Jaminan Sosial 2021-2024. Kita juga harus melaksanakan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Selain itu, sosialisasi program jaminan sosial tenaga kerja juga perlu dilakukan kepada TKM. Lebih jauh, kita harus meningkatkan cakupan peserta jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah (PBPU) serta Pekerja Migran Indonesia melalui kolaborasi dan sinergi dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Agenda kedelapan, Pengembangan Sumberdaya Manusia Hubungan Industrial. Terdapat 3 (tiga) langkah untuk melaksanakan agenda ini. Pertama, meningkatkan kapasitas mediator hubungan industrial, Meningkatkan kapasitas arbiter dan konsiliator hubungan industrial.

Kedua, pembentukan Kader Hubungan Industrial. Berbagai upaya dapat dilakukan, seperti: mengintegrasikan trainers negosiasi hubungan industrial, trainer perundingan perjanjian kerja bersama dan trainer pengupahan menjadi kader hubungan industrial. Selain itu, dapat pula melaksanakan SKKNI dan KKNI hubungan industrial, menyusun program dan melaksanakan pelatihan kader hubungan industrial berbasis kompetensi, sertifikasi, serta penguatan skill komunikasi dan manajemen konflik bagi kader hubungan industrial. Kita juga dapat melaksanakan pelatihan dan upgrading bagi kader hubungan industrial di kawasan industri dan kawasan ekonomi khusus. Lebih lanjut, kita juga perlu menempatkan kader hubungan industrial pada desk hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan di Anjungan SIAPkerja.

Ketiga, penguatan peran Arbiter Hubungan Industrial dan Konsiliator Hubungan Industrial. Dalam hal ini, kita perlu melakukan *review* regulasi arbiter hubungan industrial dan konsiliator hubungan

industrial. Kita juga perlu melakukan seleksi arbiter hubungan industrial dan konsiliator hubungan industrial, serta membuat dan mengembangkan sistem administrasi tata kerja arbiter hubungan industrial dan konsiliator hubungan industrial.

C.7. Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan

"Pengawas Ketenagakerjaan harus mampu memberikan kesan positif kepada masyarakat dan menjadi figur penegak hukum yang dapat bersinergi dengan stakeholder, berintegritas, dan profesional. Selain itu, pengawas ketenagakerjaan, termasuk juga para penguji K3, harus berinovasi dan melakukan terobosan-terobosan baru agar dapat menjawab tantangan yang ada."

serta berbagai hal yang melingkupi kondisi kerja lainnya. Fungsi ini dibentuk dengan mandat untuk melindungi para pekerja dari tindakan diskriminasi dan eksploitasi, mengingat posisi tawar pekerja yang lemah.

Namun, seperti halnya tuntutan akan visi hubungan industrial yang baru, pengawasan ketenagakerjaan juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan strategis. Dalam hal ini, harus diakui bahwa kondisi pengawasan ketenagakerjaan ketika awal saya menjadi Menteri Ketenagakerjaan dirasa masih belum optimal. Hal ini karena sejumlah keterbatasan, seperti: jumlah SDM pengawas, sarana prasarana, keterbatasan anggaran, dan lemahnya sistem pengawasan. Padahal, elemen-elemen itu sangat krusial perannya terkait kapasitas institusional penegakan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Menurut hemat saya, reformasi pengawasan ketenagakerjaan menjadi hal wajib yang harus segera dituntaskan. Reformasi ini diperlukan guna meningkatkan layanan pengawasan ketenagakerjaan agar efisien, efektif dan akuntabel.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah bagian penting dari pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan. Salah satu fungsi dari pengawasan ketenagakerjaan adalah menegakkan peraturan ketenagakerjaan yang mencakup pelindungan hak-hak pekerja di tempat kerja, penegakan norma-norma ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja

Inilah alasan saya menetapkan lompatan Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan.

Adapun arah kebijakan dari lompatan ini adalah meningkatkan kualitas, integritas, dan kredibilitas sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk memperkuat pembangunan sektor ketenagakerjaan. Arah kebijakan ini dilakukan melalui 8 (delapan) agenda. **Agenda pertama**, penyusunan rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan dan layanan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dalam agenda ini terdapat 4 (empat) langkah yang harus dilakukan.

Pertama, Penyusunan perencanaan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Langkah ini memerlukan perencanaan pengelolaan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan K3, penataan ulang regulasi pengawasan ketenagakerjaan nasional, dan sinergi rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan di tingkat nasional dan daerah. Kedua, melakukan Analisis Data dan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan K3. Ketiga, penguatan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dalam hal ini perlu dilakukan reviu standar kompetensi kerja nasional Indonesia bidang pengawasan ketenagakerjaan dan pengujian K3. Keempat, penguatan kerjasama pengawasan ketenagakerjaan dan K3 nasional dan internasional. Kelima, Integrasi Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3.

Agenda kedua, Penguatan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang Transparan, Akuntabel dan Responsif. Terdapat 4 (empat) langkah yang harus dilakukan dalam agenda ini. Pertama, Penguatan Tata Kelola Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Dalam hal ini kita perlu menyusun proses bisnis pemeriksaan norma ketenagakerjaan dan pengujian K3 serta sistem pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan pelayanan K3 yang transparan dan akuntabel berbasis digital. Selain itu, kita perlu menyusun standar pelayanan profesional bidang pengawasan ketenagakerjaan dan K3 serta *standard operating procedure* (SOP) pelayanan sertifikasi bidang K3. Kita juga perlu mengembangkan metode pengawasan ketenagakerjaan dan layanan k3 berbasis komunitas dan *self assessment*.

Kedua, pembangunan Sistem Pelayanan Pengaduan Masyarakat bidang Pengawasan dan K3. Dalam langkah ini kita perlu menyusun bisnis proses pelayanan pengaduan masyarakat bidang pengawasan dan K3 yang terintegrasi dengan SIAPkerja, membangun layanan pengaduan digital bidang pengawasan dan K3, serta memperkuat layanan pengaduan bidang pengawasan dan K3 di daerah. Ketiga, pembangunan Pusat Layanan Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berbasis *Virtual Reality* (VR). Kita mesti membangun studio layanan berbasis *virtual reality* (VR) beserta sarana dan prasarannya. Selain itu, kita harus melatih pengawas dan penguji K3 untuk melakukan layanan berbasis *Virtual Reality* (VR).

Keempat, penguatan implementasi Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Kita perlu mendorong lembaga K3 yang memenuhi standar pelayanan profesional. Kita juga perlu membina perusahaan untuk melaksanakan pelaporan ketenagakerjaan melalui Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online serta mengoptimalkan pelaksanaan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan (WLKP). Selain itu, kita juga harus menganalisis data pengawasan ketenagakerjaan dan K3 untuk *feedback* kebijakan.

Agenda ketiga, Penguatan Kelembagaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Agenda ini dilakukan melalui penyusunan kriteria dan klasifikasi UPTP bidang K3 serta penyusunan Standar Minimal Organisasi Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Selain itu, perlu dilakukan Penguatan Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat fungsi pengawasan norma ketenagakerjaan, revitalisasi UPTP, pembinaan kelembagaan (Perusahaan Jasa K3, Lembaga Audit Sistem Manajemen K3, Panitia Pembina K3, Personil K3), revitalisasi lembaga pengujian dan penataan regulasi bidang K3. Selain itu, kita juga perlu mengembangkan sinergi Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 di tingkat pusat dan daerah, serta memperkuat kolaborasi antara Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3.

Agenda keempat, Pengembangan Pelaksanaan Pengujian K3. Agenda ini dilakukan dengan cara merevisi metode layanan uji K3, menerapkan ISO pada Balai K3 dan lembaga uji K3 swasta, serta memasifikasi dan memperluas jangkauan pengujian K3 (termasuk AMDAL).

Agenda kelima, Peningkatan Kapasitas dan Integritas SDM Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Terdapat 3 (tiga) langkah untuk melaksanakan agenda ini. Pertama, Peningkatan Kapasitas dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3. Dalam hal ini, perlu diselenggarakan pelatihan bidang pengawasan dan layanan K3 (*soft skill* dan *hard skill*), serta peningkatan kualitas dan profesionalisme Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3 dengan penguatan disiplin ilmu terkait (seperti ilmu medis, hukum perusahaan, hukum bisnis dan lain-lain). Kedua, reformasi Sistem Penempatan SDM Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan cara memperbaiki sistem penempatan SDM pengawasan dengan *tour of duty* dan penempatan *the right man and the right job* berbasis profesionalisme. Ketiga, pelibatan Masyarakat dalam Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dalam hal ini kita melakukan rekrutmen mitra kerja tenaga pengawas berbasis masyarakat/pelibatan mitra kerja (unsur serikat pekerja, unsur organisasi pengusaha dan perguruan tinggi).

Agenda keenam, Pengembangan Kolaborasi Ketenagakerjaan dan Layanan K3. Agenda ini dilakukan dengan memetakan *stakeholder* terkait pelaksana pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3. Selain itu, diperlukan pula koordinasi dan pembentukan kerja sama pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3 dengan seluruh *stakeholder* terkait. Hal ini menjadi landasan untuk menguatkan aksesibilitas pengawas ketenagakerjaan dalam menjangkau seluruh perusahaan di berbagai daerah.

Agenda ketujuh, Pengembangan Mekanisme Ketenagakerjaan; dan Pelaksanaan Audit Kinerja Pengawasan Pengawasan. Upaya pertama dalam agenda ini adalah perumusan Indikator Kinerja Pengawasan

Ketenagakerjaan. Dalam hal ini kita harus merumuskan *key performance indicator* (KPI) pengawas ketenagakerjaan dan K3, serta mengembangkan mekanisme audit kinerja pengawasan ketenagakerjaan dan K3 (tertib administrasi, capaian kinerja, *reward and punishment*). Sementara itu, upaya kedua adalah pengembangan Sarana dan Prasarana Audit Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3.

Agenda kedelapan, Penguatan Penegakan Hukum (*Law Enforcement*) Ketenagakerjaan. Untuk memenuhi agenda ini, kita harus melakukan perluasan jangkauan layanan Pengawasan Ketenagakerjaan, melalui pembinaan virtual tematik tentang norma ketenagakerjaan dan patroli pengawas ketenagakerjaan di kawasan industri. *Desk* layanan pengawas ketenagakerjaan harus terbentuk di kawasan industri. Sementara itu, dalam hal Pelayanan Penyidikan Tindak Pidana Norma Ketenagakerjaan, kita harus melaksanakan penyidikan tindak pidana norma ketenagakerjaan, gelar perkara hasil pemeriksaan dan dugaan tindak pidana ketenagakerjaan. Kita juga mesti memberikan apresiasi kepatuhan perusahaan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan dan K3. Kerja sama dengan kepolisian, kejaksasaan, dan penegak hukum lain dalam penindakan pelanggaran norma Ketenagakerjaan harus ditingkatkan. Selain itu, dukungan pengujian K3 terhadap obyek K3 juga perlu ditingkatkan.

C.8. Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan

“Kami benar-benar ingin membangun ekosistem digital ketenagakerjaan yang menjadi ekosistem terbesar di Indonesia”

Digitalisasi adalah salah satu tantangan strategis yang tidak hanya berdampak pada kondisi teknis ketenagakerjaan, namun juga pada birokrasi Kemnaker, khususnya layanan ketenagakerjaan. Saat ini adalah *Digital Era Governance*. Oleh karena itu,

saya menyadari bahwa Kemnaker sangat memerlukan sistem informasi yang komprehensif dan terintegrasi. Pengembangan ekosistem digital di Kemnaker bukanlah lagi menjadi pilihan, namun kebutuhan mendesak

guna memastikan pelayanan ketenagakerjaan di Indonesia siap dengan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, kami perlu merancang ulang transformasi sistem informasi ketenagakerjaan dengan mengedepankan efisiensi dan inklusivitas, yang kami wujudkan melalui “SIAPkerja” sebagai pusat ekosistem digital ketenagakerjaan di Indonesia. Inilah latar belakang saya mencetuskan lompatan Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan.

Arah Kebijakan dari lompatan ini adalah mengembangkan Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan sebagai induk ekosistem digital ketenagakerjaan di Indonesia. Lompatan ini memiliki 6 (enam) agenda. **Agenda pertama**, Transformasi SISNAKER Menjadi Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja). Agenda ini dilakukan dengan sejumlah langkah, yaitu: menyusun *roadmap* SIAPkerja; melakukan audit seluruh infrastruktur dan sistem digital ketenagakerjaan oleh auditor independen; menyusun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum penyelenggaraan SIAPkerja, serta integrasi platform kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan swasta ke dalam SIAPkerja. Selain itu, diperlukan pula promosi dan sosialisasi Perubahan SISNAKER menjadi SIAPkerja melalui *rebranding* SISNAKER menjadi SIAPkerja, serta *launching* dan sosialisasi SIAPkerja.

Agenda kedua, Penguatan Tata Kelola SIAPkerja yang Kredibel. Agenda ini dilakukan dengan langkah menyusun mekanisme kerja antar-unit kerja untuk SIAPkerja dan membentuk manajemen pengelola SIAPkerja. Selain itu, diperlukan pula peningkatan Kompetensi SDM Teknologi melalui *upgrading/bimbingan teknis* bagi SDM teknologi informasi dan pelatihan teknis pembangunan sistem *Virtual Reality* (VR) bagi SDM teknologi informasi.

Agenda ketiga, Pengembangan Infrastruktur dan Sistem SIAPkerja yang Memadai. Terdapat 2 (dua) langkah untuk melakukan hal ini. Pertama, pengembangan Infrastruktur SIAPkerja dan Satu Data Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, kita perlu mengembangkan infrastruktur SIAPkerja, memperkuat infrastruktur penunjang Satu Data

Ketenagakerjaan dan mengimplementasikan sistem (WA/SMS) blasting informasi untuk pengguna SIAPkerja. Kedua, Peningkatan Pelayanan Ketenagakerjaan dan Infrastruktur Penyajian Informasi SIAPkerja. Dalam hal ini, kita perlu menyusun desain layanan SIAPkerja berbasis *virtual reality* (VR), mengimplementasikan tanda tangan digital untuk penguatan pelayanan ketenagakerjaan, membangun *war room* dan mengubah *Situation Room* menjadi *Command Center*.

Agenda keempat, Integrasi Seluruh Layanan Ketenagakerjaan Pemerintah ke Dalam SIAPkerja. Untuk melaksanakan agenda ini terdapat 2 (dua) langkah yang harus dilakukan. Pertama, langkah integrasi internal terkait seluruh Layanan di Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja. Untuk melakukan ini, kita harus mengintegrasikan modul atau aplikasi di unit kerja yang belum terintegrasi ke SIAPkerja dan mengintegrasikan seluruh data SIAPkerja ke dalam portal satu data ketenagakerjaan. Kedua, langkah integrasi eksternal. Dalam hal ini, kita perlu mengintegrasikan portal kementerian/lembaga lain dan pemerintah daerah dengan SIAPkerja.

Agenda kelima, Integrasi Platform Digital Swasta yang Bergerak Dalam Bidang Ketenagakerjaan ke Dalam Ekosistem Digital SIAPkerja. Terdapat dua hal yang harus dilakukan untuk memenuhi agenda ini yaitu: membangun kemitraan dengan perusahaan platform digital swasta bidang ketenagakerjaan dan mengintegrasikan platform swasta di bidang ketenagakerjaan ke dalam platform digital SIAPkerja.

Agenda keenam, Pengembangan SIAPkerja sebagai Instrumen Satu Data Ketenagakerjaan. Terdapat 3 (tiga) upaya untuk memenuhi agenda ini. Pertama, penyusunan Regulasi Tentang Satu Data Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, perlu disusun Peraturan Menteri tentang Satu Data Ketenagakerjaan serta regulasi tentang standar data dan metadata ketenagakerjaan. Kedua, penyajian Informasi Ketenagakerjaan Secara Berkala dan Terkini. Dalam konteks ini, kita perlu melakukan *assessment* dan *updating* data secara berkala dalam portal satu data ketenagakerjaan. Selain itu, kita juga perlu menyusun SOP Pengelolaan data dalam setiap program, membentuk tim pengelola data ketenagakerjaan di setiap Unit

Kerja dan membuat *dashboard* informasi pasar kerja. Ketiga, pelaksanaan Integrasi Data Ketenagakerjaan. Kita harus mengintegrasikan seluruh data SIAPkerja ke dalam portal Satu Data Ketenagakerjaan serta mengintegrasikan data BPJS ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja.

C.9. Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi sangat penting untuk mencapai good governance serta melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan, dan SDM aparatur serta program dan anggaran di kementerian.

Reformasi birokrasi di Kemnaker adalah bagian integral dari komitmen saya untuk menciptakan pelayanan publik yang lebih baik, responsif, dan akuntabel. Saya menyadari betul bahwa perubahan yang signifikan dalam sektor ketenagakerjaan tidak dapat dicapai tanpa adanya reformasi birokrasi yang mendasar

di dalam kementerian itu sendiri. Tantangan ketenagakerjaan yang semakin kompleks, baik di tingkat nasional maupun global, menuntut sistem birokrasi yang lebih tanggap, efisien, dan inovatif. Oleh karena itu, reformasi birokrasi kemudian menjadi Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan yang sangat penting.

Arah Kebijakan dari lompatan ini adalah mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima. Arah kebijakan ini kemudian dijabarkan ke dalam 8 (delapan) agenda sebagai berikut.

Agenda pertama, Manajemen Perubahan. Terdapat 6 (enam) upaya untuk memenuhi agenda ini. Pertama, menyusun, menetapkan, dan menginternalisasikan *roadmap* reformasi birokrasi tahun 2020-2024. Kedua, membentuk Tim Reformasi Birokrasi, yang meliputi: tim pelaksana reformasi birokrasi yang handal, tim penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi yang kompeten dan tim agen perubahan

yang kreatif dalam mengimplementasikan ide-ide perubahannya. Ketiga, menginternalisasikan pola pikir dan budaya kinerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0. Keempat, melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap implementasi reformasi birokrasi.

Kelima, penataan Pendampingan Program dan Kegiatan. Hal ini dilakukan dengan menyusun desain dan sistem pendampingan program dan kegiatan, menyusun regulasi sistem pendampingan program dan kegiatan, serta mengadakan tenaga pendamping program dan kegiatan. Keenam, penguatan Dukungan Tugas dan Fungsi Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, kami perlu membentuk tim ahli kebijakan strategis yang terdiri dari akademisi, pakar dan praktisi. Selain itu, perlu membentuk pula unit manajemen strategis yang terdiri dari para praktisi, serta mengangkat tenaga ahli yang kompeten dan profesional.

Agenda kedua, Penataan Regulasi. Ada 3 (tiga) upaya yang dilakukan dalam kerangka agenda ini. Pertama, Mengidentifikasi dan melakukan kajian terhadap peraturan perundangan-undangan (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, dan Keputusan Menteri) yang menghambat tata kelola pemerintahan bidang Ketenagakerjaan, multitafsir, tumpang tindih, dan benturan dengan kebijakan dengan peraturan perundangan-undangan kementerian/lembaga lain. Kedua, menyempurnakan (merevisi/mengganti/mencabut) peraturan perundangan-undangan yang menghambat tata kelola pemerintahan bidang ketenagakerjaan, multitafsir, tumpang tindih, dan benturan dengan kebijakan dengan peraturan perundangan-undangan lain, Ketiga, memetakan, menata dan menyempurnakan (merevisi/mengganti/mencabut) serta membentuk regulasi untuk mendukung terobosan Kementerian Ketenagakerjaan.

Agenda ketiga, Penataan Organisasi. Agenda ini dilakukan dengan cara menyederhanakan struktur organisasi, pengalihan jabatan Struktural ke jabatan Fungsional dan menyusun kelompok jabatan fungsional, membentuk jabatan fungsional bidang ketenagakerjaan baru dan menyusun regulasi tentang kriteria dan klasifikasi UPTP di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Agenda keempat, Penataan Tata Laksana dan Pengembangan *E-Government*. Dalam agenda ini perlu dilakukan pengembangan Sistem Administrasi Kepegawaian dan Sistem Administrasi Umum. Hal ini meliputi: Sistem Administrasi Kepegawaian (SIAP), sistem e-Presensi real time, e-Performance, aplikasi Layanan Kepegawaian Mandiri (untuk pengelolaan administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, usulan tugas belajar, dan pengelolaan administrasi kepegawaian lainnya), aplikasi e-mutasi, sistem manajemen talenta pegawai (Si MANTEL) dan digitalisasi arsip. Upaya lainnya adalah menyusun proses bisnis dan standard operating procedure terkait penguatan standar tata laksana organisasi, penyajian informasi publik yang terbuka, serta pengelolaan manajemen dan keuangan secara akuntabel

Agenda kelima, Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur. Upaya pertama untuk agenda ini adalah pengisian Jabatan Berdasarkan Kebutuhan Organisasi Melalui Merit System. Hal ini meliputi: perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi; analisis jabatan dan analisis beban kerja pegawai sebagai dasar penentuan kebutuhan pegawai; pelaksanaan penerimaan pegawai secara transparan, objektif, akuntabel, dan bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN); dan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka

Kedua, peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Berbasis Kompetensi. Hal ini meliputi: peningkatan kompetensi teknis dan manajerial, serta pemahaman dan pengamalan nilai-nilai dasar, karakter dan wawasan kebangsaan bagi pegawai. Ketiga, melaksanakan pendidikan dan pelatihan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian anggaran untuk JPT Pratama, serta melaksanakan pelatihan motivasi dan kolaborasi untuk semua ASN dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Keempat, melaksanakan evaluasi kinerja bulanan oleh Menteri Ketenagakerjaan terhadap semua eselon 1 dan eselon 2 menyangkut integritas dan profesionalitas pegawai, serta melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai berbasis individu secara terukur melalui aplikasi e performance dan e-presensi. Kelima, menegakkan aturan

disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai dan memberikan tunjangan kinerja berdasarkan capaian kinerja bulanan

Keenam, penataan Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri (PPNPN) di Kementerian Ketenagakerjaan, melalui pembentukan regulasi, sinkronisasi dan pembaruan data PPNPN di setiap unit, penyusunan analisis beban kerja setiap unit kerja, asesmen ulang PPNPN, serta menempatkan PPNPN sesuai dengan kebutuhan beban kerja unit dan kompetensinya. Ketujuh, pembangunan Kemnaker *Corporate University*.

Agenda keenam, Penguatan Akuntabilitas. Terdapat 6 (enam) langkah untuk memenuhi agenda ini. Pertama, penyusunan Rencana Jangka Menengah dan Jangka Pendek Organisasi Kementerian. Kedua, melakukan penguatan SDM pengelola keuangan, serta penguatan monitoring dan pengendalian pelaksanaan anggaran yang lebih baik dan kredibel. Ketiga, penyusunan Pedoman Akuntabilitas Kinerja. Hal ini meliputi: reviu terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan revisi terhadap Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Kementerian Ketenagakerjaan

Keempat, Meningkatkan keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perjanjian kinerja dan pemantauan pencapaian kinerja pada unit kerja. Selain itu, diperlukan pula peningkatan kapasitas SDM aparatur yang menangani akuntabilitas kinerja. Kelima, menyusun pedoman revisi anggaran di satuan kerja (revisi POK) internal Kemnaker, serta pedoman standar biaya masukan pelaksanaan kegiatan di internal Kemnaker yang tidak diatur dalam peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Masukan (SBM). Keenam, pengukuran kinerja Organisasi sampai dengan Individu Secara Berkala. Hal ini termasuk juga upaya pengembangan sistem pengukuran kinerja berbasis elektronik yang terintegrasi dengan perencanaan dan penganggaran serta dapat diakses oleh pimpinan dan seluruh pegawai serta memutakhirkan data kinerja secara berkala.

Agenda ketujuh, Penguatan Pengawasan Internal. Agenda ini dilakukan dengan sejumlah langkah. Pertama, pelaksanaan implementasi Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah (SPIP) Secara Berkelanjutan.

Hal ini meliputi penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi, penguatan efektivitas manajemen risiko, peningkatan dan pengembangan kompetensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), pembentukan Satuan Tugas Kepatuhan Internal di seluruh unit kerja, serta pengelolaan dan akuntabilitas keuangan dan kinerja sesuai kaidah dan aturan yang berlaku.

Kedua, pengawasan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan. Ketiga, membangun unit kerja zona integritas menuju WBK/WBBM dan memperkuat pengendalian gratifikasi. Keempat, penguatan *Whistle Blowing System*. Kelima, pengembangan Platform E-Pengawasan. Keenam, pelaksanaan Monitoring Bulanan.

Agenda kedelapan, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Langkah pertama untuk memenuhi agenda ini adalah penyusunan regulasi yang memudahkan Pelayanan Ketenagakerjaan kepada Publik. Kedua Pengembangan Sistem Informasi untuk Peningkatan Pelayanan Publik. Langkah ini meliputi sejumlah hal, yaitu, mengembangkan dan mengintegrasikan sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik terhadap Kementerian Ketenagakerjaan; meningkatkan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau; menciptakan pengembangan dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik; serta mengembangkan *command center*.

Ketiga, pembentukan Anjungan SIAPkerja di Kawasan Industri, Kawasan Ekonomi Khusus, dan kawasan strategis lainnya. Hal ini meliputi penyusunan *Grand Design* dan Standar Anjungan SIAPkerja, *Pilot Project* Anjungan SIAPkerja dan pembentukan Anjungan SIAPkerja yang lengkap dengan segala *desk* layanan. Keempat, pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik yang responsif dan tuntas. Kelima, pengukuran Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Ketenagakerjaan kepada publik.

BAB IV

TRANSFORMASI TAK BISA DITAWAR LAGI

Pada bab ini, saya akan menyampaikan pengalaman betapa tidak mudahnya melaksanakan amanat pembangunan nasional serta upaya pencapaian target Renstra Kemnaker dalam kerangka terobosan 9 (Sembilan) Lompatan Kemnaker, di tengah situasi pandemi Covid-19 dan berbagai tantangan strategis lainnya. Segala dilema hadir sehingga setiap keputusan kebijakan publik harus dipertimbangkan dengan matang. Di satu momen, kita harus meneguhkan langkah afirmasi, namun di momen yang lain kita juga perlu menjaga keseimbangan. Terkadang, keputusan yang kita ambil tidak bisa memuaskan semua pihak dan saya sangatlah bisa memahami itu. Namun, kebijakan tetap harus diputuskan karena hal itu menyangkut kepentingan bangsa yang lebih luas. Berbagai dinamika itu kemudian hadir sebagai proses dan pengalaman yang sangat berharga, serta menjadi cambuk yang memperkuat tekad saya. Transformasi tidak bisa ditawar lagi.

A. Perbaikan Kondisi Ketenagakerjaan di Tengah Turbulensi

Sejak tahun 2020 hingga tahun 2024, kondisi ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami banyak perkembangan positif yang ditandai dengan perbaikan indikator-indikator penting seperti Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), jumlah pekerja formal, serta indikator kualitas ketenagakerjaan lainnya. Meskipun memang sempat mengalami tekanan signifikan akibat pandemi Covid-19 pada tahun 2020, namun sektor ketenagakerjaan

Indonesia menunjukkan pemulihan yang berkelanjutan hingga tahun 2024.

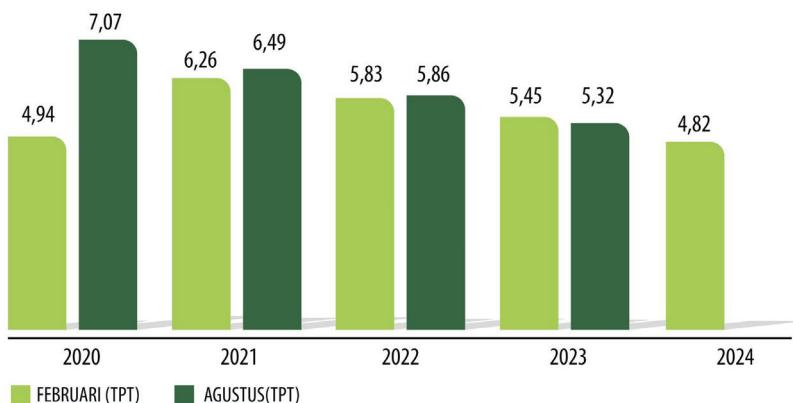
A.1. Mengatasi Pengangguran di Masa Sulit

Selama saya menjabat sebagai Menteri Ketenagakerjaan, salah satu tantangan terbesar adalah mengelola dampak pandemi Covid-19 terhadap pasar tenaga kerja. Pada akhir tahun 2019, sebelum pandemi melanda, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia berada di angka 5,23 persen. Ini mencerminkan kondisi ekonomi yang relatif stabil. Awal 2020, TPT mengalami penurunan menjadi 4,94 persen. Namun setelah itu, dampak pandemi sangat terasa saat TPT melonjak menjadi 7,07 persen pada Agustus 2020. Ini adalah salah satu masa paling sulit dalam sejarah ketenagakerjaan Indonesia. Banyak perusahaan yang harus melakukan pengurangan jam kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena berbagai sektor utama lumpuh akibat pembatasan ekonomi.

Langkah-langkah cepat kami melalui program bantuan sosial dan berbagai kebijakan mitigasi krisis sangat penting untuk mulai membalikkan keadaan. Awal 2021 membawa secercah harapan, ketika TPT turun menjadi 6,26 persen seiring dengan mulai pulihnya perekonomian dan sektor-sektor utama kembali beroperasi. Tahun berikutnya, yaitu tahun 2022, TPT turun lebih jauh menjadi 5,83 persen. Hal ini merupakan bukti dari sinergi antara kebijakan ekonomi, sosial, dan inovasi dalam layanan ketenagakerjaan, termasuk penguatan ekosistem digital.

Pada tahun 2023, TPT mencatat penurunan ke angka 5,45 persen, mendekati tingkat sebelum pandemi. Bahkan, TPT pada tahun 2024 sudah berada di bawah kondisi sebelum pandemi, yaitu di angka 4,82 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja Indonesia mampu stabil kembali dengan langkah-langkah strategis yang tepat. Penguatan infrastruktur ketenagakerjaan digital juga telah memberikan kontribusi signifikan dalam mempercepat pemulihan ini. Pemulihan ini tentunya bukan hanya angka di atas kertas, tetapi sebuah refleksi dari ketangguhan Indonesia menghadapi tantangan global.

Grafik 4.1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2020-2024 (persen)



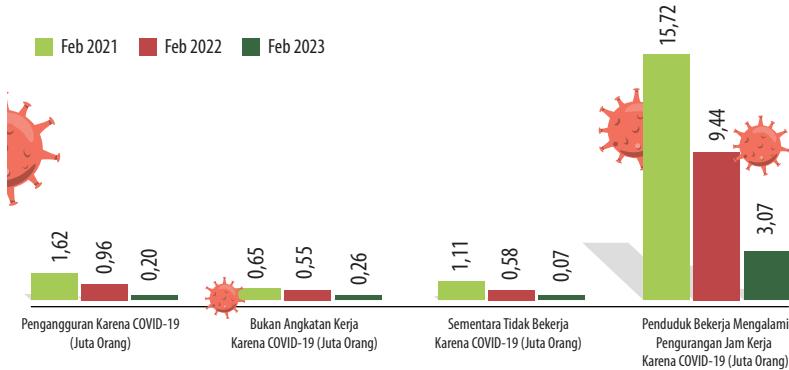
Sumber: BPS (diolah)

Jika kita perhatikan dari sisi jumlah penduduk usia kerja yang mengalami dampak Covid-19, data BPS mencatatkan keberhasilan pemerintah dalam mengantisipasi dampak tersebut. Pada tahun 2021, total Penduduk Usia Kerja terdampak Covid-19 mencapai 19,10 juta orang. Dari total tersebut, sekitar 15,72 juta pekerja mengalami pengurangan jam kerja, 1,62 juta orang menjadi pengangguran, 1,11 juta orang mengalami *layoff* (sementara tidak bekerja) dan 0,65 juta orang “terlempar dari pasar kerja” (menjadi kelompok bukan angkatan kerja).

Pada tahun 2023, jumlah ini berangsur menurun. Total Penduduk Usia Kerja yang terdampak Covid-19 menjadi hanya sekitar 3,6 juta orang atau turun sebanyak 15,5 juta orang. Ekonomi mulai membaik sehingga pekerja mulai bekerja secara *full time*. Hal ini pada akhirnya menurunkan jumlah pekerja yang mengalami pengurangan jam kerja menjadi 3,07 juta orang pada tahun 2023. Selain itu, pengangguran karena Covid-19 juga menurun menjadi tinggal 0,2 juta orang pada tahun 2023. Penduduk usia kerja juga kembali masuk ke dalam pasar kerja, sehingga kelompok bukan angkatan kerja karena Covid-19 menurun menjadi 0,26 juta pada tahun 2023. Ini semua menunjukkan bahwa pemulihan

kondisi ketenagakerjaan pasca pandemi Covid-19 cenderung baik dan berlangsung cukup cepat.

Grafik 4.2. Dampak Covid terhadap Jumlah Pengangguran, Bukan Angkatan Kerja, Sementara Tidak Bekerja dan Pengurangan Jam Kerja Tahun 2021-2023 (Juta Orang).



Sumber: BPS (diolah)

A.2. Menggerakkan Indonesia: Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja di Tengah Tantangan

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan, tentunya saya harus mengawal salah satu indikator penting pasar tenaga kerja, yakni Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Pada akhir tahun 2019, TPAK Indonesia berada di angka 67,53 persen. Hal ini mencerminkan stabilitas dalam sektor tenaga kerja sebelum terjadi guncangan eksternal seperti pandemi Covid-19.

Awal tahun 2020, meskipun pandemi menyebabkan lonjakan pengangguran, TPAK justru sedikit meningkat menjadi 69,21 persen. Ini terjadi karena sebagian besar pekerja tetap aktif dalam pasar tenaga kerja, meskipun banyak yang kehilangan pekerjaan formal. Umumnya mereka beralih ke sektor informal atau mencari alternatif pekerjaan sementara. Meskipun peningkatan ini tampak positif, namun kita memahami bahwa

banyak orang menghadapi tantangan besar dalam mencari pekerjaan yang stabil di tengah krisis.

Pada tahun 2021, TPAK mengalami penurunan, menjadi 68,08 persen, masyarakat seakan tidak berdaya menghadapi gejolak pandemi yang cenderung berangsur lama terjadi saat itu. Pandemi memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap pasar tenaga kerja. Tahun 2022 mencatat angka TPAK yang lebih stabil di 69,06 persen. Angka ini mencerminkan bahwa semakin banyak orang yang kembali ke pasar kerja seiring dengan pulihnya kondisi ekonomi. Pasar kerja mulai kembali normal dan program-program pemerintah dalam memperkuat ketenagakerjaan telah memberikan dampak positif.

Pada tahun 2023, TPAK terus naik ke angka 69,30 persen, mencerminkan masuknya lebih banyak penduduk usia kerja ke dalam pasar kerja. Peningkatan ini didorong oleh sektor-sektor baru seperti teknologi, kesehatan, dan jasa, yang berkembang pesat. Kemudian, pada awal tahun 2024 TPAK mencapai 69,80 persen. Hal ini melanjutkan tren peningkatan partisipasi tenaga kerja dan menunjukkan keberlanjutan dalam perkembangan sektor ekonomi.

A.3. Mendorong Partisipasi Perempuan dan Kesetaraan di Pasar Kerja

Keterlibatan dan kesetaraan perempuan di dunia kerja merupakan salah satu agenda penting dalam tujuan pembangunan berkelanjutan. Sumber daya tenaga kerja perempuan tidak hanya dapat menggerakkan roda gerak perekonomian produktivitas kerja namun juga dapat mengikis ketimpangan dan kemiskinan struktural. Partisipasi perempuan dapat memberikan warna, kreativitas, dan inovasi di dalam ekosistem kerja yang pada akhirnya mengungkit produktivitas. Sebagai seorang perempuan yang memiliki posisi strategis, saya paham betul hal ini. Oleh karena itu, sudah barang tentu saya memiliki *concern* terhadap partisipasi perempuan dalam pasar kerja. Dalam kurun lima tahun

terakhir, perbaikan pada partisipasi dan kesetaraan pekerja perempuan pun terjadi.

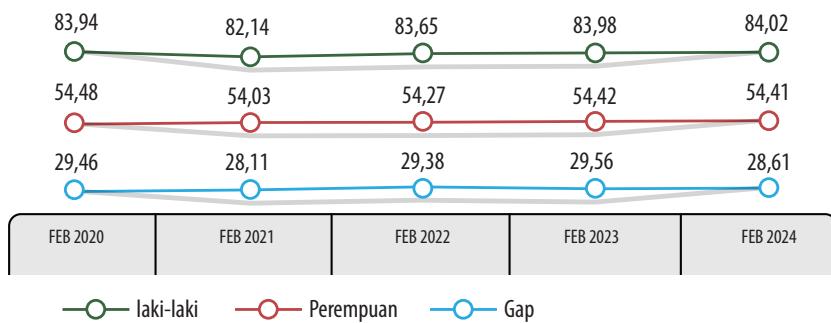
Pertama, selama tahun 2020 sampai dengan 2024 data statistik menunjukkan adanya penurunan *gap* antara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan. Hal ini mencerminkan keberhasilan dalam mengurangi kesenjangan gender di pasar tenaga kerja.

Pada tahun 2020, kesenjangan TPAK antara laki-laki dan perempuan mencapai 29,46 persen. Hal ini menandakan masih adanya perbedaan yang cukup signifikan dalam tingkat partisipasi berdasarkan gender. Namun, hasil tidak akan mengkhianati usaha. Berbagai kebijakan dan program strategis yang dijalankan mulai menunjukkan dampaknya. Pada tahun 2021, *gap* tersebut berhasil ditekan menjadi 28,11 persen. Akan tetapi, pada tahun 2022 sampai dengan 2023 *gap* tersebut mengalami peningkatan. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh pemulihan ekonomi yang lebih cepat di sektor-sektor dengan dominasi tenaga kerja laki-laki.

Pada tahun 2024 *gap* di antara keduanya kembali menurun menjadi 28,61 persen. Penurunan kesenjangan ini mengindikasikan bahwa kebijakan inklusif yang diterapkan telah memberikan hasil yang positif, mendorong kesetaraan gender, dan menciptakan kesempatan kerja yang lebih adil bagi perempuan. Keberhasilan ini merupakan langkah maju yang penting menuju ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan merata di Indonesia.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Grafik 4.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Laki-laki dan Perempuan Tahun 2020-2024 (persen)



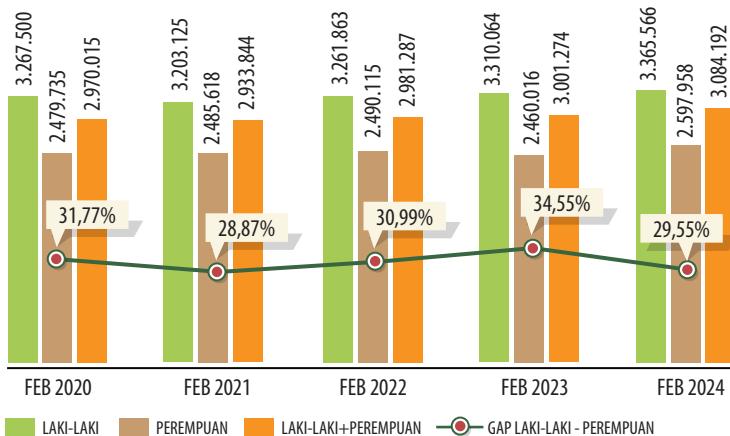
Sumber: BPS (diolah)

Kedua, dari segi rata-rata jam kerja, kita mencatat adanya stabilitas dan bahkan peningkatan produktivitas pekerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, rata-rata jam kerja pekerja laki-laki dan perempuan secara keseluruhan adalah 42 jam per minggu. Seiring berjalannya waktu, rata-rata ini meningkat menjadi 43 jam per minggu pada tahun 2023. Kenaikan ini menunjukkan bahwa tenaga kerja kita semakin efisien dan mampu menjaga komitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini adalah cerminan dari semangat kerja keras, disiplin, dan daya saing pekerja Indonesia dalam menghadapi tantangan global.

Ketiga, dari sisi rata-rata upah, kita juga melihat peningkatan yang signifikan. Pada Februari 2020, rata-rata upah bulanan untuk buruh/karyawan/pegawai laki-laki di sektor non pertanian adalah Rp3.267.500. Pada Februari 2024, angka ini meningkat menjadi Rp3.365.566. Demikian pula halnya pada kelompok pekerja perempuan, yang pada Februari 2020 menerima upah rata-rata Rp2.479.735, kini mendapatkan Rp2.597.958 pada Februari 2024. Kenaikan ini tidak hanya menunjukkan efek pertumbuhan ekonomi, namun mencerminkan pula keberhasilan kebijakan peningkatan kesejahteraan pekerja yang diterapkan secara bertahap dan berkelanjutan.

Selaras dengan itu, tren kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan juga secara umum kian menyempit. Upaya mempromosikan pekerjaan yang adil dan setara bagi semua gender kini mulai menunjukkan hasil yang positif. Kenaikan upah dan jam kerja yang lebih merata antara pekerja laki-laki dan perempuan adalah bukti dari kemajuan yang kami capai dalam mengatasi ketidakadilan di tempat kerja.

Grafik 4.4. Rata-rata Upah Pekerja/Buruh di Sektor Nonpertanian 2020-2024 (Rupiah)



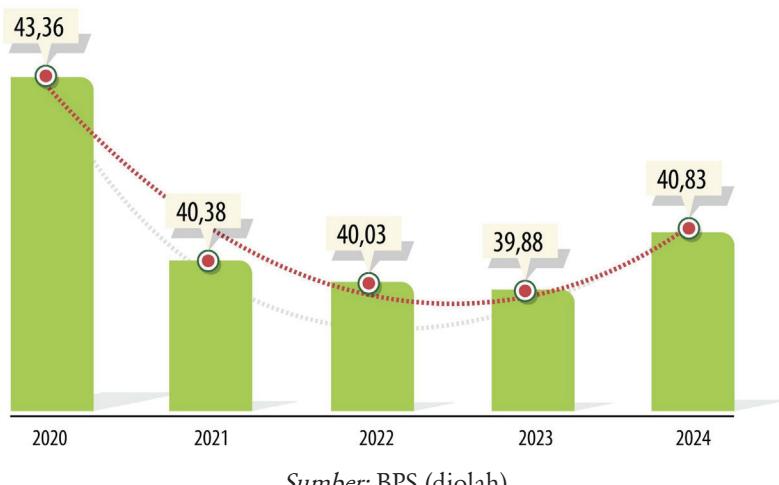
Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Capaian ini tentu tidak lepas dari kerja sama seluruh pihak. Sekaligus menegaskan bahwa Indonesia tidak hanya berhasil pulih dari dampak pandemi, tetapi juga berhasil memperluas keterlibatan angkatan kerja perempuan dan menegaskan komitmen kerja kayak, adil, dan sejahtera bagi perempuan. Tentu, pekerjaan rumah yang harus dilakukan masih menumpuk namun setidaknya kita telah menapaki jalur yang benar untuk memberikan kesempatan kerja layak kepada setiap rakyat Indonesia tanpa memandang gender.

A.4. Perbaikan Kualitas Pekerjaan

Selain TPT dan TPAK, indikator lain yang menunjukkan perbaikan dalam dunia ketenagakerjaan adalah peningkatan kualitas pekerjaan. Selama periode 2020 hingga 2024, salah satu fokus utama pemerintah dalam pengelolaan ketenagakerjaan adalah meningkatkan proporsi pekerja yang bekerja di sektor formal. Pekerjaan formal memberikan pelindungan hukum, akses terhadap jaminan sosial, serta kesempatan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan dan karier mereka secara lebih baik dan terarah. Melalui berbagai kebijakan dan program yang telah diinisiasi, kita telah melihat berbagai dinamika dalam proporsi penduduk yang bekerja di sektor formal.

Gambar 4.1. Perbaikan Tren Tenaga Kerja Formal Pasca Pandemi Covid-19 di Indonesia (Persen)



Pada awal tahun 2020, sebesar 43,36 persen tenaga kerja Indonesia tercatat bekerja di sektor formal. Ini adalah pencapaian yang cukup baik, namun kita menyadari masih adanya tantangan besar dalam memperluas jangkauan pekerjaan formal. Hal tersebut dilakukan melalui peningkatan akses terhadap pelatihan vokasi, peningkatan kualitas hubungan

industrial, serta kebijakan yang mendorong investasi di berbagai sektor ekonomi.

Namun pada tahun 2020, kita menghadapi salah satu tantangan terbesar dalam sejarah modern, yaitu pandemi Covid-19. Krisis ini berdampak sangat besar pada sektor ketenagakerjaan, khususnya di sektor formal. Banyak perusahaan yang terpaksa mengurangi skala usahanya atau bahkan menutup operasi, sehingga menyebabkan penurunan proporsi pekerja formal menjadi 40,38 persen pada awal tahun 2021, 40,03 persen pada tahun 2022, dan 39,88 pada tahun 2023. Situasi ini menuntut kita untuk mengambil langkah cepat dan tepat dalam melindungi tenaga kerja serta memastikan bahwa dampak pandemi bisa diminimalkan.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengembalikan stabilitas pasar tenaga kerja, termasuk melalui program bantuan subsidi upah, relaksasi pajak, dan program padat karya yang diarahkan pada sektor formal. Hasilnya, kita melihat adanya perbaikan. Persentase pekerja formal kemudian meningkat menjadi 40,83 persen di tahun 2024. Capaian pada tahun 2024 ini merupakan titik tertinggi pemulihan persentase pekerja sektor formal pasca pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan indikasi atau tanda-tanda bahwa kita mampu melakukan *rebound* yang lebih tinggi lagi pada masa-masa yang akan datang.

Pandemi memberikan banyak pelajaran penting tentang pentingnya ketangguhan dan fleksibilitas pasar tenaga kerja kita. Terjadinya *rebound* tersebut merupakan hasil dari upaya kita dalam memprioritaskan penciptaan lapangan kerja formal, memperkuat regulasi pelindungan tenaga kerja, mendorong sektor industri untuk lebih inklusif dalam menyerap tenaga kerja formal, dan menjaga kondusivitas iklim usaha di tanah air. Melalui sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan pekerja, kita optimis bahwa Indonesia akan mampu menciptakan pasar tenaga kerja yang semakin kuat dan berkelanjutan, dengan proporsi pekerja formal yang terus meningkat dan memberikan pelindungan lebih baik bagi seluruh tenaga kerja.

A.5. Menggerakkan Ekonomi: Capaian Lapangan Kerja di Sektor-sektor Esensial

Selama lima tahun terakhir, kita telah menyaksikan dinamika yang signifikan di berbagai sektor lapangan usaha di Indonesia, yang mencerminkan perubahan struktural dalam perekonomian dan pasar tenaga kerja kita. Sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan terus menjadi pilar utama bagi tenaga kerja Indonesia. Meskipun sempat mengalami fluktuasi, jumlah pekerja di sektor ini meningkat dari 38,11 juta pada Februari 2019 menjadi 40,72 juta pada Februari 2024. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan dalam mendukung sektor-sektor esensial yang menopang kebutuhan dasar pangan dan lingkungan hidup.

Sektor Industri Pengolahan, yang menjadi salah satu motor utama penggerak ekonomi nasional, juga mencatat peningkatan dari 18,23 juta pekerja pada Februari 2019 menjadi 18,88 juta pekerja pada Februari 2024. Sektor ini bertahan dan terus tumbuh meskipun menghadapi tantangan global seperti pandemi Covid-19 dan ketidakpastian ekonomi dunia. Kebijakan pemerintah yang berfokus pada industrialisasi dan hilirisasi komoditas telah menciptakan lapangan kerja yang lebih berkelanjutan di sektor manufaktur.

Sektor Perdagangan Besar dan Eceran mengalami lonjakan tenaga kerja yang signifikan, dari 24,47 juta pekerja pada Februari 2019 menjadi 27,09 juta pada Februari 2024. Digitalisasi perdagangan serta pertumbuhan pesat sektor UMKM, didorong oleh kebijakan pemerintah yang memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing produk lokal, menjadi pendorong utama peningkatan tenaga kerja di sektor ini.

Sektor Transportasi dan Pergudangan melihat peningkatan tenaga kerja dari 5,2 juta pada Februari 2019 menjadi 5,9 juta pada Februari 2024. Peningkatan ini didorong oleh tumbuhnya kebutuhan logistik seiring perkembangan sektor *e-commerce* serta modernisasi infrastruktur transportasi.

Sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum juga mencatat peningkatan luar biasa, dari 8,8 juta pekerja pada Februari 2019

menjadi 11,11 juta pada Februari 2024. Ini mencerminkan *rebound* yang kuat dari sektor pariwisata pasca-pandemi dan daya tarik sektor ini sebagai lapangan pekerjaan, didukung oleh investasi besar-besaran di infrastruktur pariwisata.

Sektor Konstruksi mengalami pertumbuhan signifikan, dengan peningkatan dari 7,62 juta pekerja pada Februari 2019 menjadi 8,64 juta pada Februari 2024. Pembangunan infrastruktur yang masif oleh pemerintah di berbagai wilayah telah menciptakan banyak lapangan kerja dan mempercepat pertumbuhan ekonomi di daerah.

Selain itu, sektor-sektor yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, seperti Jasa Pendidikan dan Jasa Kesehatan, juga tumbuh pesat. Sektor pendidikan meningkat dari 6,60 juta pekerja pada Februari 2019 menjadi 7,26 juta pada Februari 2024, sementara sektor kesehatan meningkat dari 1,98 juta menjadi 2,5 juta pekerja dalam periode yang sama. Pertumbuhan ini menegaskan perhatian serius pemerintah terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan nasional.

Secara keseluruhan, total tenaga kerja yang bekerja di berbagai lapangan usaha meningkat signifikan, dari 129,36 juta pada Februari 2019 menjadi 142,18 juta pada Februari 2024. Artinya terjadi penciptaan lapangan kerja bagi 12,82 juta dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Pencapaian ini menegaskan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan adaptif, termasuk inisiatif pelatihan vokasi, transformasi digital, serta kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan pekerja.

A.6. Investasi Berkembang, Lapangan Kerja Terbuka

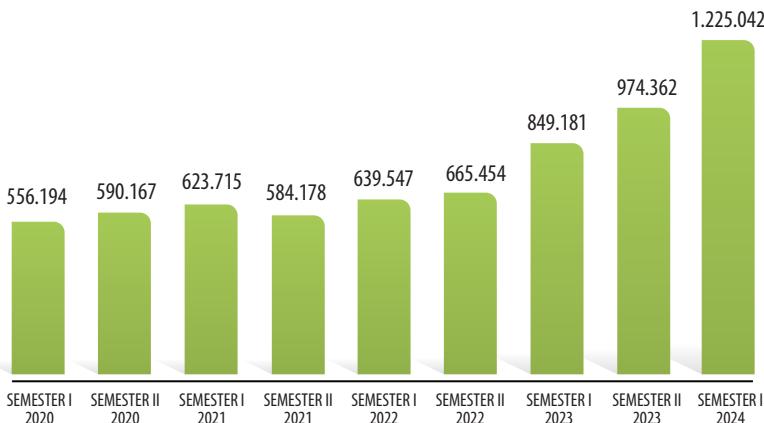
Melalui data penyerapan tenaga kerja dari hasil investasi di Indonesia, baik dari Penanaman Modal Asing (PMA) maupun Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), kita dapat melihat bahwa penciptaan lapangan kerja oleh pemerintah telah menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan. Tren peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap ini terlihat jelas dari semester ke semester, khususnya sejak Tahun 2020 hingga 2024. Pada Semester I Tahun 2020, tercatat sebanyak 556.194 tenaga kerja terserap.

Jumlah ini terus mengalami peningkatan hingga mencapai 623.715 tenaga kerja pada Semester I Tahun 2021, meskipun kita bersama-sama mengetahui bahwa situasi global saat itu masih diliputi ketidakpastian akibat pandemi Covid-19. Pencapaian ini tentu saja merupakan buah dari upaya keras pemerintah dalam menjaga stabilitas pertumbuhan investasi sekaligus menciptakan lapangan pekerjaan di tengah kondisi yang menantang.

Tidak hanya itu, pada Semester II Tahun 2021 hingga Semester I Tahun 2022, juga terjadi tren yang positif, di mana Semester I Tahun 2022 mencatatkan angka penyerapan sebesar 639.547 tenaga kerja. Hal ini menandakan bahwa proses pemulihan ekonomi pasca-pandemi berjalan dengan baik. Upaya pemerintah dalam menarik investasi, baik asing maupun domestik, sudah mulai membawa hasil nyata bagi pasar tenaga kerja kita. Ini sekaligus menjadi bukti bahwa kebijakan yang diambil pemerintah untuk mendorong iklim investasi telah memberikan dampak yang langsung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya, pada periode Semester II Tahun 2022 hingga Semester I Tahun 2023, penyerapan tenaga kerja semakin menunjukkan peningkatan yang signifikan. Tercatat pada Semester I Tahun 2023, sebanyak 849.181 tenaga kerja terserap. Lonjakan ini sejalan dengan semakin pulihnya ekonomi nasional dan implementasi kebijakan pemerintah yang fokus pada peningkatan daya saing industri dalam negeri. Tidak berhenti di situ, pada Semester II Tahun 2023, jumlah tenaga kerja yang terserap melonjak tajam hingga 974.362, dan terus naik hingga menyentuh angka 1,2 juta tenaga kerja pada Semester I Tahun 2024. Peningkatan signifikan ini menggambarkan bahwa iklim investasi di Indonesia semakin kondusif dan menciptakan lebih banyak peluang kerja di berbagai sektor.

Grafik 4.5. Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja Hasil Investasi Tahun 2020-2024 (orang)



Sumber: Laporan Triwulanan BKPM

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa kebijakan investasi yang diterapkan pemerintah telah berhasil mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Reformasi perizinan melalui sistem OSS (*Online Single Submission*), penyederhanaan birokrasi, serta berbagai insentif fiskal seperti *tax holiday* dan *tax allowance*, menjadi daya tarik tersendiri bagi investor, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Pembangunan infrastruktur yang terus digalakkan juga turut memperkuat daya saing wilayah-wilayah di Indonesia sebagai destinasi investasi, yang pada akhirnya membuka lebih banyak peluang kerja bagi masyarakat.

Secara keseluruhan, capaian pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja dari hasil investasi ini tidak hanya berdampak pada pengurangan angka pengangguran, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi nasional secara lebih luas. Keberhasilan ini merupakan bukti dari komitmen kuat pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif bagi penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan. Jika tren positif ini terus berlanjut, Indonesia akan semakin kompetitif di kancah global sebagai salah satu destinasi investasi utama di kawasan Asia

Tenggara. Namun, perlu diingat bahwa menjaga stabilitas ekonomi dan keberlanjutan investasi tetap harus menjadi fokus agar manfaatnya dapat dirasakan secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat. Pencapaian ini juga menjadi modal penting bagi kita dalam menghadapi tantangan global di masa depan.

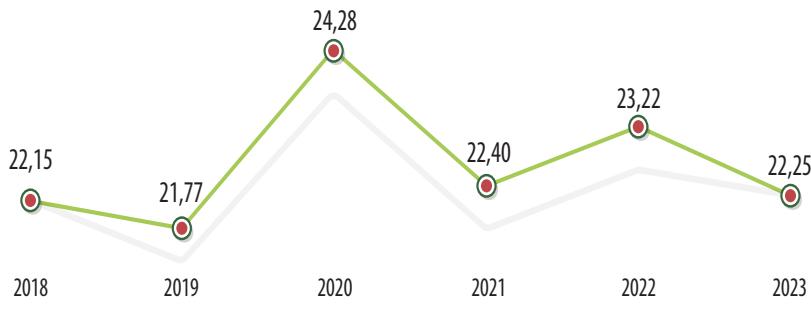
A.7. Perjuangan Mengurangi Tingkat *Not in Education, Employment, or Training* (NEET)

Pemerintah Indonesia, termasuk kami di Kemnaker, terus berupaya mengurangi jumlah anak muda usia 15-24 tahun yang tidak bekerja, tidak bersekolah, atau tidak mengikuti pelatihan. Atau yang sering kita sebut dengan istilah NEET. Berdasarkan data terkini, kita dapat melihat perkembangan signifikan yang menggambarkan hasil dari kerja keras yang telah dilakukan.

Pada tahun 2018, tingkat NEET di Indonesia tercatat sebesar 22,15 persen. Angka ini mengalami sedikit penurunan pada tahun 2019 menjadi 21,77 persen. Namun, pada tahun 2020, angka NEET mengalami kenaikan menjadi 24,28 persen sebagai dampak dari pandemi Covid-19 yang mempengaruhi berbagai sektor, termasuk lapangan kerja dan pendidikan.

NEET tidak boleh dibiarkan begitu saja sehingga menjadi kebiasaan. Pemerintah berdiam diri. Bersama berbagai pemangku kepentingan, pemerintah terus bergerak cepat untuk menurunkan NEET. Pada tahun 2021, tingkat NEET berhasil ditekan kembali menjadi 22,40 persen. Upaya ini terus berlanjut hingga pada tahun 2022 angka tersebut kembali turun menjadi 23,22 persen. Pada tahun 2023, kita berhasil menjaga stabilitas ini dengan angka NEET sebesar 22,25 persen.

Grafik 4.6. Persentase Usia Muda (15-24 Tahun) yang Sedang Tidak Sekolah, Bekerja, atau Mengikuti Pelatihan (persen)



Sumber: Sakernas BPS (diolah)

Angka-angka ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan yang cukup besar, termasuk kondisi pandemi global, kami tetap berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Melalui berbagai program pelatihan, pendidikan vokasi, dan perluasan kesempatan kerja yang telah diluncurkan, kami optimis bahwa tingkat NEET akan terus menurun di tahun-tahun mendatang.

A.8. Membangun Ketenagakerjaan yang Produktif dan Berdaya Saing

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan, saya memahami betul bahwa pembangunan di sektor ketenagakerjaan adalah fondasi utama bagi keberlanjutan pembangunan ekonomi Indonesia. Selama beberapa tahun terakhir, kami di Kemnaker telah berkomitmen penuh untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang kami luncurkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mendorong pemulihian ekonomi yang inklusif serta berkelanjutan. Hasilnya, kita dapat melihat bagaimana produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun, meski tantangan yang kita hadapi begitu besar.

Pada tahun 2020, ketika dunia dihantam oleh pandemi Covid-19, produktivitas tenaga kerja kita berada di angka 83,4 juta/tahun. Tahun tersebut adalah masa yang penuh cobaan, di mana kita semua harus beradaptasi dengan situasi yang penuh ketidakpastian. Banyak pekerja yang terdampak, sektor industri terhenti, dan aktivitas ekonomi terganggu. Namun, di tengah situasi tersebut, kami di Kemnaker berupaya untuk tetap fokus, bergerak cepat, dan responsif terhadap krisis yang terjadi. Melalui berbagai kebijakan adaptif seperti bantuan subsidi upah, pelatihan vokasi daring, dan program jaminan kehilangan pekerjaan, kami berusaha untuk menjaga produktivitas tenaga kerja agar tetap stabil.

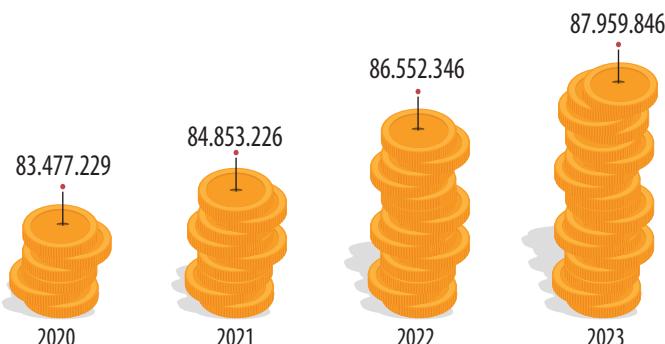
Memasuki tahun 2021, produktivitas tenaga kerja kita meningkat menjadi 84,9 juta/tahun. Ini adalah tahun di mana kita mulai bangkit dan pulih dari dampak pandemi. Di bawah arahan Presiden, kami mendorong program pemulihan ekonomi yang lebih masif. Kami memahami bahwa dunia kerja sedang berubah, di mana digitalisasi dan otomatisasi semakin meluas. Oleh karena itu, kami memperkuat program pelatihan vokasi berbasis digital yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja dalam bidang yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Melalui pelatihan ini, kami berharap dapat mencetak lebih banyak tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar global.

Pada tahun 2022, produktivitas tenaga kerja kembali meningkat ke angka 86,6 juta/tahun. Di tahun ini, kita melihat hasil nyata dari upaya kolektif yang kita bangun selama dua tahun sebelumnya. Banyak sektor mulai pulih dan tenaga kerja kita semakin siap menghadapi tantangan yang ada. Program pelatihan terus kami perkuat, termasuk pelatihan kewirausahaan yang diharapkan mampu menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Kami juga memperkuat kerja sama dengan dunia usaha dan industri untuk memastikan lulusan pelatihan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Di tahun 2023, produktivitas tenaga kerja kita semakin meningkat dan mencapai 88,0 juta rupiah/tahun. Angka ini bukan hanya sebuah

statistik, tetapi cerminan dari kerja keras, kolaborasi, dan komitmen kita bersama untuk membangun Indonesia yang lebih baik. Di bawah kepemimpinan saya, kami berupaya untuk mengedepankan kebijakan yang inklusif dan berkeadilan. Kami terus mengembangkan program-program yang memperhatikan kesejahteraan pekerja perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya, karena saya percaya bahwa setiap orang berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkarya.

Gambar 4.2. Perkembangan PDB per Penduduk yang Bekerja Tahun 2020-2023
(Rupiah/Tahun)



Sumber: BPS. Sakernas Agustus 2020 - 2023 (diolah)

Keterangan:

Data PDB berdasarkan harga konstan (2010) dan menggunakan data yang dipublikasikan di website BPS per tanggal 7 Juni 2024 pukul 16:22 WIB. Data PDB masih bisa berubah dikarenakan adanya data yang sifatnya masih sementara, sangat sementara dan sangat sangat sementara, sehingga nilai PDB per penduduk yang bekerja juga sangat mungkin berubah (berbeda) seiring update angka PDB dari BPS.

Tahun 2022: Angka sementara

Tahun 2023: Angka sangat sementara

Selain itu, selama saya menjadi Menteri Ketenagakerjaan telah dikeluarkan berbagai kebijakan strategis yang berfokus pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Kami telah memperkenalkan program pelatihan vokasi dan sertifikasi profesi yang lebih terstruktur dan terfokus

pada keterampilan yang dibutuhkan industri. Kami juga mendorong transformasi digital di sektor ketenagakerjaan karena memahami bahwa digitalisasi adalah masa depan. Selain itu, kami berkomitmen untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif melalui kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang terus diperbarui.

Namun, saya sadar bahwa tantangan depan masih sangat besar. Teknologi terus berkembang, demografi berubah, dan dinamika global semakin kompleks. Oleh karena itu, kami harus terus berinovasi dan beradaptasi. Saya yakin dengan gotong royong dan semangat optimisme, kita bisa menciptakan masa depan ketenagakerjaan yang lebih baik untuk Indonesia.

Pada akhirnya, peningkatan produktivitas tenaga kerja yang kita capai selama empat tahun terakhir adalah hasil dari kerja keras kita bersama. Ini bukan sekadar angka, tetapi juga bukti bahwa dengan kebijakan yang tepat dan kerja sama yang kuat, kita mampu membawa Indonesia menuju masa depan yang lebih cerah.

Dengan pencapaian-pencapaian ini, saya semakin yakin bahwa kita telah menempatkan ketenagakerjaan Indonesia di jalur yang benar, menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan bagi seluruh masyarakat. Keberhasilan ini didukung oleh kebijakan pemerintah yang tepat dan peningkatan investasi di sektor-sektor strategis. Namun, untuk mencapai ketahanan ketenagakerjaan yang lebih baik, Indonesia perlu terus fokus pada peningkatan keterampilan, pelindungan sosial, dan inovasi ekonomi.

A.9. Jaring Pengaman di Tengah Pandemi

Program Pemulihan Ekonomi Nasional (Program PEN) adalah rangkaian kegiatan untuk pemulihian perekonomian nasional yang merupakan bagian dari kebijakan keuangan negara yang dilaksanakan oleh Pemerintah untuk mempercepat penanganan pandemi Covid-19. Kebijakan ini juga dirancang untuk menghadapi ancaman yang

membahayakan perekonomian nasional dan/atau stabilitas sistem keuangan serta penyelamatan ekonomi nasional. Lebih jauh, program ini juga bertujuan untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan ekonomi para pelaku usaha dalam menjalankan usahanya.

Salah satu bentuk program PEN yang ada di Kemnaker adalah Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh. Bantuan tersebut masuk ke dalam kriteria Bantuan Pemerintah, yaitu bantuan yang ditujukan untuk mereka yang tidak memenuhi kriteria bantuan sosial yang diberikan oleh pemerintah kepada perseorangan. Program ini merupakan program stimulus yang dikoordinasikan dan dibahas bersama tim Satgas Pemulihan Ekonomi Nasional Kementerian BUMN, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, dan BPJS Ketenagakerjaan.

Sebagai landasan hukum program ini, kami menerbitkan Permenaker 14/2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak Covid-19. Regulasi tersebut disusun untuk melaksanakan PP 43/2020 tentang Perubahan atas PP 23/2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara untuk Penanganan Pandemi Covid-19 dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional.

Dalam pelaksanaannya, data BPJS Ketenagakerjaan digunakan sebagai dasar pemberian bantuan subsidi secara cepat dan tepat sasaran karena saat ini data BPJS Ketenagakerjaan dinilai paling akurat dan lengkap sehingga akuntabel dan valid. Alasan bantuan subsidi gaji/ upah ini diberikan kepada pekerja yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk bantalan sosial di tengah pandemi. Selain itu, fungsi BSU juga sebagai apresiasi kepada para pekerja atau buruh yang sudah terdaftar dan aktif membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya transformasi menuju Indonesia maju.

Selanjutnya, pada tahun 2021, kami menerbitkan Permenaker 16/2021 tentang Perubahan atas Permenaker 14/2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak Covid-19. Permenaker ini adalah program lanjutan untuk melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari dampak pandemi, mengingat pada tahun tersebut pandemi Covid-19 juga belum sepenuhnya terkendali.

Pada pelaksanaan tahun 2021, BSU diprioritaskan bagi pekerja/buruh yang belum menerima program Kartu Prakerja, Program Keluarga Harapan, atau Program Bantuan Produktif Usaha Mikro. Persyaratan ini merupakan salah satu pembeda dibandingkan dengan persyaratan calon penerima BSU pada tahun 2020.

Grafik 4.7. Penerima Bantuan Subsidi Upah (Pekerja/Buruh)

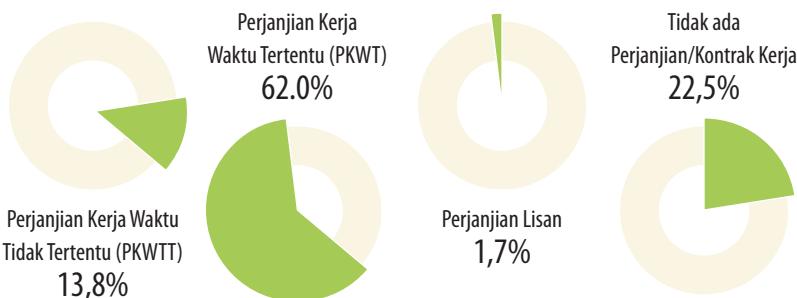


Sumber: Kemnaker RI

Lebih jauh, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tim Kajian Cepat Kemnaker (Suryadi et al., 2020), kebijakan subsidi upah ini mampu mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi hingga 0,20 persen yang ditransmisikan melalui meningkatnya pendapatan rumah tangga sebesar 1,79 kali. Dari sisi penerima manfaat, 62,0 persen penerima adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau

umumnya dikenal dengan sebutan pekerja kontrak. Hal ini tentunya menjadi berkah tersembunyi mengingat kondisi para pekerja kontrak yang tentunya lebih rentan jika dibandingkan pekerja tetap.

Grafik 4.8. Status Pekerjaan Utama (persen)

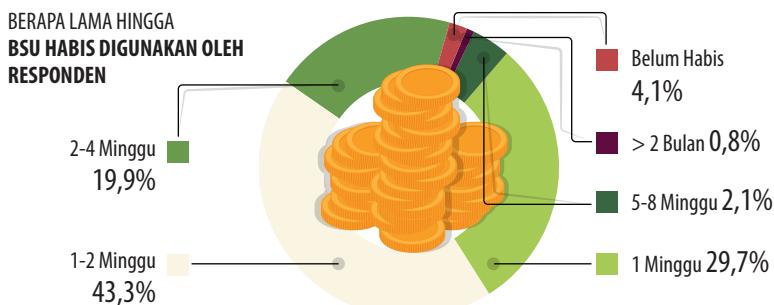


Sumber: Survei penerima manfaat program BSU, (INDEF, 2021)

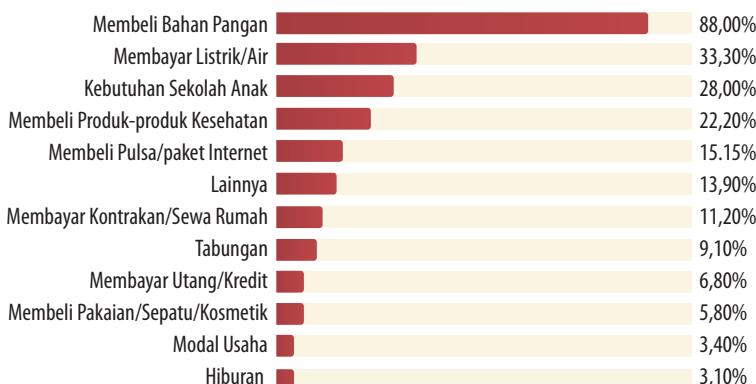
Pada akhirnya, kita dapat menyimpulkan bahwa penyaluran BSU memang tepat manfaat. Lebih dari 80 persen penerima manfaat menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan pangan dalam jangka pendek (1-2 minggu). Selain itu, 82,8 persen penerima manfaat belum pernah menerima bantuan sosial manapun selain BSU (INDEF, 2021). Walaupun masih terdapat berbagai permasalahan, namun kebijakan ini terbukti berhasil membantu masyarakat khususnya pekerja dalam melewati masa krisis akibat pandemi Covid-19 secara lebih baik.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Grafik 4.9. Survei Pemanfaatan BSU



BSU YANG SUDAH DITERIMA RESPONDEN DIGUNAKAN UNTUK APA SAJA



Sumber: Survei penerima manfaat program BSU, (INDEF, 2021)

B.Jerih Payah yang Tertunaikan

B.1. Wajah Baru Pelatihan Vokasi

Transformasi BLK telah dilakukan melalui konsep 6R, yaitu: Reformasi Kelembagaan, Redesain Substansi Pelatihan, Reorientasi SDM, Revitalisasi Fasilitas dan Sarana Prasarana, *Rebranding*, dan *Relationship*. *Rebranding* BLK menjadi BPVP merupakan langkah strategis yang membawa angin segar bagi dunia ketenagakerjaan dan pelatihan di Indonesia. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap kualitas BPVP dan meningkatkan persepsi positif masyarakat terhadap BLK. *Rebranding* BPVP ini menjadi suatu identitas perbedaan antara BLK

yang dikelola pemerintah pusat dengan daerah serta meningkatkan daya tarik masyarakat untuk mengikuti pelatihan di BPVP.

Reformasi kelembagaan pelatihan kerja juga dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi BPVP yang lebih inovatif dan transformatif. Upaya pembentukan 1 (satu) UPTP BPVP di setiap provinsi sudah mulai dilakukan. Strategi yang dilakukan adalah penguatan BPVP yang sudah ada, mengalihkan BLK UPTD menjadi BPVP UPTP, dan pembangunan UPTP BPVP baru. Saat ini terdapat 6 (enam) BBPVP (Balai Besar) dan 15 (lima belas) BPVP yang berada di 15 (lima belas) provinsi. Dengan demikian, tantangan ke depan adalah membangun BPVP di 23 provinsi lainnya. Selain itu, saat ini juga telah tersedia 13 (tiga belas) *Workshop* Satuan Pelaksana (Satpel) dan 11 (sebelas) calon BPVP baru yang direncanakan dibangun untuk semakin memperluas jangkauan pelatihan kerja di masa mendatang.

Gambar 4.3. Sebaran Satuan Kerja UPT Bidang Lavotas



Sumber: Ditjen Binalavotas, 2023

Penguatan tata kelola dilakukan dengan menyusun sistem manajemen mutu (*academic quality management system*), serta menambahkan tugas dan fungsi peningkatan produktivitas di BPVP. Penataan klaster dan klasifikasi dilakukan dengan pengelompokan program pelatihan berdasarkan sektor industri, kebutuhan tenaga kerja,

dan wilayah geografis. Melalui penguatan BPVP, diharapkan dapat menciptakan sinergi yang lebih baik antara BLK, Pemerintah Daerah, serta Balai Latihan Kerja Komunitas. Dengan demikian, program pelatihan lebih tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, serta mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4.1. 23 Kejuruan PBK Sesuai Kebutuhan Industri

NO.	KEJURUAN	NO.	KEJURUAN
1	Bangunan	13	Pariwisata
2	Bisnis dan Manajemen	14	Pekerjaan Domestik
3	Elektronika	15	Pelayanan Transportasi
4	<i>Fashion Technology</i>	16	Perikanan
5	Industri Kreatif	17	Pertanian
6	Kemaritiman	18	Peternakan
7	Las	19	Produktivitas
8	Listrik	20	Refrigerasi
9	Manufaktur	21	Tata Kecantikan
10	Mekanisme Pertanian	22	Teknologi Informasi dan Komunikasi
11	Metodologi Pelatihan Kerja	23	Teknologi Pengelolaan Pertanian
12	Otomotif		

Transformasi terhadap Kios 3in1 menjadi Kios SIAPkerja juga telah dilakukan untuk memperkuat dan menambahkan pelayanan kepada masyarakat di BPVP. Melalui integrasi kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan, hal ini menjadikan Kios SIAPkerja berfungsi sebagai pusat layanan terpadu yang mendukung untuk mendukung kegiatan-kegiatan tersebut. Selain itu, saat ini juga terdapat 112 (seratus dua belas) KKNI dan 921 (sembilan ratus dua puluh satu) SKKNI yang berlaku. Hal ini mendukung transformasi BPVP, sekaligus menunjukkan komitmen kuat dari pemerintah dalam menetapkan standar kompetensi nasional yang sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan pasar tenaga

kerja. BPVP juga telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2015 yang menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi standar internasional dalam Sistem Manajemen Mutu (*Quality Management System*). Sertifikasi ini merupakan pengakuan bahwa BPVP menjalankan proses dan layanan pelatihan vokasi sesuai dengan prosedur yang terstandar dan berorientasi pada peningkatan kualitas.

Tabel 4.2. Capaian Pelatihan Berbasis Kompetensi BPVP Tahun 2023

NO.	UNIT PELAKSANA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	BBPVP Bandung	11.110	11.091	99,83%
2	BBPVP Bekasi	14.473	16.158	111,64%
3	BBPVP Serang	12.164	12.155	99,93%
4	BBPVP Medan	9.714	9.531	98,12%
5	BBPVP Semarang	18.762	18.954	101,02%
6	BBPVP Makassar	10.241	9.696	94,68%
7	BPVP Banda Aceh	5.230	5.216	99,73%
8	BPVP Surakarta	8.589	9.041	105,26%
9	BPVP Padang	7.851	7.750	98,71%
10	BPVP Samarinda	6.091	5.945	97,60%
11	BPVP Sorong	4.093	4.096	100,07%
12	BPVP Ternate	2.831	2.635	93,08%
13	BPVP Kendari	2.630	2.608	99,16%
14	BPVP Ambon	2.014	2.061	102,33%
15	BPVP Lombok Timur	9.809	9.872	100,64%
16	BPVP Bantaeng	2.618	2.709	103,48%
17	BPVP Bandung Barat	7.984	8.053	100,86%
18	BPVP Sidoarjo	15.110	15.744	104,20%
19	BPVP Banyuwangi	4.037	4.032	99,88%
20	BPVP Pangkep	2.229	2.181	97,85%
21	BPVP Belitung	1.369	1.344	98,17%
TOTAL		158.949	160.872	101,21%

Sumber: Ditjen Binalavotas

Redesain pelatihan kerja dilakukan untuk merespons tantangan ketenagakerjaan kontemporer. Utamanya adalah dilakukan peningkatan kesesuaian substansi pelatihan dengan kebutuhan industri. BPVP menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing sesuai dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Terdapat 23 (dua puluh tiga) kejuruan yang disesuaikan dengan kebutuhan DUDI, sehingga lulusan dari BPVP dapat terserap ke dunia kerja. Peningkatan kualitas dilakukan dengan meningkatkan kualitas sistem dan metode pelatihan, serta mengembangkan dan menyelenggarakan program pelatihan peningkatan produktivitas dan pelatihan yang mendukung pekerjaan hijau. Selain itu, BPVP juga mendorong pengakuan kompetensi lulusan BPVP oleh dunia industri nasional dan internasional.

Realisasi program pelatihan berbasis kompetensi tahun 2023 mencapai 101,21 persen. Secara umum realisasi PBK di 21 (dua puluh satu) BPVP seluruh Indonesia di atas 93 persen. Hal ini tentu saja menjadi hasil yang positif bahwa pelatihan kerja telah terlaksana dengan baik sesuai target yang ditetapkan, dan tentunya hal ini bermanfaat bagi masyarakat. Tingginya target dan realisasi program pelatihan kerja menunjukkan bahwa pelatihan kerja hingga saat ini menjadi prioritas bagi Pemerintah.

Success Story: “Saung Magot” Asep

Asep Saifullah, seorang mantan HRD mencoba membuka usaha “Saung Magot”. Ilmu tentang teknik budidaya magot kali pertama didapatkannya dari YouTube, lalu diperdalam kepada teman-teman profesional. Karena waktu itu berjalan sendiri, tanpa pembimbing dan mentor, budidaya magotnya mengalami permasalahan. Lalu, di tahun 2023, Asep mendapatkan informasi tentang pelatihan ternak magot dari media IG Kemnaker. Asep pun mendaftar pelatihan tersebut. Pelatihan ini diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kemnaker RI di Bandung Barat.

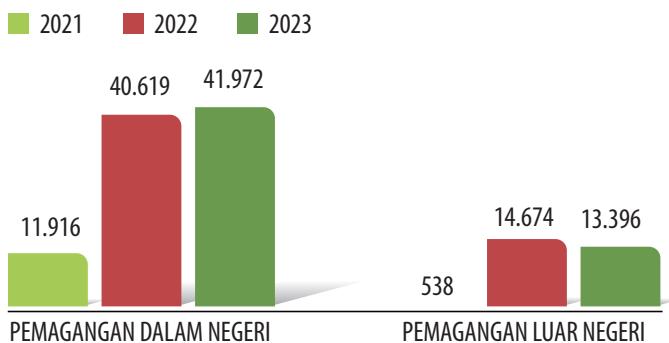
Menurutnya, pelatihan yang diikutinya memberikan banyak manfaat. Dalam kisah yang disampaikan, belajar kepada YouTube memang memberikan informasi, tapi tidak selengkap pelatihan yang diikutinya. Lama pelatihan 20 hari, dengan 70 persen dari total waktu pelatihan

untuk materi pengetahuan dan 30 persen ditekankan pada materi pengubahan perilaku peserta. Selain itu, untuk memastikan bahwa ilmu dan keterampilan hasil pelatihan diterapkan dengan baik di lapangan, maka pihak Kemnaker melalui BPVP Bandung Barat menyediakan mentor yang selalu sigap mendampingi peserta pelatihan. Kurikulum pelatihan juga telah dibuat berstandarkan Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang berlaku secara nasional.

Usaha budidaya magot yang diupayakan oleh komunitas Saung Magot, sampai tahun 2024, menunjukkan capaian yang membahagiakan. Dalam catatan Asep, permintaan pasar magot yang masuk ke komunitasnya terus meningkat. Skala permintaan pasar magot mencapai dua ton per hari. Sementara Saung Magot baru mampu memproduksi 200an kilogram per hari. Karenanya, meski saat ini kekuatan komunitas budidaya magot baru berjumlah 34an kelompok atau plasma dengan jumlah anggota mencapai 70-an orang, Saung Magot berupaya terus untuk mampu menenuhi kebutuhan pasar. Dengan kapasitas produksi sebesar itu, meski belum ter-cover semua, Saung Magot relatif mulai mampu memenuhi kebutuhan pasar. Dari jumlah desa di Bandung Barat yang mencapai 165 desa, yang ter-cover baru desa-desa di 10 kecamatan.

Melalui kerja sama dengan dunia industri, program pemagangan dapat dilakukan secara optimal. Penyelenggaraan pemagangan dalam negeri berhasil menempatkan tenaga kerja sebanyak 41.972 orang dan pemagangan luar negeri sebanyak 13.396 orang di tahun 2023. Pemagangan luar negeri saat ini dilakukan seluruhnya di negara Jepang bekerja sama dengan pemerintah Jepang melalui IM Japan (*International Manpower Development Organization of Japan*). Pemagangan menjadi salah satu upaya strategis untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan mempercepat penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. Pemagangan memungkinkan peserta mendapatkan pengalaman langsung di lapangan, mempelajari praktik kerja yang sesuai dengan standar industri, serta membangun koneksi dengan perusahaan tempat mereka magang. Lebih lanjut, untuk saat ini kami juga sedang melakukan penjajakan pemagangan dengan negara-negara lainnya.

Grafik 4.10. Pemagangan Dalam dan Luar Negeri Tahun 2021-2023 (orang)



Sumber: LKJ Kemnaker, 2023

Success Story: Pemagangan Dalam Negeri

Agis, Salwa, Zaki, dan Arsyad menjadi peserta pemagangan dalam negeri di Hotel Le Temple, Magelang. Potret kehidupan keluarga dari empat pemagang di Le Temple yang semuanya berasal dari keluarga tak mampu. Mereka terfasilitasi untuk mendapatkan kesempatan belajar sambil bekerja karena orangtua-orangtua mereka tak mampu membayai pendidikan mereka hingga ke jenjang perguruan tinggi. Di samping itu, fasilitasi pemagangan memberikan kesempatan pada anak-anak muda yang baru lulus sekolah jenjang SLTA untuk meluaskan cakrawala pengetahuan yang mungkin saja tidak didapatkannya di bangku sekolah.

Bagi Zaki, bekerja magang di hotel adalah pengetahuan yang benar-benar baru, mengingat latar sekolahnya Madrasah Aliyah (MA) sehingga kurikulumnya sama sekali tidak menyajikan materi perhotelan. Jadi, secara tidak langsung, program pemagangan ini memberikan jeda waktu bagi peserta magang yang rata-rata masih belia untuk berkonsolidasi dan mendewasakan diri sebelum akhirnya suatu saat nanti memutuskan bekerja sambil kuliah.

Menurut Danti, Kepala HRD Le Temple, program pemagangan dalam negeri dapat mengurangi *budget* dan berharap menjadi program tahunan yang selalu kita ikuti. Program pemagangan dapat menjadi jembatan rekrutmen. Biaya rekrutmen bagi perusahaan relatif besar. Oleh karena itu, sistem pemagangan meringankan beban anggaran rekrutmen.

Success Story: Pemagangan Luar Negeri

Ini adalah kisah Sudarsi, perempuan asal Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Sudarsi adalah purna program magang ke Jepang angkatan 9, sebuah program peningkatan kompetensi tenaga kerja hasil kerja sama Kemnaker RI dengan International Manpower Development Organization Japan (IM Japan).

Singkat cerita, setelah mendapatkan sejumlah informasi terkait program pemagangan ke Jepang, ia berani meninggalkan kampung halamannya untuk mengikuti program magang pertanian di Jepang selama tiga tahun. Memang bukan perkara mudah, karena di sana ia harus menyesuaikan diri dengan disiplin ketat dan sanksi keras jika melakukan kesalahan.

Namun, di balik itu semua, Sudarsi berkesempatan meningkatkan kompetensinya. Setiap keringat yang ia keluarkan terbayar dengan pengetahuan baru tentang teknologi pertanian modern, serta uang yang ia kumpulkan dari tunjangan bulanan. Saat kembali ke Indonesia, Sudarsi membawa pulang lebih dari sekadar uang, ia membawa mimpi yang kini telah menjadi kenyataan.

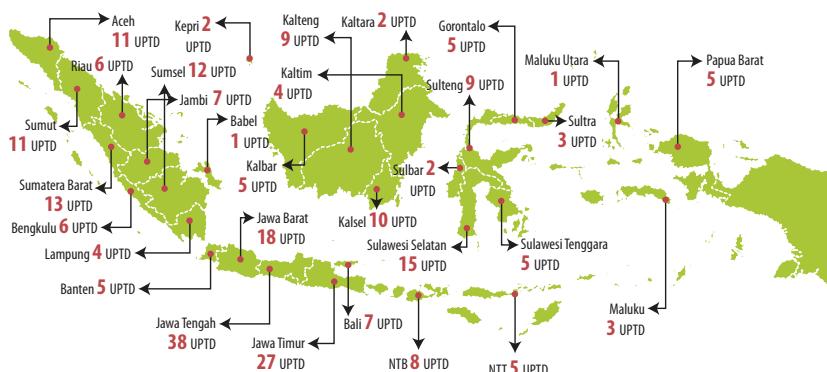
Selama magang di Jepang, Sudarsi mengumpulkan modal dari uang saku yang diterimanya setiap bulan. Nominalnya antara 140 ribu yen sampai 160 ribu yen (di luar pajak dan asuransi). Tak hanya itu, Sudarsi harus berhemat karena biaya hidup di Jepang amat tinggi. Di akhir masa magang, dia mendapat tunjangan usaha yang nilainya cukup besar.

Berbekal tabungannya tersebut, ia membeli lahan pertanian seluas empat hektare dan mengembangkannya menjadi sumber penghidupan. Ia pun bersyukur bisa mengikuti program magang tersebut, karena selain bisa memenuhi kebutuhan diri dan keluarga, Sudarsi juga sudah mampu membuka lapangan kerja untuk orang lain.

BPVP juga telah memperluas jejaring dengan *stakeholders*, mengembangkan kolaborasi dengan K/L dan Pemerintah Daerah, serta meningkatkan kemitraan dengan dunia industri. Kemnaker melalui BPVP juga memberikan dukungan berupa bantuan program pelatihan dan peralatan untuk BLK UPTD, LPK Swasta, dan BLK-K sehingga tujuan dalam pelaksanaan pelatihan kerja secara nasional dapat terwujud. PBK juga dilaksanakan di 259 (dua ratus sembilan puluh lima) BLK UPTD

yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. BPVP bersama BLK UPTD binaan melaksanakan program pelatihan kerja yang tersebar hampir di seluruh Indonesia dengan total 23 (dua puluh tiga) kejuruan. Kejuruan tersebut sesuai dengan kebutuhan DUDI yang berhasil diidentifikasi dari kolaborasi dengan dunia industri.

Gambar 4.4. Persebaran BLK UPTD di Indonesia Tahun 2023



Sumber: Ditjen Binalavotas

Revitalisasi fasilitas dan sarana prasarana, serta reorientasi SDM juga dilakukan. Peningkatan kapasitas dan peremajaan dilakukan khususnya pemutakhiran terhadap teknologi untuk meminimalisasi *gap* teknologi dengan dunia industri. Reorientasi SDM dilakukan dengan peningkatan kualitas dan kuantitas instruktur dan pengelola lembaga untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

Selain itu, transformasi wajah pelatihan vokasi juga terlihat dari reorientasi sasaran PBK di BPVP. Dalam hal ini, PBK juga mendukung program nasional penurunan kemiskinan ekstrem. Terkait hal tersebut, pada tahun 2023, realisasi pelatihan vokasi untuk kemiskinan ekstrem mencapai 15.008 orang, atau 101,5 persen dari target sebesar 14.784 orang.

Pelatihan Kerja yang Inklusif

Dalam hemat saya, pelatihan kerja yang inklusif harus melibatkan partisipasi publik di dalam proses pelaksanaan pelatihan kerja tersebut. Hal dilakukan karena adanya kesadaran bahwa kapasitas kelembagaan pemerintah dalam pelatihan vokasi sangat terbatas sehingga perlu dukungan luas dari berbagai *stakeholder* untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia. Selain itu, dengan mendorong partisipasi *stakeholder* di dalam proses pelatihan vokasi, maka hal tersebut akan menjamin pelatihan vokasi akan terus relevan dengan kebutuhan publik dan mendorong pelatihan vokasi menjadi berbasis perekonomian lokal. Pada konteks pemahaman yang seperti inilah program Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K) hadir.

Dalam pelaksanaan program BLK-K ini, Kemnaker tidak hanya sekadar melakukan pembangunan baru, namun juga fokus pada pengembangan kemandirian BLK-K. Hal ini penting agar BLK-K dapat benar-benar dapat dijalankan secara mandiri oleh masyarakat, meskipun pemerintah tetap perlu hadir untuk memberikan dukungan. Terkait hal tersebut, kami kemudian mengklasifikasikan BLK-K ke dalam 3 (tiga) tahap perkembangan, yaitu: BLK-K Tumbuh, BLK-K Berkembang, dan BLK-K Mandiri.

BLK-K Tumbuh hanya memiliki 2 (dua) elemen klasifikasi, yaitu: memiliki pengelolaan kelembagaan dan mampu menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar. Sementara itu, BLK-K Berkembang memiliki seluruh elemen klasifikasi BLK-K Tumbuh, namun ditambah dengan elemen adanya kerja sama dengan industri. Terakhir, BLK-K Mandiri telah memiliki seluruh elemen klasifikasi BLK-K Tumbuh, namun ditambah dengan kemampuan dalam menciptakan usaha mandiri yang menghasilkan produk barang/jasa. Penilaian terhadap BLK-K terkait klasifikasi ini dilakukan oleh Kemnaker setiap tahunnya.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Tabel 4.3. Klasifikasi BLK-K.

BLK-K TUMBUH	BLK-K BERKEMBANG	BLK-K MANDIRI
 Memiliki pengelolaan kelembagaan	 Memiliki pengelolaan kelembagaan	 Memiliki pengelolaan kelembagaan
 Mampu menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar	 Mampu menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar	 Mampu menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar
	 Sudah melakukan kerjasama/MoU dengan Industri	 Sudah melakukan kerjasama/MoU dengan Industri
		 Mampu menciptakan usaha mandiri yang menghasilkan produk barang/jasa

Sumber: LKJ Kemnaker 2023

Jumlah total BLK-K sampai tahun 2023 sebanyak 4.282 BLK-K. Pada tahun 2022-2023, telah terjadi pertumbuhan jumlah BLK-K untuk semua kategori. Pada BLK-K Tumbuh, terjadi kenaikan jumlah dari 1.752 BLK-K di tahun 2022 menjadi 1.910 BLK-K di tahun 2023. Pada BLK-K Berkembang terjadi kenaikan dari 876 BLK-K di tahun 2022 menjadi 1.403 BLK-K di tahun 2023. Sedangkan pada BLK-K Mandiri terjadi kenaikan dari 283 BLK-K di tahun 2022 menjadi 444 BLK-K di tahun 2023.

Tabel 4.4. Jumlah BLK-K dan Klasifikasi Tipe Tahun 2022 & 2023

NO	TAHUN	KLASIFIKASI TIPE BLKK			PEMBANGUNAN BARU	JUMLAH BLK KOMUNITAS
		TUMBUH	BERKEMBANG	MANDIRI		
1	2022	1.752	876	283	846	3.757
2	2023	1.910	1.403	444	525	4.282

Sumber: LKJ Kemnaker, 2023

Meningkatnya jumlah BLK-K Mandiri akan menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tingkat lokal. BLK-K yang Mandiri dapat lebih responsif terhadap kebutuhan pelatihan yang spesifik di setiap daerah serta menciptakan tenaga kerja yang lebih siap pakai sesuai dengan permintaan pasar lokal maupun nasional. Hal ini juga dapat mempercepat pengurangan tingkat pengangguran dan memperkuat perekonomian lokal karena tenaga kerja yang terampil dapat mendorong perkembangan industri setempat. Peningkatan ini juga menunjukkan terjadinya penguatan kolaborasi antara pemerintah, industri, dan masyarakat dalam menciptakan solusi bersama untuk masalah ketenagakerjaan.

BLK-K menawarkan beberapa kejuruan yang dapat dipilih sesuai dengan potensi daerah, seperti kejuruan teknik las (*welding*), otomotif, pengolahan hasil pertanian, teknik informatika, multimedia, desain mode dan tekstil, dan lainnya dengan total 29 kejuruan. Teknik informatika merupakan kejuruan yang paling diminati sebaran di 1.777 BLK-K. Selain itu, terdapat pula kejuruan desain mode dan tekstil yang tersebar di 606 BLK-K, dan kejuruan multimedia di 526 BLK-K.

Success Story: BLK-K dengan Kejuruan Unik dan Satu-satunya di Indonesia

Kota Ambon dikenal sebagai "Kota Musik," sebuah pengakuan yang didukung oleh tradisi musik yang kuat dan beragam di wilayah tersebut. Ambon mendapatkan status sebagai "Kota Musik Dunia" oleh UNESCO pada tahun 2019. Pengakuan ini menegaskan peran penting Ambon dalam mempromosikan budaya musik, baik secara nasional maupun internasional.

Kesenian musik menjadi salah satu kejuruan yang dapat mendukung potensi wilayah Kota Ambon. Untuk mendukung pengembangan talenta di bidang seni musik, pada tahun 2020 kami bekerja sama dengan Jemaat Gereja Protestan Maluku (GPM) Halong Kota Ambon untuk membangun BLK Komunitas Kesenian Musik. Para alumni pelatihan BLK-K ini langsung terserap di berbagai *production house*, *event organizer*, restoran, hingga gereja-gereja.

Untuk terus meningkatkan peran dan manfaat BLK-K, serta sebagai bentuk sinergitas pelatihan vokasi dan perluasan kesempatan kerja, Kemnaker juga terus mendorong peran BLK-K sebagai Inkubator Wirausaha. Sesuai dengan Perpres 27/2013, inkubator wirausaha adalah suatu lembaga intermediasi yang melakukan proses pembinaan, pendampingan, dan pengembangan wirausaha. Hingga Agustus 2024, terdapat 475 BLK-K yang menjadi Inkubator Kewirausahaan.

Success Story: BLK-K Syubbanul Wattan

BLK-K Syubbanul Wattan berdiri tahun 2018. Sampai saat ini tercatat sudah menyelenggarakan 18 kegiatan pelatihan. Kedelapan belas kegiatan pelatihan tersebut yaitu enam program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) binaan BLK Surakarta, enam program PBK binaan BPPVP Semarang dan enam kegiatan pelatihan mandiri dengan keterlibatan pihak ketiga maupun swadaya yayasan. Selama penyelenggaraan pelatihan, BLK-K selalu berupaya melibatkan unsur kemasyarakatan seperti utusan organisasi Pemuda Ansor, Fatayat NU, pengurus Badan Koordinasi (Badko) TPQ Kecamatan Candimulyo Tegalrejo dan Secang, pemuda putus sekolah sekitar pesantren, utusan pemerintah desa sekitar pesantren dan santri.

Sebagai BLK-K inkubator bisnis, BLK-K *Syubbanul Wattan* membentuk kelompok wirausaha berbasiskan alumni (*tenant*). Langkah konkretnya yaitu memfasilitasi alumni pelatihan BLK-K melalui program TKM (Tenaga Kerja Mandiri). Tentu dengan mengikuti prosedur dan SOP yang ditentukan dengan proses seleksi ketat oleh Kemnaker RI. Pemberdayaan jaringan alumni dengan pembentukan *tenant* diharapkan mampu memberikan dampak positif yaitu menularkan semangat kemandirian. Hingga tahun 2024, sudah terbentuk lima *tenant*. Dua di antaranya mendapatkan program TKM yakni Sumilir bidang fotografi dan ESWE Production bidang *digital printing* dan animasi. Dari pemberdayaan *tenant* masing-masing anggota telah mampu mengembangkan keterampilan yang didapat selama pelatihan, dan di antaranya sebagai sumber *income*.

Dengan adanya program ini, dan juga melalui seleksi inkubator yang dilakukan, diharapkan BLK Komunitas bisa semakin mendukung perekonomian rakyat, dengan mengembangkan kewirausahaan yang tentunya juga akan ikut berperan menekan angka pengangguran. Pelaksanaan program ini juga menjadi contoh bagaimana sinergi dan kolaborasi dengan banyak pihak, mulai dari akademisi hingga dunia usaha, sesungguhnya dapat menghadirkan manfaat pelatihan vokasi yang nyata bagi masyarakat.

Data terkini menunjukkan terdapat 150 BLK-K yang telah menjadi inkubator bisnis. Rinciannya, 93 BLK-K telah masuk ke dalam SIPENSI (Sistem Informasi Pengawasan dan Pengendalian Inkubator Bisnis) di bawah naungan Kementerian Koperasi dan UMKM, sedangkan sisanya masih dalam proses untuk masuk dalam sistem tersebut. Melalui SIPENSI, BLK-K inkubator bisnis ini mendapatkan dukungan dalam hal monitoring dan evaluasi bagi para pelaku bisnis yang memanfaatkan fasilitas BLK-K tersebut, sehingga KemenkopUKM dapat memantau perkembangan, efektivitas, dan keberlanjutan dari program inkubator bisnis yang dilakukan oleh BLK Komunitas. Hal ini menunjukkan adanya kolaborasi antar instansi pemerintah untuk mendukung pengembangan wirausaha.

Inklusivitas dalam pelatihan kerja juga dilakukan dengan menargetkan kelompok rentan, khususnya penyandang disabilitas. Hasil pemadanan data pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Kemnaker dengan data Regsosek menunjukkan bahwa pada tahun 2023 telah dilatih sebanyak 622 tenaga kerja disabilitas.

Adaptasi Pelatihan Berbasis Digital

Saya memahami betul bahwa perubahan teknologi yang begitu cepat dalam era industri 4.0 dan disruptif digital membawa tantangan tersendiri bagi dunia ketenagakerjaan. Kita dituntut untuk tidak hanya siap menghadapi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika yang terus berkembang. Salah satu langkah strategis yang telah kami lakukan di Kemnaker adalah mengimplementasikan pelatihan berbasis digital.

Ini bukan hanya sekadar respons terhadap perubahan, tetapi juga wujud komitmen untuk memastikan bahwa setiap pekerja di Indonesia memiliki akses yang luas terhadap pelatihan keterampilan, tanpa terkendala oleh jarak dan waktu.

Kami percaya bahwa pelatihan berbasis digital adalah jalan yang efektif untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja kita. Dengan *platform* pelatihan *online* dan model *blended-learning* yang menggabungkan pembelajaran daring dan tatap muka, kami telah menciptakan kesempatan yang lebih luas bagi masyarakat di seluruh pelosok negeri. Ini menjadi terobosan penting, terutama bagi mereka yang berada di wilayah terpencil, yang selama ini mungkin kesulitan mengakses pelatihan konvensional.

Melalui inisiatif ini, saya yakin bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara lebih merata. Setiap individu, di mana pun mereka berada, memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing. Saya percaya bahwa tenaga kerja Indonesia yang terampil dan adaptif adalah kunci dalam menghadapi tantangan masa depan dan memajukan bangsa ini. Inilah salah satu langkah yang kami ambil untuk memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya bermanfaat bagi mereka yang ada di pusat kota, tetapi juga menjangkau setiap sudut Indonesia.

Hingga semester I tahun 2024, kami telah melaksanakan 891 pelatihan secara *online* dan 831 pelatihan secara *blended* melalui *platform* SkillHub SIAPkerja. Pelatihan ini mencakup 27 kejuruan secara *online* dan 21 kejuruan secara *blended*. Capaian ini menunjukkan bahwa hampir setengah pelaksanaan pelatihan telah dilakukan secara digital. Hal tersebut juga membuktikan peran penting teknologi dalam memajukan keterampilan tenaga kerja di Indonesia.

Lebih lanjut, saya juga merasa senang ketika Kemnaker dapat menjadi bagian dari kemajuan Program Kartu Prakerja. Hingga saat ini Program Kartu Prakerja telah menyelenggarakan lebih dari 1.200 pelatihan kerja dalam 68 *batch* program, dan telah memberikan manfaat bagi 19,5 juta orang yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan

keterampilan mereka. Dalam upaya kami berkontribusi pada Program Kartu Prakerja, kami telah bermitra dengan 245 lembaga pelatihan kerja yang memanfaatkan platform digital di seluruh Indonesia. Selain itu, *SkillHub* sebagai bagian dari *platform SIAPkerja* juga berperan aktif dalam menyediakan pelatihan kerja secara *online* dan memperluas akses keterampilan di seluruh Indonesia.

Penerapan *Virtual Reality* (VR) dalam pelatihan vokasi juga menjadi salah satu upaya kami mengadopsi teknologi digital yang mutakhir. Penggunaan teknologi ini memungkinkan peserta pelatihan untuk merasakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan realistik, serta selaras dengan kebutuhan dunia industri. Dengan memanfaatkan VR, kami berharap dapat memberikan pelatihan yang lebih relevan dan efektif guna mempersiapkan tenaga kerja yang siap bersaing di era modern.

Juara Kompetisi Keterampilan Tingkat Internasional

Dalam rangka menunjukkan bahwa kualitas kompetensi maupun keterampilan SDM muda Indonesia sesungguhnya mampu untuk bersaing pada pasar kerja regional dan global, maka saya mendorong mereka untuk ikut serta dalam ajang kompetisi keterampilan tingkat ASEAN. Ajang ini dulunya dikenal dengan nama *ASEAN Skills Competition* (ASC). Lalu, pada saat ini dikenal dengan *Worldskills ASEAN (WS ASEAN) Competition*.

Kompetisi ini dirancang untuk menguji dan menampilkan keahlian teknis serta kemampuan praktis para peserta di berbagai sektor-sektor, antara lain: manufaktur, teknologi informasi, konstruksi, dan jasa. Sebagai bagian dari rangkaian kompetisi keterampilan internasional, kompetisi ini bertujuan untuk mendorong perkembangan standar keterampilan di seluruh wilayah ASEAN, sekaligus mempromosikan pentingnya pendidikan dan pelatihan vokasi dalam menghadapi tantangan industri modern. Pada ajang ini, para peserta tidak hanya bersaing untuk meraih

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

medali, tetapi juga untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam memenuhi standar kerja yang tinggi dan inovatif.

Di dalam ajang *The 13th WS ASEAN Competition* yang diselenggarakan di Singapura sejak tanggal 18 hingga 28 Juli 2023 di Suntec City, Singapura, kami mampu menorehkan prestasi. Indonesia memperoleh total 27 medali, dengan rincian: 14 medali emas, 8 medali perak, 3 medali perunggu dan 2 *medallion of excellence* (diploma). Perolehan ini membuat Indonesia menjadi Juara Umum dan mengulang sejarah untuk kedua kalinya Indonesia mendapatkan Juara Umum. Sebelumnya, Indonesia meraih hal serupa pada ASC ke-9 tahun 2012 ketika menjadi tuan rumah. Oleh karena itu, perolehan pada tahun 2023 tersebut terasa lebih spesial bagi saya karena Indonesia mampu menjadi Juara Umum di negara lain. Gelar Juara Umum ini sekaligus hadiah bagi Ulang Tahun Kemerdekaan Republik Indonesia ke-78.

Gambar 4.4. Peraih Juara Umum *Worldskills ASEAN Competition* ke-13 bersama Kepala Kantor Staf Presiden



Sumber: Biro Humas Kemnaker

Selanjutnya, pada tingkat yang lebih tinggi, Indonesia juga berpartisipasi dalam kompetisi *The 2nd Worldskills Asia (WSA) Competition* Tahun 2023 di Abu Dhabi. Kompetisi ini adalah ajang bergengsi yang mempertemukan para peserta muda berbakat dari berbagai

negara di Asia untuk bersaing dalam berbagai bidang keterampilan. Sungguh, menjadi kebanggaan tersendiri bagi saya melihat kami telah berhasil mencetak putra putri bangsa yang mampu memperoleh prestasi pada ajang ini.

Delegasi Indonesia menduduki peringkat ke-3 dengan jumlah perolehan 9 medali, yang terdiri atas: 3 Medali Emas, 3 Medali Perak, 2 Medali Perunggu, dan 1 Medali Diploma/*Medallion of Excellence*. Dari 9 bidang keterampilan yang diikuti oleh Indonesia pada ajang tersebut, semua kejuruan pulang dengan membawa medali. Sebagai apresiasi atas prestasinya tersebut, saya memberikan penghargaan kepada para kompetitor, *expert*, serta Pimpinan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang telah menjadi tempat penyelenggaraan Pemusatan Pelatihan WSA *Competition* ke-2. Selain itu, mereka juga mendapatkan sertifikat partisipasi dari *host country* Abu Dhabi, Persatuan Emirat Arab.

Melihat seluruh prestasi-prestasi ini, ada kepuasan batin dalam diri saya yang tidak bisa saya gambarkan dengan kata-kata. Capain itu membuktikan bahwa kita adalah bangsa yang bisa berdaya saing di kancah dunia jika seluruh *stakeholder* di dalam ekosistem peningkatan kompetensi saling berkolaborasi. Indonesia adalah bangsa yang besar, jika saling bekerja sama kita tidak perlu takut bersaing dengan bangsa mana pun juga.

Inovasi *Mobile Training Unit*: Pelatihan Vokasi “Terapung”

Sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan SDM Unggul yang mampu berkontribusi pada pembangunan ekonomi, saya merasa perlu memperluas akses pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan lokal. Salah satu inovasi yang kami perkenalkan adalah *Mobile Training Unit* (MTU) untuk memfasilitasi Pelatihan Vokasi Terapung. Inisiatif ini muncul dari tantangan untuk menjangkau masyarakat di daerah terpencil dan kepulauan yang sering kali sulit mendapatkan pelatihan keterampilan karena keterbatasan infrastruktur dan jarak.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Fasilitas pelatihan dalam pelatihan vokasi terapung dibawa langsung ke masyarakat menggunakan kapal-kapal khusus. Kapal-kapal ini dilengkapi dengan peralatan pelatihan dan instruktur yang siap mengajarkan berbagai keterampilan, mulai dari teknologi, perikanan, pariwisata, hingga keterampilan lain yang dibutuhkan di daerah tersebut. Melalui program ini, kami memastikan bahwa semua warga negara, di mana pun mereka berada, memiliki akses yang sama terhadap pelatihan yang diperlukan untuk menghadapi dunia kerja yang terus berkembang.

Gambar 4.5. *Mobile Training Unit* Pelatihan Vokasi “Terapung”



Sumber: BPVP Bantaeng

Sebagai contoh, melalui BPVP Bantaeng, kami telah melaksanakan pelatihan MTU menggunakan kapal, yang dirancang khusus untuk mendukung masyarakat pesisir. Salah satu program pelatihannya adalah perbaikan motor tempel yang diadakan di Pulau Kambing, serta pelatihan pembuatan kapal *boat fiber* di Desa Mallasoro. Masing-masing pelatihan diikuti oleh 16 peserta dari masyarakat lokal. Pelatihan ini

juga didukung oleh bantuan dari PLN Punagaya yang menyediakan kapal dan peralatan pendukung lainnya. Kerja sama lintas sektor ini menunjukkan komitmen bersama untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas masyarakat, terutama nelayan di daerah terpencil. Bantuan ini memastikan bahwa pelatihan yang diberikan efektif dan sesuai dengan kebutuhan setempat, sehingga dapat memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir serta mendorong kemandirian ekonomi mereka. Seluruh inisiatif ini adalah bagian dari upaya kami untuk menghadirkan solusi praktis dan inovatif dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja di pelosok negeri.

B.2. Meretas Ketidakcocokan Pasar Kerja

Ketidakcocokan yang terjadi di pasar kerja, atau *mismatch* antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri, masih menjadi tantangan utama yang dihadapi saat ini. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perbedaan antara kurikulum pendidikan atau pelatihan dengan perkembangan teknologi di industri, kurangnya penyesuaian keterampilan terhadap permintaan pasar, serta kesenjangan informasi mengenai peluang kerja yang tersedia. Kemnaker menjalankan strategi pengentasan permasalahan *link and match* di pasar kerja melalui beberapa langkah strategis, seperti revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, membangun Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) yang terintegrasi, membentuk Pusat Pasar Kerja untuk layanan Pasar Kerja yang komprehensif dan melakukan kolaborasi dengan dunia industri.

Revitalisasi Pelatihan Vokasi Melalui Perpres 68 Tahun 2022

Melalui Perpres 68/2022 mengenai Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, Pemerintah Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan dan pelatihan vokasi dengan kebutuhan industri dan pasar kerja. Sebagai sebuah “bonus regulasi”, terdapat sejumlah poin penting dalam Perpres ini, yaitu: penguatan sistem pelatihan vokasi berbasis informasi pasar kerja, kolaborasi dengan dunia

usaha dan industri, peningkatan kapasitas lembaga pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta fokus pada sektor-sektor prioritas.

Kemnaker melalui BPVP melakukan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pelatihan vokasi di Indonesia. Mencakup penguatan kerja sama dengan industri, modernisasi fasilitas pelatihan, peningkatan kapasitas pengajar, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, dan pemberdayaan kelompok rentan seperti penyandang disabilitas dan pencari kerja di daerah tertinggal agar mereka dapat memiliki keterampilan yang bersaing di pasar kerja.

Gambar 4.6. Modalitas Kemnaker Mengatasi *Link and Match*



Sumber: Ditjen Binalavotas, Kemnaker

Modalitas Kemnaker dalam mengatasi ketidakcocokan di pasar kerja juga terus berkembang ke arah yang positif. Dengan modalitas Kemnaker saat ini, kapasitas pelatihan vokasi nasional dapat melatih hingga 6.116.219 orang per tahun dan menghasilkan sertifikasi nasional untuk 4.873.200 orang per tahun.

Kemnaker telah mengembangkan jejaring kolaborasi untuk mengatasi permasalahan *link and match*. Terdapat 100 Kios SIAPkerja di BLK untuk mendaftar pelatihan di BLK, mengakses sertifikasi

kompetensi, serta mendapatkan informasi terkait peluang kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka. Terdapat 79 FKLPI untuk mensinergikan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang disiapkan untuk memenuhi kebutuhan industri, 31 Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) untuk memastikan bahwa program vokasi yang dijalankan di daerah dan disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri lokal, serta 770 kemitraan dengan industri.

Ketika saya berbincang dengan Menko PMK, beliau sempat berkomentar bahwa dari sisi pelaksanaan Perpres 68/2022 sejauh ini baru Kemnaker yang paling aktif menindaklanjuti dengan melakukan transformasi pelatihan vokasi. Beliau berharap agar langkah Kemnaker ini dapat menjadi motivasi bagi kementerian atau lembaga lain yang terlibat untuk juga mempercepat pelaksanaan Perpres 68/2022 pada bagian yang menjadi kewenangannya masing-masing. Hal ini tentu menjadi sebuah kebanggaan dan prestasi bagi kami, ketika mendapat rekognisi atas kinerja yang telah kami laksanakan terkait transformasi pelatihan vokasi.

Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK)

Upaya mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif sesungguhnya tidak hanya dilakukan melalui pelatihan berbasis kompetensi, namun juga melalui pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja secara lebih luas. Melalui Perpres 68/2022 mengenai Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi, terdapat rekognisi terkait pentingnya SIPK bagi pelatihan vokasi. Melalui sistem informasi ini, dunia pelatihan dapat merujuk perkembangan keterampilan dalam dunia kerja. Selain itu, lulusan pelatihan juga dapat mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Lebih jauh, perusahaan juga dapat memanfaatkan sistem ini yang mempublikasikan lowongan pekerjaan dan mencari kandidat-kandidat terbaik guna mengisi lowongan tersebut. Oleh karena itu, sistem informasi pasar kerja memberikan kemudahan

layanan, bagi sisi *supply* maupun sisi *demand* pasar tenaga kerja Indonesia.

Dalam hal ini, saya berupaya melakukam terobosan dengan mengembangkan platform digital SISNAKER menjadi SIAPkerja, yang di dalamnya terdapat 4 (empat) layanan, yaitu Karirhub, Skillhub, Sertihub, dan Bizhub. Layanan Karirhub memberikan kemudahan dalam pencarian informasi lowongan dan informasi kandidat untuk mengisi lowongan tersebut. Pencari kerja juga dapat mendapatkan layanan pelatihan kerja melalui *Skillhub* dan pendaftaran sertifikasi melalui *Sertihub*. Ketika mereka ingin menjadi wirausaha, maka *platform* ini menyediakan kemudahan pendaftaran bantuan kewirausahaan melalui Bizhub. Dengan demikian, keseluruhan struktur ekosistem digital SIAPKerja yang dibangun sedemikian rupa oleh Kemnaker diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi *stakeholders* ketenagakerjaan.

Pada perkembangan terkini, kami juga bekerja sama dengan World Bank melalui program *Labour Market Information and Skills System Transformation for Labour Market Flexibility* (LISTRAF) untuk pengembangan ekosistem digital SIAPKerja secara lebih *advance* atau berkelas dunia. Dalam program tersebut, SIAPKerja diharapkan mampu menjadi *backbone* bagi fungsi *Public Employment Services* dan *Labor Market Observatory*.

Layanan Pusat Pasar Kerja

Public Employment Services (PES) atau layanan ketenagakerjaan publik adalah layanan yang disediakan oleh pemerintah untuk membantu pencari kerja menemukan pekerjaan dan pemberi kerja menemukan tenaga kerja yang sesuai. Tujuan utama dari PES adalah untuk memfasilitasi proses pencocokan antara pencari kerja dan lowongan pekerjaan, serta mendukung pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan Konvensi ILO 88/1948 tentang Layanan Ketenagakerjaan Publik.

Sebagai salah satu terobosan dalam upaya memperkuat layanan ketenagakerjaan di Indonesia, kami membentuk Pusat Pasar Kerja. Pusat

ini dirancang sebagai *hub* strategis yang mengintegrasikan berbagai layanan ketenagakerjaan di bawah satu atap guna menyederhanakan dan mempermudah akses layanan, baik bagi pencari kerja maupun pemberi kerja. Di sini, kami menyediakan berbagai fasilitas seperti informasi pasar kerja yang terkini, bimbingan karier, pelatihan keterampilan, hingga *platform* digital yang menghubungkan para pekerja dengan peluang kerja yang relevan.

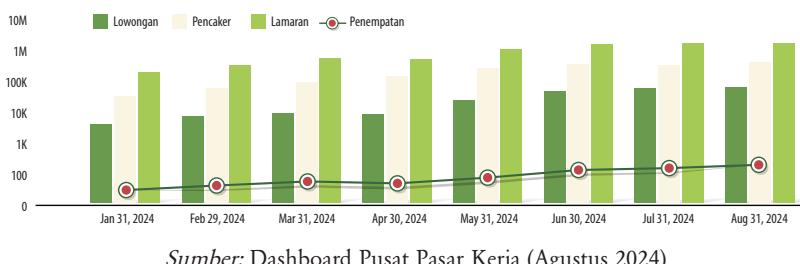
Gambar 4.7 Layanan Terpadu PaskerID

<p> SIAPkerja oleh Kemnaker</p> <p>SIAPkerja</p> <p>SIAPkerja adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan, baik di pusat maupun daerah.</p>	<p> LOKER</p> <p>Lowongan Pekerjaan</p> <p>Layanan lowongan perkerjaan merupakan layanan yang memberikan seseorang informasi untuk membantu menemukan pekerjaan impiannya</p>
<p> Karirhub oleh Kemnaker</p> <p>Karirhub</p> <p>Karirhub adalah suatu layanan daring ketenagakerjaan pada Portal kemnaker.go.id yang menyediakan informasi lowongan pekerjaan serta mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.</p>	<p> JOBFAIR</p> <p>Job Fair Virtual</p> <p>Layanan job fair / bursa kerja kemnaker merupakan layanan yang mempertemukan antara pencari pekerjaan dan pemberi kerja.</p>
<p> talenthub</p> <p>Talenthub</p> <p>Program yang mendukung peningkatan produktivitas bagi talenta muda di sektor kreatif, digital, sosial, dan UMKM. Adapun 5 program prioritas yang dimiliki Talenthub, yaitu industri digital, industri kreatif, industri gim, industri hijau, dan industri kecil menengah (IKM).</p>	<p> MINISTRY OF TRADE AND INDUSTRY SINGAPORE</p> <p>TechX Programme</p> <p>Kerja sama pemerintah Indonesia dengan pemerintah Singapura untuk pengembangan talenta digital melalui pertukaran pekerja pada bidang pekerjaan terkait teknologi untuk bekerja dalam waktu satu tahun di negara mitra.</p>

Sumber: paskerid.kemnaker.go.id

Dalam perkembangannya, Pusat Pasar Kerja yang ditopang oleh ekosistem digital SIAPKerja semakin mampu menjawab berbagai permasalahan *link and match* melalui pelayanan yang diberikan. Melalui Karirhub, telah dilakukan proses *job matching* yang mempertemukan antara pencari kerja dengan pemberi kerja. Hingga Agustus 2024, pencari kerja yang terdaftar di Karirhub mencapai 490.965 orang. Sementara itu, jumlah lowongan kerja sebanyak 94.338 lowongan. Selain itu, jumlah lowongan, pencaker, lamaran, dan penempatan setiap bulannya juga terus mengalami peningkatan. Lebih jauh, melalui pelaksanaan kegiatan Festival Pelatihan Vokasi dan Job Fair Nasional juga telah terdapat 56.566 lowongan pekerjaan yang disediakan. Dalam hal ini, Pusat Pasar Kerja berkolaborasi dengan universitas dan pemerintah daerah untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan acara tersebut.

Grafik 4.11. Lowongan, Pencaker, Lamaran, dan Penempatan Tahun 2024

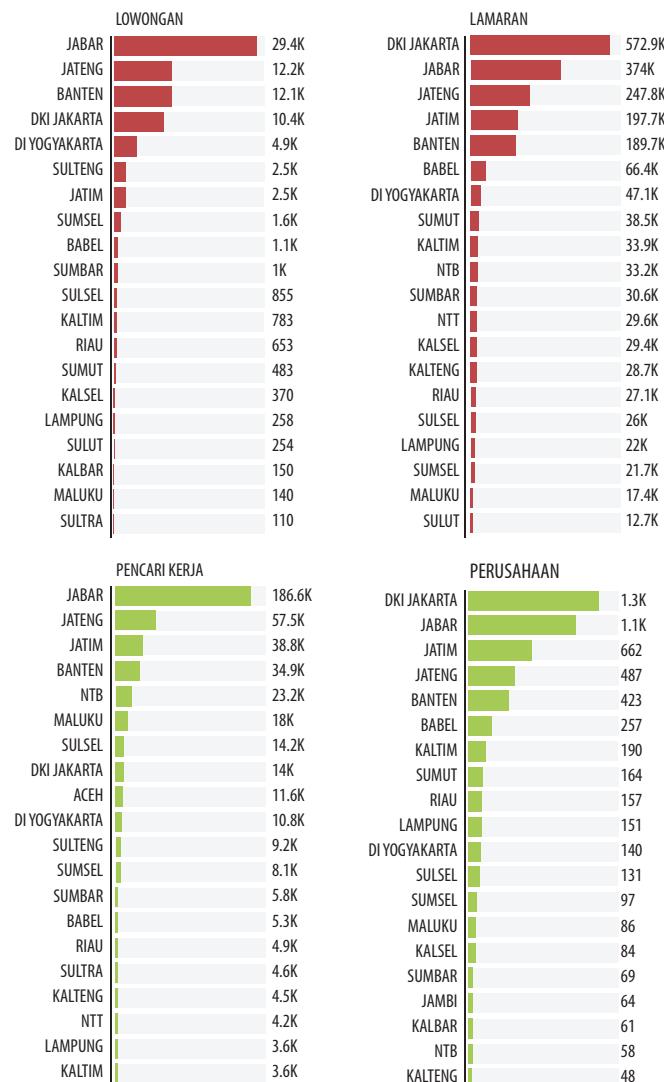


Sumber: Dashboard Pusat Pasar Kerja (Agustus 2024)

Hal ini menunjukkan bahwa hanya dalam waktu 2,5 tahun sejak berdiri, Pusat Pasar Kerja sudah berhasil menjangkau hingga hampir setengah juta orang pencari kerja, berhasil mendorong perusahaan untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan, serta berhasil menempatkan sebagian tenaga kerja tersebut sesuai dengan lowongan yang tersedia. Lebih jauh, melalui pelayanannya, Pusat Pasar Kerja juga mampu mengakomodasi data jumlah lowongan, pencari kerja, lamaran, perusahaan, dan penempatan berdasarkan provinsi, sektor lapangan usaha, jabatan, dan tingkat pendidikan. Hal ini sangat bermanfaat bagi

pencari kerja dan bagi pembuat kebijakan untuk menentukan arah kebijakan dan strategi dari *link and match*.

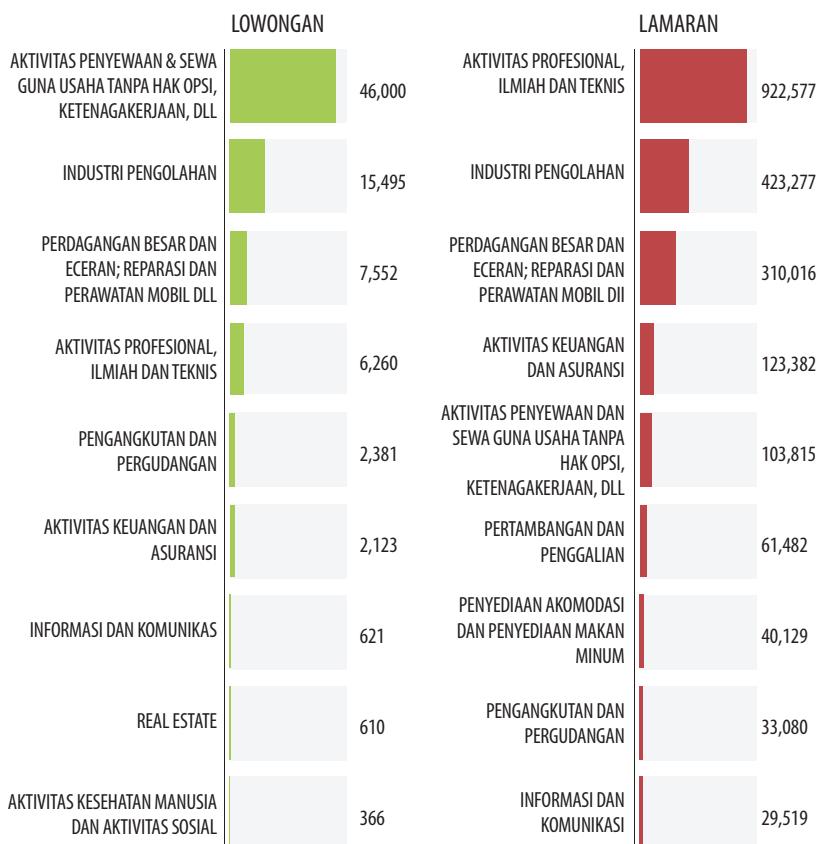
Grafik 4.12. Lowongan, Pencaker, Lamaran, dan Perusahaan Berdasarkan Provinsi



Sumber: Dashboard Pusat Pasar Kerja (Agustus 2024)

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Grafik 4.13. Lowongan dan Lamaran Berdasarkan Sektor Lapangan Usaha



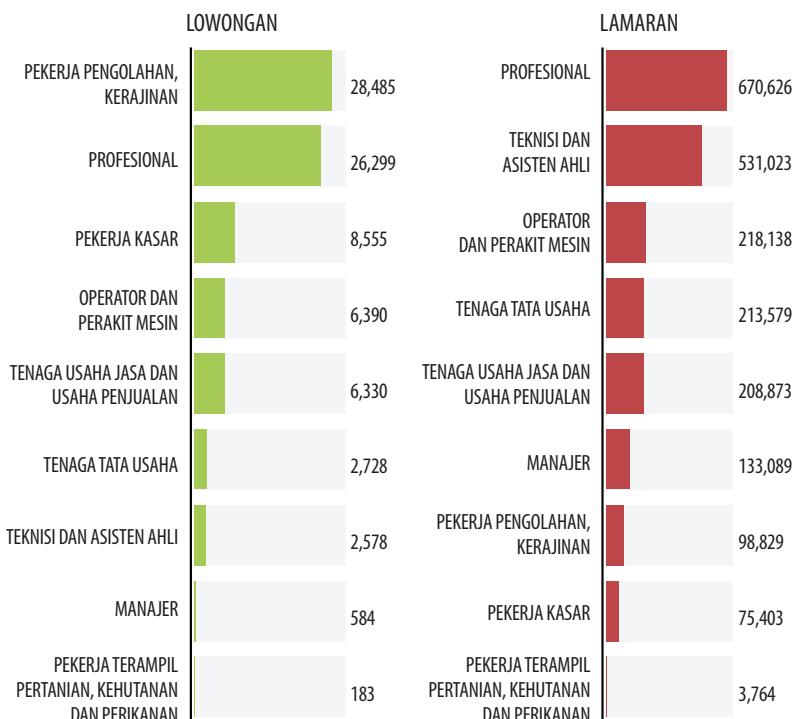
Sumber: Dashboard Pusat Pasar Kerja (Agustus 2024)

Pasker telah mampu untuk menjaring data yang dapat membantu melihat perilaku dalam pasar kerja (*job market behavior*) berbasis wilayah di tingkat provinsi. Berdasarkan data dari *Dashboard* Pusat Pasar Kerja posisi Agustus 2024, terlihat bahwa lowongan pekerjaan dan pencari kerja terbesar ada di Provinsi Jawa Barat. Namun demikian, lamaran terbesar justru terjadi di Jakarta. Ini menunjukkan bahwa DKI Jakarta tetap menjadi tujuan utama bagi pencari kerja dalam bekerja, sehingga

peluang untuk mendapatkan pekerjaan di Jawa Barat sesungguhnya relatif besar dibandingkan Jakarta.

Menurut sektor lapangan usaha, lowongan didominasi pada sektor aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha. Sementara itu, lamaran didominasi di sektor aktivitas profesional, ilmiah, dan teknis. Hal ini menunjukkan masih terbukanya peluang untuk mendapatkan pekerjaan di sektor aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha bagi para pencari kerja.

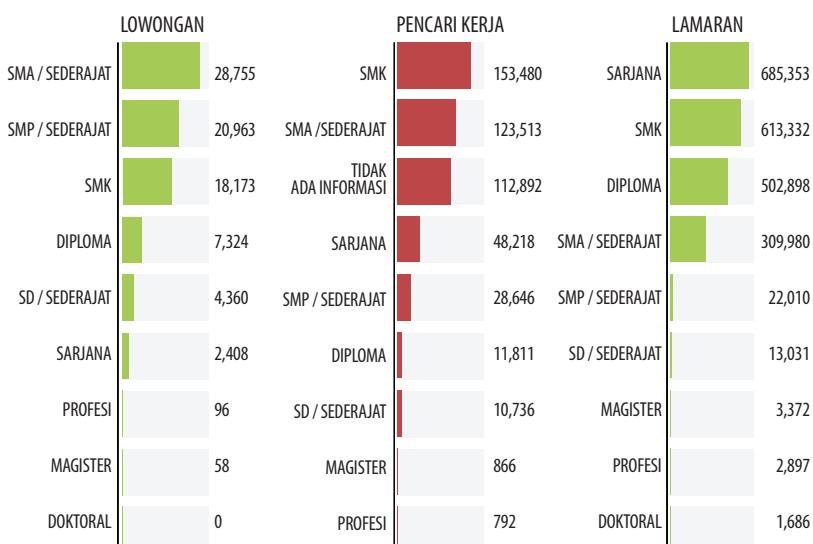
Grafik 4.14. Lowongan, Lamaran, dan Penempatan Berdasarkan Jabatan



Sumber: Dashboard Pusat Pasar Kerja (Agustus 2024)

Berdasarkan jabatan, lowongan pekerjaan cenderung besar pada pekerjaan pengolahan, kerajinan yang merupakan kualifikasi yang relatif rendah. Sementara itu, lamaran cenderung besar oleh profesional dan teknisi dan asisten ahli, yang menunjukkan lamaran dengan kualifikasi yang lebih tinggi. Hal ini karena data pencari kerja yang sementara ini masuk ke dalam Karirhub Pasker, masih cenderung besar pada kalangan profesional, sedangkan data lowongan perusahaan yang masuk masih cenderung besar pada jabatan kualifikasi rendah. Kondisi yang demikian, mengakibatkan *oversupply* lamaran pada jabatan kualifikasi tinggi dan *undersupply* lamaran pada jabatan kualifikasi rendah.

Grafik 4.15. Lowongan, Pencari Kerja, dan Lamaran Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Dashboard Pusat Pasar Kerja (Agustus 2024)

Menurut tingkat pendidikan, lowongan pekerjaan cenderung didominasi untuk pekerjaan SMA dan SMP atau sederajat. Sementara itu, pencari kerja lebih didominasi oleh lulusan SMK dan SMA atau sederajat, sedangkan lamaran pekerjaan banyak dari tingkat pendidikan

Sarjana dan SMK. Hal ini selaras dengan pernyataan sebelumnya bahwa lamaran pekerjaan cenderung besar pada kualifikasi tinggi yang biasanya diisi oleh tingkat pendidikan Sarjana dan Menengah-Atas. Lowongan dengan kualifikasi tinggi ini juga terkonsentrasi di Jakarta sehingga menyebabkan lamaran pekerja profesional juga besar di Jakarta.

Informasi ini memang belum sepenuhnya mencakup wilayah Indonesia secara keseluruhan dari sisi data. Namun, informasi awal ini menjadi modalitas penting untuk pengembangan SIPK lebih lanjut, terutama perilaku di pasar kerja, baik dari sisi lowongan, pencari kerja maupun lamaran. Hal ini tidaklah bisa dilakukan sebelumnya karena ketiadaan data sama sekali. Padahal, hal tersebut penting untuk melakukan analisis pasar kerja yang *reliable* dan bermanfaat bagi pengambil kebijakan untuk bisa meretas ketidakcocokan di pasar kerja. Atas dasar itu, analisis terhadap kondisi pasar kerja sangatlah penting sehingga SIPK dan fungsi Pelayanan Ketenagakerjaan yang dikelola oleh unit Pasar Kerja perlu lebih dikembangkan pada masa-masa yang akan datang. Dengan demikian, perluasan basis data, baik data lowongan, pencari kerja, lamaran, dan penempatan, juga perlu dikembangkan lagi.

Lebih jauh, dalam memberikan pelayanan pasar kerja yang inklusif, pada tahun 2022 telah terbentuk 56 Unit Layanan Disabilitas (ULD) dan telah ditempatkan 255 orang tenaga kerja penyandang disabilitas. Pada tahun 2023, jumlah ULD yang terbentuk meningkat menjadi 197 ULD dan jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas yang ditempatkan meningkat menjadi 702 orang. Dari total 702 penyandang disabilitas yang ditempatkan tersebut, sekitar 408 orang merupakan penyandang disabilitas fisik, 279 orang merupakan penyandang disabilitas sensorik dan 15 orang merupakan penyandang disabilitas mental.

Kolaborasi dengan Dunia Industri

Saat ini, *link and match* ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dari sisi pelatihan vokasi, mengalami berbagai perkembangan positif. Kemajuan dalam sinkronisasi kurikulum dan kebutuhan industri telah

dilakukan sehingga dapat memastikan bahwa lulusan pelatihan memiliki keterampilan teknis yang relevan dan siap pakai. Kolaborasi dengan perusahaan dilakukan untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan standar industri. Selain itu, program magang juga memberikan pengalaman langsung di tempat kerja kepada peserta pelatihan.

Kerja sama pelatihan vokasi juga semakin terlembaga dengan adanya Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Indonesia (FKLPI). Forum ini adalah sebuah wadah kolaborasi yang terdiri dari berbagai lembaga pelatihan di Indonesia. FKLPI bertujuan untuk memperkuat koordinasi dan komunikasi antar lembaga pelatihan, baik yang dikelola oleh pemerintah, swasta, maupun lembaga non-pemerintah, guna meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan keterampilan tenaga kerja Indonesia.

Saya melihat FKLPI sebagai salah satu langkah strategis dalam mempercepat pembangunan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan kompetitif. FKLPI tidak hanya berperan dalam memfasilitasi dialog antar penyelenggara pelatihan, tetapi juga menjadi forum untuk berbagi praktik terbaik, memperbarui kurikulum sesuai kebutuhan industri, dan memperkuat standar pelatihan nasional. Melalui FKLPI, saya berharap kita dapat mendorong sinergi yang lebih erat antara pemerintah, industri, dan lembaga pelatihan, sehingga program-program pelatihan yang dikembangkan tidak hanya relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja saat ini, tetapi juga mampu menjawab tantangan masa depan, seperti revolusi industri 4.0 dan transformasi digital. Forum ini juga memungkinkan kami untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan vokasi yang diberikan, serta memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia memiliki keterampilan yang dibutuhkan di berbagai sektor, baik di dalam negeri maupun di pasar global.

FKLPI, khususnya di daerah-daerah, terus berkembang dan menjadi embrio bagi pembentukan Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV), sehingga semakin memperkuat sinergi di tingkat daerah. Tim ini berfungsi sebagai motor penggerak pelatihan vokasi yang lebih terarah

dan sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan pasar kerja di daerah masing-masing. Dengan adanya TKDV, kami berharap koordinasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan lembaga pelatihan dapat berjalan lebih efektif, sehingga pelaksanaan program pelatihan vokasi dapat lebih relevan dan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja di setiap daerah.

Sebagaimana yang telah disampaikan sebelumnya pula, saat ini terdapat 79 FKLPI yang berupaya mensinergikan langkah-langkah peningkatan kualitas SDM untuk memenuhi kebutuhan industri. Selain itu, terdapat pula 31 TKDV untuk memastikan bahwa program vokasi yang dijalankan di daerah sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri lokal. Lebih jauh, kami juga telah menjalin 770 kemitraan dengan industri.

Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang Bekerja

Peran pendidikan dan pelatihan vokasi menjadi sangat penting dalam menjawab tantangan industri 4.0 serta mengantisipasi perubahan kebutuhan keterampilan. Pendidikan dan pelatihan vokasi tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, tetapi juga menjadi sarana strategis untuk memperkuat ekonomi bangsa melalui penciptaan tenaga kerja yang terampil dan siap bekerja. Dalam hal ini, saya meyakini perlunya upaya secara terus-menerus untuk menempatkan lulusan pelatihan vokasi. Hal ini diperlukan agar lulusan pelatihan vokasi dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang telah diperoleh sehingga bermuara pada peningkatan level produktivitas dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Dari tahun 2021 sampai tahun 2023, telah ditempatkan 304.807 orang hasil dari pelatihan kerja/vokasi. Total capaian ini dilakukan melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi sebanyak 181.647 orang, Pemagangan Dalam Negeri sebanyak 94.507 orang, dan Pemagangan Luar Negeri sebanyak 28.653 orang. Hal tersebut merupakan hasil kerja keras untuk mengintegrasikan pelatihan kerja dengan penempatan lulusannya.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Tabel 4.5. Realisasi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Berdasarkan Kejuruan 2023

NO	KEJURUAN	JUMLAH	SHARE	NO	KEJURUAN	JUMLAH	SHARE
1	TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	37.546	24,61%	15	ELDERLY CARETAKER	1.823	1,19%
2	GARMEN APPAREL	21.178	13,88%	16	INDUSTRI KREATIF	1.679	1,0%
3	PROCESSING	16.498	10,81%	17	PERIKANAN	1.357	0,89%
4	TEKNIK OTOMOTIF	10.829	7,10%	18	HOUSEKEEPING	1.136	0,74%
5	PARIWISATA	9.611	6,30%	19	AGROBISNIS	816	0,53%
6	BISNIS DAN MANAJEMEN	9.250	6,06%	20	BABY SITTER	752	0,49%
7	TEKNIK LAS	8.197	5,37%	21	DESAIN BATIK	520	0,34%
8	TATA KECANTIKAN	7.961	5,22%	22	CHILD CAREWORKER	432	0,28%
9	TEKNIK LISTRIK	5.331	3,49%	23	LAINNYA	249	0,16%
10	BANGUNAN	4.417	2,90%	24	PRODUKTIVITAS	120	0,08%
11	PERTANIAN	3.991	2,62%	25	TATA BUSANA	83	0,05%
12	REFRIGERATION	3.165	2,07%	26	TATA BOGA	64	0,04%
13	TEKNIK ELEKTRONIKA	3.040	1,99%	27	FAMILY DRIVER	38	0,02%
14	TEKNIK MANUFAKTUR	2.488	1,63%		TOTAL	152.561	100%

Sumber: DATA DICIAH (2024)

Sumber: Kemnaker RI (diolah)

Berdasarkan realisasi PBK tahun 2023, capaian lulusan pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 152.561 orang. Dari total tersebut, lulusan kejuruan teknologi informasi dan komunikasi sebesar 24,61 persen, *garment apparel* sebesar 13,88 persen, dan *processing* sebesar 10,81 persen dari seluruh kejuruan. Pola yang seperti ini sangat sesuai dengan kebutuhan keahlian saat ini yaitu di bidang teknologi dalam era digital. Sektor ini berpotensi besar untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mendorong transformasi digital di berbagai industri. Lulusan pelatihan kejuruan lain seperti *garment apparel* dan *processing* juga turut memberikan kontribusi penting untuk mendukung sektor manufaktur dan industri kreatif.

Tabel 4.6. Pelatihan Vokasi Berdasarkan Level

LEVEL	CAPAIAN PELATIHAN(ORANG)						KETERANGAN
	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	TARGET 2024	REALISASI 2024*	
LEVEL OPERATOR	121049	121831	145758	160115	132816	59702	2020: PBK UPTP, PFLK, BANTUAN PROGRAM, PBK DI UPTD 2021: PBK UPTP, PFLK, DUDI, BANTUAN PROGRAM PBK DI UPTD 2022: PBK UPTP, PFLK, PILOTING, DUDI, BANTUAN PROGRAM, PBK DI UPTD 2023: PBK REGULER, E-TRAINING, FUTURE JOB, TMT, DUDI, PFLK, BANTUAN PROGRAM, PBK DI UPTD 2024: OPERATOR/PELAKSANA (SETARA KUALIFIKASI LEVEL 2-3), E-TRAINING, TMT, PFLK, BANTUAN PROGRAM, PBK DI UPTD
LEVEL TEKNISI		288	607	597	688	543	2021-2023: PBK TEKNIKI AHLI 2024: TEKNISI/ANALISIS (LEVEL4-5)
STANDAR INTERNASIONAL				160	560	299	2023: PELATIHAN BERSTANDAR ASEAN 2024: STANDAR INTERNASIONAL

Sumber: Kemnaker RI

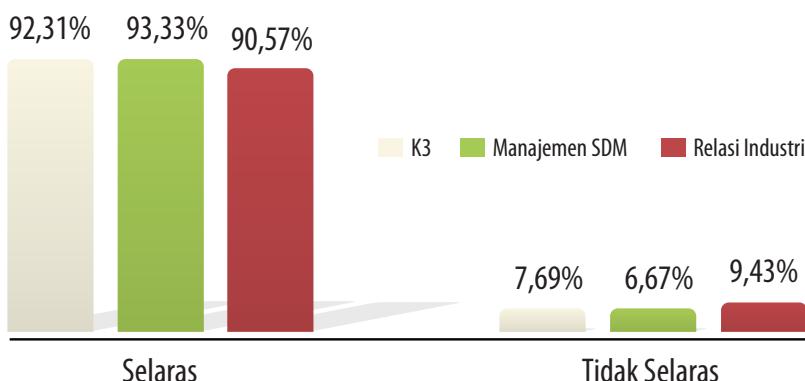
Sejak tahun 2020, pelatihan vokasi memang masih didominasi oleh pelatihan pada level operator. Namun demikian, data di bawah juga menunjukkan bahwa Kemnaker mulai menginisiasi pelatihan vokasi pada level teknisi sejak tahun 2021 dan standar internasional sejak tahun 2023. Dalam hemat saya, pelatihan vokasi harus mulai bergeser ke level keterampilan menengah-tinggi. Melalui langkah ini kita dapat mencetak angkatan kerja yang berdaya saing dan mendorong produktivitas untuk keluar dari jebakan negara berpendapatan menengah.

Selain dari sisi pelatihan vokasi, ikhtiar mengisi tenaga kerja pada level jabatan menengah-tinggi juga dilakukan melalui jalur pendidikan vokasi. Dalam hal ini, Kemnaker juga ikut berkontribusi dengan menyiapkan Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker) untuk mencetak lulusan yang dapat mengisi segmen tersebut. Layanan untuk memasuki dunia kerja bagi lulusan Polteknaker dilakukan melalui Unit Pusat Karir dengan sejumlah strategi: (1) pembekalan *hardskill* dan *softskill* pendukung karir calon lulusan, (2) penguatan *branding* institusi dan

jaringan kerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), (3) pemberian layanan untuk fasilitasi penempatan lulusan di industri.

Dalam kurun waktu 2022-2023, jumlah lulusan Polteknaker yang telah bekerja sebanyak 164 orang atau 60,1 persen dari jumlah lulusan. Selain itu, 42 orang berstatus magang, 3 orang melanjutkan studi, dan 24 orang berstatus wirausaha. Dari sisi keselarasan pekerjaan, tingkat keselarasan pekerjaan dengan bidang ilmu juga sangat tinggi. Pada program studi D-IV Relasi Industri, diketahui bahwa dari total 60 orang alumni yang bekerja dan magang sebanyak 90,57 persen selaras dengan bidang ilmunya. Pada program studi D-IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dari total 71 orang alumni yang bekerja dan magang sebesar 92,31 persen selaras dengan bidang ilmunya. Pada program studi D-III Manajemen SDM, dari total 19 orang yang bekerja dan magang sebesar 93,33 persen pekerjaan yang dilakukan selaras dengan bidang ilmunya. Ini berarti poltekner sangat mampu menjawab kebutuhan pekerja di level jabatan menengah-tinggi.

Grafik 4.16. Keselarasan Pekerjaan dengan Bidang Ilmu



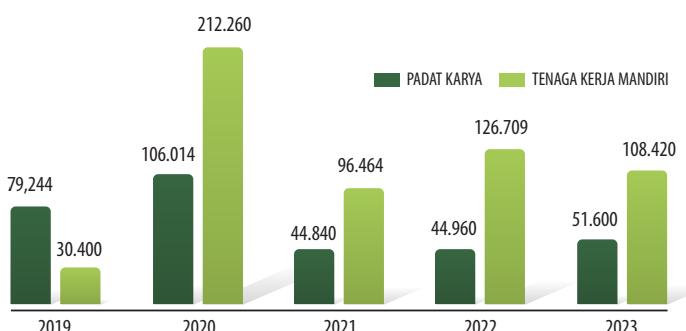
Sumber: Politeknik Ketenagakerjaan, 2023

B.3. Metamorfosa Ekspansi Kesempatan Kerja

Di tengah tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19, saya terus berupaya untuk memastikan pelindungan pekerja dan angkatan kerja yang belum bekerja melalui berbagai program strategis. Salah satu upaya signifikan yang dilakukan adalah inovasi program perluasan kesempatan kerja melalui pelaksanaan Program Padat Karya dan program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pemula dan Lanjutan. Kedua program ini bertujuan untuk menjaga kebertahanan ekonomi pekerja. Di masa pandemi, selain berfungsi untuk mengembangkan kewirausahaan, program ini juga berfungsi sebagai sabuk pengaman terhadap guncangan ekonomi yang dialami oleh banyak pekerja.

Data menunjukkan jumlah penerima manfaat program perluasan kesempatan kerja pada tahun 2020 jauh lebih besar dibandingkan tahun-tahun sebelum dan setelahnya. Hal ini dikarenakan adanya fokus pemerintah pada penanggulangan dampak Covid-19 melalui penyaluran bantuan kewirausahaan dan padat karya. Inilah yang menyebabkan angka realisasi program pada tahun 2020 mencapai 500 persen dari target awal dan jumlah penerima program yang mencapai lebih dari 300 ribu orang. Kedua program ini kemudian terus berlanjut setelah pandemi Covid-19, meskipun dengan realisasi yang tidak sebesar tahun 2020.

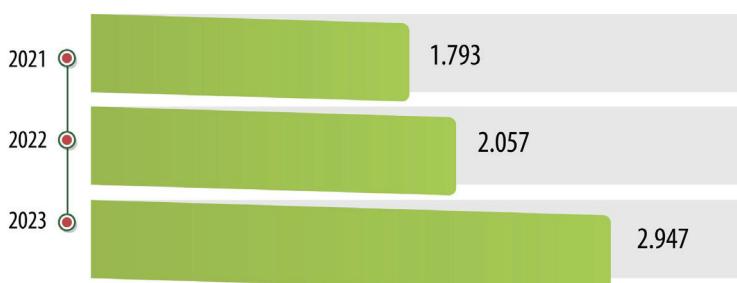
Grafik 4.17. Program Perluasan Kesempatan Kerja 2019-2023



Sumber: LKJ Kemnaker 2019 - 2024

Salah satu bentuk capaian penting dari transformasi perluasan kesempatan kerja adalah munculnya program TKM lanjutan sebagai fase keberlanjutan dari program TKM pemula. Pada TKM Lanjutan, penerima manfaat TKM Pemula akan menerima bantuan kembali. Namun demikian, bantuan ini bukan lagi untuk kelompok, melainkan untuk individu dari kelompok terdahulu yang dipandang memiliki keberhasilan dalam usahanya. Elemen kunci dari program ini adalah pemberdayaan masyarakat hingga masyarakat mampu mandiri secara ekonomi dengan menjalankan suatu usaha ekonomi tertentu, yang kemudian dapat membuka lapangan kerja baru bagi orang lain.

Grafik 4.18. Penerima Program TKM Lanjutan 2021-2023 (orang)



Sumber: Kemnaker RI

Setelah transformasi program inkubasi bisnis menjadi TKM lanjutan, tren peserta yang memperoleh manfaat program semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, terdapat 2.947 penerima manfaat program TKM lanjutan dengan realisasi yang mencapai 133 persen atau di atas target yang telah ditetapkan pada awal perencanaan program. Hal ini menunjukkan adanya transformasi yang positif dan berkelanjutan dari program tenaga kerja mandiri untuk bisa memberikan manfaat yang lebih besar bagi perekonomian masyarakat.

Success Story

Jujun Juanda (26), pemuda asal Denpasar, Bali, penerima bantuan TKM dari Kemnaker. Jujun yang memiliki usaha *digital printing* ini mengajukan program TKM pemula pada 2020. Mengingat saat itu TKM berkelompok, Jujun pun memutuskan untuk mengambil program bantuan tersebut barangkali bermanfaat bagi organisasinya.

Jujun dan kelompoknya pun akhirnya berhasil mendapatkan TKM pemula. Bersama rekan-rekannya, Jujun melakukan pembelian mesin mesin, salah satunya adalah mesin fotokopi.

Namun ternyata, saat mengawali karirnya, Jujun dan rekan-rekan harus berhadapan dengan tantangan yang tak terduga, pandemi Covid-19. Jujun pun sempat kelimpungan, bahkan seorang rekannya yang berasal dari Madura harus kembali ke kampung halamannya.

Dengan modal dari TKM yang sudah habis dibelanjakan, Jujun pun sempat ragu untuk melanjutkan usahanya. Hingga akhirnya ia mendapatkan informasi kalau ada program TKM Lanjutan.

Akhirnya, pada 2021, ia memberanikan diri mengajukan TKM Lanjutan dan berhasil mendapatkannya. Dengan bantuan TKM Lanjutan tersebut, Jujun kembali berinovasi membeli alat cetak ID card, di mana saat itu marak percetakan kartu vaksin (ID vaksinasi).

Atas keuletannya tersebut, kini Jujun sudah bisa mempekerjakan 4 orang karyawan.

Selain itu, capaian penting program TKM pada periode ini adalah munculnya program-program TKM Afirmasi pada daerah tertentu dan untuk mengatasi kemiskinan ekstrem. Kedua program TKM khusus ini muncul sebagai amanat dari penugasan Kemnaker untuk ikut mempercepat pembangunan di wilayah Papua dan Papua Barat serta untuk mempercepat pengentasan kemiskinan ekstrem di seluruh wilayah Indonesia.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Tabel 4.7. Kegiatan Pemberdayaan Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem Kemnaker 2023

NO	ESELON I PENGELOLA PROGRAM	NAMA KEGIATAN/RO	SASARAN	REALISASI	HASIL PEMADANAN DATA DENGAN DATA P3KE DESIL 1-4			
					DESIL 1	DESIL 2	DESIL 3	DESIL 4
1	Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Perluasan Kesempatan Kerja/Tenaga Kerja Mandiri Pemula	110.000 Orang	108.430 Orang	10.376 Orang	10.767 Orang	10.390 Orang	9.623 Orang
		Perluasan Kesempatan Kerja/Tenaga Kerja yang Mengikuti Kegiatan Padat Karya	52.800 Orang	51.600 Orang	5.649 Orang	5.227 Orang	5.253 Orang	4.533 Orang
2	Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Pelatihan Vokasi dan Pemagangan/Pelatihan Berbasis Kompetensi	14.784 Orang	15.008 Orang	1.537 Orang	1.514 Orang	1.516 Orang	1.333 Orang
TOTAL			177.584 ORANG	175.038 ORANG	17.562 ORANG	17.508 ORANG	17.159 ORANG	15.509 ORANG

Sumber: Kemnaker RI

Pada tahun 2023, dari total 110.000 orang penerima program TKM Pemula sekitar 41.156 orang penerima terkategorikan miskin ekstrem. Data realisasi ini sudah disesuaikan dengan data desil rumah tangga dari Program Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem (P3KE), mulai desil 1 hingga desil 4. Untuk tahun 2024, program perluasan kesempatan kerja untuk pengentasan kemiskinan ekstrem menargetkan 20 ribu penerima program TKM dan 50 ribu penerima program padat karya. Transformasi juga dilakukan pada program ini pada tahun 2024. Konsep TKM Pemula yang semua kelompok kemudian ditransformasikan menjadi individu untuk memperbesar peluang menjadi TKM lanjutan. Selain itu, untuk lebih mempertajam pelaksanaan program ini, maka ke depannya akan digunakan data registrasi sosial-ekonomi (REGSOSEK) sebagai basis data penerima manfaat.

B.4. *Talent Hub*: Terobosan Membangun Generasi Muda Berkualitas

Pada bab sebelumnya, saya telah menyampaikan terobosan program pengembangan talenta muda yakni dengan membangun *Talent Hub*, serta sejumlah strategi yang saya gunakan. Selanjutnya, saya pun langsung mengimplementasikan strategi sinergi dan kolaborasi tersebut dengan

cara mempertemukan aktor-aktor yang mumpuni dalam pengembangan *Talent Hub* dengan unit teknis terkait.

Alhamdulillah, pada awal implementasi *Talent Hub*, saya merasa sangat terbantu oleh Tim *Talent Hub* dan SDM dari unit teknis yang benar-benar memahami persoalan dan tata cara untuk mengembangkan talenta muda kita. Berkat mereka, sejak beroperasi pada 2021, yang mana pada saat itu kondisi ekonomi kita dihinggapi oleh tantangan insidentil berupa pandemi Covid-19, *Talent Hub* terus bergerak mencari cara dalam mengembangkan talenta muda.

Pertama, untuk menjelaskan capaian *Talent Hub*, saya menempatkan *Talent Corner* dalam uraian awal karena hal ini merupakan representasi dari *Talent Hub* di setiap daerah. Saat ini *Talent Corner* telah tersedia di 21 Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Kemnaker, baik BBPVP maupun BPVP. Dari tabel di bawah dapat terlihat bahwa kami benar-benar serius untuk memperkuat program *Talent Corner* sebagai pusat pengembangan talenta muda kita. Melalui strategi yang kami terapkan, yakni mengintegrasikan *Talent Corner* ke dalam UPTP, maka *Talent Corner* telah menjadi bagian dari layanan UPTP, sehingga jangkauan layanan *Talent Hub* menjadi semakin optimal.

Tabel 4.8. Lokasi *Talent Corner* se-Indonesia

NO	UPTP LOKASI TALENT CORNER	NO	UPTP LOKASI TALENT CORNER	NO	UPTP LOKASI TALENT CORNER
1	BBPVP BANDUNG	8	BPVP BANDA ACEH	15	BPVP PADANG
2	BBPVP BEKASI	9	BPVP BANDUNG BARAT	16	BPVP PANGKEP
3	BBPVP MAKASSAR	10	BPVP BANTAENG	17	BPVP SAMARINDA
4	BBPVP MEDAN	11	BPVP BANYUWANGI	18	BPVP SIDOARJO
5	BBPVP SEMARANG	12	BPVP BELITUNG	19	BPVP SORONG
6	BBPVP SERANG	13	BPVP KENDARI	20	BPVP SURAKARTA
7	BPVP AMBON	14	BPVP LOMBOK TIMUR	21	BPVP TERNADE

Sumber: Kemnaker RI

Terdapat sejumlah program/kegiatan layanan yang terselenggara di *Talent Corner*, yaitu: *Talent Talks*, *Talent Class*, Fasilitas Bimbingan Konsultasi Usaha Mikro, *Co-Working Space*, serta Ruang Pameran Hasil Pelatihan. Program *Talent Talks* merupakan sebuah kegiatan sosialisasi dan seminar mengenai perkembangan dunia ketenagakerjaan. Melalui kegiatan ini, kami membangun “ruang dialog” bagi kalangan muda untuk membahas dan bertukar pikiran mengenai suatu permasalahan atau topik ketenagakerjaan, misalnya: dunia ketenagakerjaan saat ini dan di masa depan, digitalisasi dan partisipasi dalam ekosistem digital ketenagakerjaan. Hasil dari dialog dengan talenta muda melalui *Talent Talks* ini kemudian kami jadikan bahan masukan untuk kebijakan Kemnaker ke depan terkait pengembangan talenta muda.

“Talent Talks ini merupakan bentuk kehadiran Kementerian Ketenagakerjaan untuk talenta muda. Yang diundang itu para pelaku usaha, usaha kecil, mahasiswa, kemudian adik-adik yang bekerja di swasta, kita ingin mendengar suaranya mereka apakah program-program yang ada di Kemnaker itu sudah menjawab kebutuhan mereka.”

Sementara itu, program *Talent Class* lahir dari tuntutan inovasi di era pandemi Covid-19. Salah satu inovasi yang kami lakukan adalah melaksanakan kelas pelatihan secara virtual dan *hybrid*. Selain itu, untuk meningkatkan kualitas program *Talent Class*, kami juga melakukan kerja sama dengan lembaga pelatihan dalam hal pembuatan kurikulum dan mentor. Beberapa lembaga pelatihan yang pernah berkolaborasi adalah Binar Academy, Arkademi, Dibimbing.id, Hacktiv8, dan sebagainya. Berdasarkan hasil pemantauan kami, peminat kegiatan *Talent Class* terus mengalami peningkatan dari waktu-waktu. Ini menunjukkan bahwa program *Talent Class* semakin diminati oleh generasi muda. Hal yang lebih membanggakan saya, lulusan *Talent Class* juga berhasil menjadi juara ke-2 dalam Kompetisi Inovator Muda Tahun 2.0 yang diselenggarakan oleh BBPKK Bandung Barat.

Success Story

Ini adalah kisah Tiara, lulusan Prodi Teknik Kimia Institut Teknologi Sumatera. Pada 13 November hingga 22 November 2023, Tiara mengikuti kelas secara *online* dan gratis dari *Talent Hub* dengan topik “*How To Be A Professional Public Speaker.*” Materi paling disukai Tiara selama mengikuti kelas tersebut adalah *Personal Branding*.

Usai mengikuti pelatihan di *Talent Class*, gadis asal Lampung ini berpartisipasi dalam Kompetisi Inovator Muda, sebuah kompetisi yang melibatkan generasi muda lulusan *Talent Class* untuk mencari inovasi pengembangan wirausaha bagi para UMKM, utamanya penerima bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dari Kemnaker. Tiara pun berkesempatan menjadi bagian dari Kelompok 9 yang bertugas mengembangkan wirausaha UMKM di Yogyakarta.

Singkat cerita, dalam Kompetisi Inovator Muda tersebut, Tiara dan tim menggagas platform I-PRO (*Indonesia Provide*) yaitu *platform* digital yang menyediakan solusi terpadu untuk permodalan, pembinaan, *monitoring*, dan penyediaan *platform* pribadi untuk keberlangsungan pelaku UMKM di seluruh Indonesia. Melalui inovasi ini, Tiara Bersama Kelompok 9 berhasil menjadi juara.

Kisah Tiara ini membuktikan bahwa Kemnaker hadir melalui *Talent Hub* untuk membantu talenta muda Indonesia menjadi para inovator yang dapat membantu digitalisasi wirausaha di Indonesia, sekaligus membantu UMKM kita agar naik kelas!

Lebih jauh, *Talent Fest* juga sukses kami laksanakan secara simultan pada 2022 dan 2023. Pada 2022, *Talent Fest* diselenggarakan dalam bentuk *Pitch Battle Competition* (kompetisi *startup* muda) dan *Young Movie Competition*. *Pitch Battle Competition* diikuti total 144 *startup*, sedangkan *Young Movie Competition* diikuti 38 kelompok kreatif. Pada 2023, *Talent Fest* diselenggarakan dalam bentuk *Plenary Session* (seminar tematik) sebanyak 5 kali serta Pameran Kesempatan Kerja yang diikuti 8 *Exhibitor*.

Kesuksesan kami dalam menyelenggarakan program pengembangan talenta muda ini kemudian mendapatkan attensi dari berbagai pihak. Hal ini terlihat dari apresiasi oleh pihak lain. Pada tahun

2023, 3 (tiga) program *Talent Hub* yakni *Talent Corner*, *Talent Fest*, dan *Talent Class* mendapat penghargaan dari media Merdeka.com untuk kategori Program Inovatif Dalam Negeri.

Terkait dengan *Talent Scouting*, pelaksanaan program ini kami kolaborasikan unit teknis Kemnaker maupun pihak eksternal seperti KarirLab. Selain dihadirkan dalam bentuk kompetisi, *Talent Scouting* kami hadirkan untuk dalam bentuk pembinaan melalui *Power Resume Builder* (pembuatan resume yang kuat) dan *Power Resume Evaluation* (evaluasi pembuatan resume yang kuat). Selama 2022 s.d 2023, program *Talent Scouting* ini telah berhasil menempatkan 1.125 orang. Secara angka, mungkin ini tak seberapa. Tetapi sebagai sebuah proses, program ini cukup menggembirakan karena berhasil menciptakan pola baru dalam pengembangan talenta muda kita.

Selain *Talent Hub*, sebagai Menteri Ketenagakerjaan, saya meyakini bahwa peningkatan keterampilan kalangan muda melalui pelatihan vokasi harus bisa diakses oleh seluruh kalangan. Oleh karenanya, pada tahun 2021 kami mencoba menyelenggarakan beasiswa pelatihan talenta muda santri di Indonesia. Kegiatan ini kami selenggarakan sebagai hadiah kepada kaum santri di peringatan Hari Santri Nasional 2021. Program pelatihan kompetensi untuk para santri muda ini kami laksanakan melalui kerja sama dengan Rabithah Ma'ahid Islamiyah (RMI) PBNU. Adapun lokasi pelatihan Beasiswa santri ini terdapat di 17 (tujuh belas) BPVP milik Kemnaker, yaitu: BPVP Aceh, BBPVP Medan, BPVP Padang, BBPVP Serang, BBPVP Serang, BBPVP Bekasi, BBPVP Bandung, BPVP Lembang, BBPVP Semarang, BPVP Surakarta, BPVP Sidoarjo, BPVP Banyuwangi, BPVP Lombok Timur, BPVP Bantaeng, BPVP Pangkep, BPVP Belitung, BPVP Samarinda, dan BBPVP Makassar.

Melalui program tersebut saya berharap akan lahir para santri yang kreatif, inovatif, dan bisa beradaptasi dengan cepatnya perkembangan zaman. Adapun jumlah beasiswa yang kami serahkan sebanyak 1.000 kuota pelatihan bagi para santri. Program pelatihan yang diberikan di antaranya tentang *digital marketing*, *video editing*, *fotografi*, *product design*, dan *virtual event organizing*.

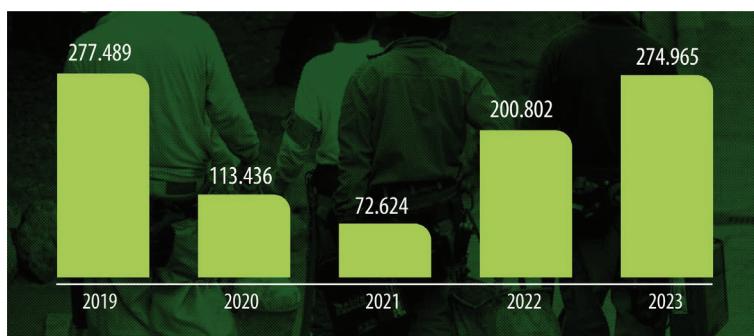
B.5. Ekspansi Pasar Kerja Global

Perkembangan Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Datangnya pandemi Covid-19 di awal tahun 2020 memberikan pukulan yang berat pada upaya penempatan Pekerja Migran Indonesia dikarenakan adanya pembatasan mobilitas global yang dilakukan oleh banyak negara di seluruh dunia. Oleh karena itu, upaya utama yang dilakukan adalah melindungi jiwa dan kesehatan seluruh warga negara Indonesia, baik yang ada di Indonesia maupun yang ada di negara penempatan. Seiring dengan membaiknya keadaan pandemi dan dibukanya kembali jalur migrasi serta penempatan pekerja, kami kembali mengintensifkan upaya penempatan pekerja migran di negara-negara mitra penempatan dengan tetap memprioritaskan keselamatan dan kesehatan seluruh warga negara Indonesia.

Sebagai dampaknya, meskipun terjadi penurunan signifikan akibat pandemi Covid-19 di tahun 2020, penempatan tenaga kerja luar negeri kemudian menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 dan 2023 terjadi peningkatan signifikan sehingga angka penempatan sudah nyaris sama dengan angka penempatan di tahun sebelum pandemi yaitu tahun 2019, sebagaimana yang terlihat pada grafik di bawah. Melihat tren yang seperti ini, maka diperkirakan jumlah ini akan terus meningkat ke depannya.

Grafik 4.19. Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia



Sumber: Kemnaker RI

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

**Tabel 4.9. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara Tujuan
2021-2023**

NO	NEGARA	2021	2022	2023	JUMLAH
1	Taiwan	7.789	53.483	83.216	144.488
2	Malaysia	563	43.163	7.226	115.986
3	Hong Kong	52.278	60.096	65.916	17.829
4	Korea Selatan	174	11.571	1.258	24.325
5	Jepang	359	5.832	9.673	15.864
6	Singapura	3.217	6.624	7.898	17.739
7	Arab Saudi	747	4.676	631	11.733
8	Italia	3.225	3.582	3.519	10.326
9	Brunai Darussalam	0	0	2.872	2.872
10	Turki	874	1.489	2.289	4.652
11	Polandia	1.195	1.897	1.524	4.616
12	Uni Emirat Arab	437	548	976	1.961
13	Papua Nugini	259	549	634	1.442
14	Hungaria	112	178	447	737
15	Kuwait	10	718	425	1.153
16	Slovakia	0	30	401	431
17	Maldivest	449	1.164	388	2.001
18	Kepulauan Solomon	1	418	375	794
19	Selandia Baru	0	184	335	519
20	Maladewa	0	0	330	330
21	Qatar	219	848	307	1.374
22	Zambia	144	110	289	543
23	Rusia	154	273	246	673
24	Rumania	83	288	221	592
25	Bulgaria	0	29	178	207
26	Lainnya	335	3.052	1.356	4.743
JUMLAH		72.624	200.802	274.965	548.391

Sumber: Kemnaker RI

Positifnya pertumbuhan angka penempatan juga berdampak pada peningkatan nilai remitansi yang masuk dari luar negeri oleh pekerja migran Indonesia. Seperti kita ketahui kontribusi remitansi terhadap sangatlah positif bagi perekonomian keluarga Pekerja migran, serta masyarakat dan negara pada umumnya. Pada tahun 2023, angka remitansi mencapai 14,2 miliar US Dollar pada tahun 2023, sehingga sudah melampaui angka remitansi di masa sebelum pandemi yang hanya sebesar 11 miliar US Dollar.

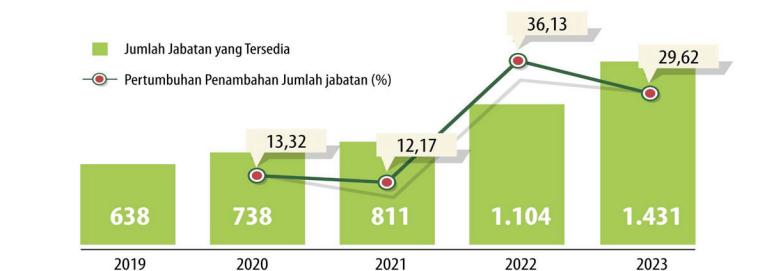
Grafik 4.20. Remitansi Pekerja Migran Indonesia (Juta USD)



Sumber: Bank Indonesia

Selain jumlah penempatan dan remitansi yang bertambah, terjadi pula peningkatan jumlah jenis jabatan pekerja migran Indonesia dari tahun 2019. Hal ini menunjukan bahwa Pekerja Migran Indonesia dipercaya oleh pemberi kerja di negara penempatan untuk mengisi berbagai jabatan yang di negara mereka. Ini adalah bentuk ekspansi jabatan Pekerja Migran Indonesia. Tren ini juga menjadi pertanda positif terhadap peluang peningkatan jumlah penempatan pekerja migran Indonesia di masa depan.

Grafik 4.21. Perkembangan Jumlah Jenis Jabatan



Sumber: BP2MI

Layanan Terpadu Satu Atap dan Satuan Tugas Pekerja Migran

Salah satu masalah terbesar bagi pekerja migran adalah penempatan non prosedural yang menimbulkan banyak dampak negatif dan merugikan pekerja migran. Hal ini juga dipengaruhi oleh *procedural cost* yang kadangkala tidak hanya berbentuk uang, seperti: masih sulit dan berbelitnya tahap administrasi dan birokrasi yang harus dilalui calon pekerja migran ketika ingin berangkat ke negara penempatan. Akibatnya, banyak yang memilih untuk mencari jalan pintas melalui jalur non prosedural/illegal, yang kemudian justru menimbulkan *cost* lebih besar.

Gambar 4.8. Daftar sebaran 45 Lokasi LTSA di dalam Negeri yang membantu pelayanan bagi Calon Pekerja Migran dan Pekerja Migran Indonesia



Oleh karena itu, sebagai ikhtiar untuk perbaikan tata kelola penempatan dan juga untuk terus memudahkan proses yang dijalani pekerja migran sebelum keberangkatan, saya terus memperkuat dan mengembangkan program Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Program layanan ini memadukan layanan informasi dan teknis administrasi untuk memudahkan, mempercepat dan menghemat berbagai proses

administrasi, mulai dari pendaftaran, pemenuhan persyaratan, hingga penanganan permasalahan. Hal ini menjadi upaya kami untuk memuliakan para pahlawan devisa negeri ini.

Selama periode 2019-2024, telah terbangun 45 LTSA yang tersebar di berbagai daerah, khususnya di daerah kantong Pekerja Migran Indonesia. Beberapa di antaranya adalah: di Kabupaten Cilacap, Kabupaten Cirebon, Kabupaten Indramayu, dan Kabupaten Kebumen. Terdapat sejumlah capaian utama dari LTSA yang telah terbangun. Pertama adalah Peningkatan Aksesibilitas. Saat ini LTSA telah meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan dengan menyediakan lokasi-lokasi yang strategis dan mudah dijangkau oleh calon pekerja. Hal ini sangat membantu pekerja migran yang sebelumnya kesulitan mengakses berbagai layanan yang terpisah-pisah.

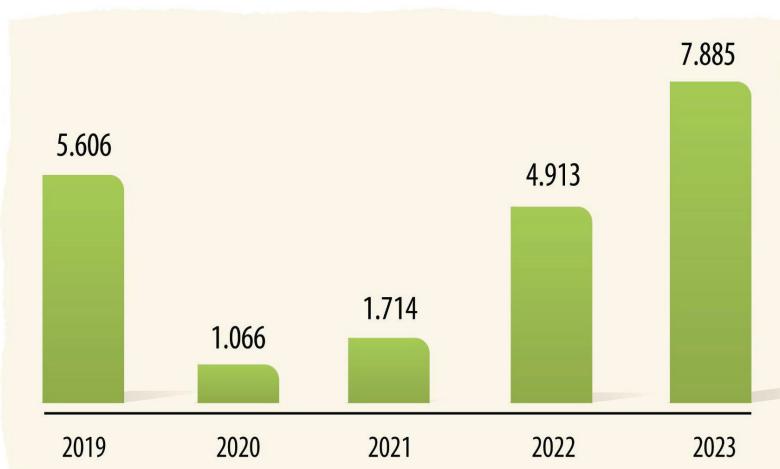
Kedua adalah Percepatan Layanan. Dalam periode ini, kami melakukan pembuatan *backbone* sistem terintegrasi dan saluran informasi melalui sistem terpadu SIAPkerja. Melalui penguatan ini, proses administrasi dan pelayanan yang sebelumnya membutuhkan waktu lama kini dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Pekerja dapat mengurus dokumen dan keperluan lain dalam waktu yang lebih singkat, sehingga mempercepat proses penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun luar negeri. Ketiga, Transparansi dan Kepastian Layanan. LTSA dapat menyediakan layanan yang lebih transparan dan memberikan kepastian hukum serta keamanan bagi pekerja migran. Melalui sistem ini, calon pekerja dapat memantau perkembangan proses penempatan mereka secara langsung dan mendapatkan informasi yang jelas dan akurat terkait hak dan kewajiban pekerja.

Keempat, Pengurangan Biaya dan Penyederhanaan Birokrasi. Dengan mengintegrasikan layanan dalam satu atap, LTSA juga berhasil mengurangi biaya yang harus dikeluarkan oleh pekerja. Selain itu, penyederhanaan birokrasi juga memungkinkan proses yang lebih efisien sehingga mengurangi potensi terjadinya pungutan liar dan masalah administrasi lainnya. Kelima, Dukungan bagi Pekerja Migran. Dalam hal ini LTSA berperan penting melindungi dan memfasilitasi pekerja migran

Indonesia. Dengan adanya LTSA, pekerja migran bisa mendapatkan layanan yang lebih cepat, lengkap, dan transparan mulai dari persiapan keberangkatan hingga penempatan kerja di luar negeri.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa LTSA telah memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik bagi pekerja migran. Dengan sistem yang lebih terintegrasi, efisien, dan transparan, LTSA menjadi model yang berhasil dalam meningkatkan akses, percepatan layanan, dan pelindungan tenaga kerja. Program ini merupakan bagian dari komitmen Kemnaker untuk terus memperkuat pelayanan publik yang responsif dan inklusif bagi seluruh masyarakat Indonesia

Grafik 4.21. Pencegahan Penempatan Pekerja Migran Non Prosedural Tahun 2019-2023



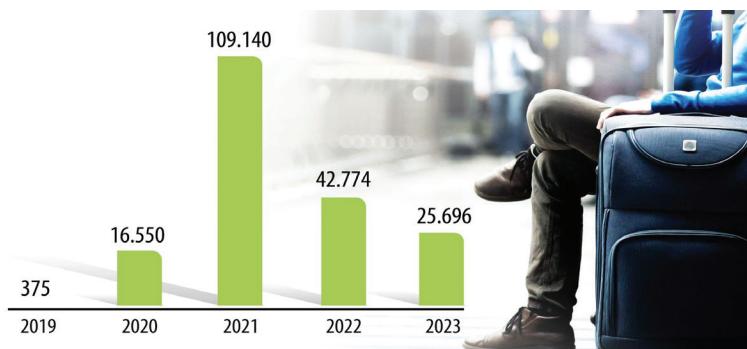
Sumber: Kemnaker RI

Sebagai pendukung LTSA untuk mengurangi kasus Pekerja Migran Non Prosedural, kinerja Satgas Pekerja Migran Indonesia juga sudah memiliki capaian yang cukup baik. Pada tahun 2022, Satgas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (baik di tingkat pusat maupun di 25 wilayah debarkasi/embarkasi dan daerah asal) telah melakukan pencegahan

terhadap pekerja migran Indonesia yang akan ditempatkan secara non prosedural terhadap 4.913 orang. Selain itu, dilakukan pula penanganan kepulangan dan pemulangan pekerja migran Indonesia terhadap 42.774 orang, serta penanganan 624 kasus permasalahan calon pekerja migran Indonesia/pekerja migran Indonesia.

Pada tahun 2023, Satgas Pekerja Migran Indonesia telah melakukan pencegahan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang akan ditempatkan secara non prosedural sebanyak 7.885 orang, dan melakukan penanganan kepulangan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia sebanyak 25.696 orang. Lebih lanjut, Satgas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia daerah bersama dengan Satgas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pusat juga telah melakukan sosialisasi di 25 wilayah Satgas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, kepada aparatur desa, pencari kerja luar negeri, keluarga Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia serta tokoh agama dan tokoh masyarakat.

Grafik 4.22 Pemulangan Pekerja Migran Indonesia 2019-2023



Sumber: Kemnaker RI

Sebagai bagian dari inovasi untuk terus memperbaiki tata kelola penempatan dan pelindungan pekerja migran, saya juga menyelenggarakan *Migrant Award*. Acara ini adalah sebuah penghargaan yang ditujukan untuk memberikan apresiasi kepada seluruh *stakeholders* agar mereka semakin terpacu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pelindungan

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

pekerja migran. Pada tahun 2023, *Indonesian Migrant Worker Awards* diberikan kepada 16 penerima dengan 13 kategori. Penerimanya sangat beragam mulai dari pemerintah daerah, media, Perusahaan, atase ketenagakerjaan, hingga Pekerja Migran Purna. Termasuk penghargaan yang diberikan adalah kepada para pemerintah daerah yang memiliki LTSA dan Satgas PMI dengan kinerja dan capaian yang baik.

Gambar 4.9. Penyerahan *Migrant Award* pada Peringatan Hari Migran Internasional 2023



Sumber: Biro Humas Kemnaker

Melalui penghargaan ini, saya berharap akan lebih banyak *stakeholders* untuk mengadopsi praktik terbaik dalam pelindungan pekerja migran. Ini adalah bagian dari komitmen kami untuk memastikan bahwa setiap pekerja migran mendapatkan pelindungan yang layak dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

***Business Matching* untuk Peluang Kerja Baru**

Sebagai salah satu perwujudan lompatan perluasan pasar kerja luar negeri, kegiatan *business matching* merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk terus memperluas penempatan tenaga kerja di sektor formal. Kegiatan ini dilaksanakan secara kolaboratif antara Pusat Pasar Kerja dan atase ketenagakerjaan di negara yang bersangkutan. Secara lebih luas lagi, *business matching* juga dilaksanakan di negara yang memiliki potensi penempatan tenaga kerja sektor formal, meskipun belum terdapat atase ketenagakerjaan di negara tersebut.

Tabel 4.9. Negara Pelaksanaan *Business Matching*



NEGARA PENEMPATAN	LOKASI KEGIATAN
Uni Emirat Arab	Abu Dhabi
Kuwait	Kuwait City
Qatar	Doha
Arab Saudi	Jeddah
Macau	Macau
Jepang	Tokyo
Jepang (Perfektur Miyagi)	Jakarta
Australia	Perth
Arab Saudi	Jeddah

Sumber: Kemnaker RI

Sejak tahun 2023 hingga saat ini sudah dilaksanakan 10 kali kegiatan *business matching* di berbagai negara penempatan dan juga di Indonesia. Kegiatan ini mempertemukan perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia dengan pihak luar negeri yang membutuhkan tenaga kerja Indonesia. Dari kegiatan ini dihasilkan *job order* baru yang diisi oleh pekerja migran Indonesia di sektor formal. Kegiatan ini juga diperkuat dengan *market intelligence* yang dikirim secara rutin oleh para

atas ketenagakerjaan. *Market intelligence* ini memberikan info peluang pasar dan *job order* baru yang bisa diisi oleh tenaga kerja sektor formal dari Indonesia.

Merajut Kerja Sama dengan Negara Mitra

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan, saya memiliki tanggung jawab besar dalam memperkuat hubungan bilateral Indonesia dengan berbagai negara mitra, terutama dalam hal perluasan penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia. Oleh karena itu, setiap pertemuan bilateral membawa tantangan dan peluang tersendiri, di mana kami harus menegosiasikan kepentingan terbaik bagi pekerja Indonesia sambil memperkuat kerja sama dengan negara lain.

Selama 5 tahun kami aktif memperkuat hubungan bilateral dengan negara-negara seperti Jepang (2019), Jerman (2020), Swiss (2021), Austria (2022), Azerbaijan (2022), Turki (2023), Albania (2024), dan Austria (2024). Secara total, ada 16 Perjanjian Kerja Sama Bilateral yang ditandatangi oleh Kemnaker dalam periode ini. Fokus utama dari kerja sama ini adalah meningkatkan pelindungan pekerja migran, memperluas akses ke pasar kerja internasional, mengembangkan program-program pelatihan, serta pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan global. Dalam hal ini, saya selalu menekankan pentingnya dialog yang terbuka dan konstruktif dengan mitra internasional untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia mendapatkan pelindungan serta peluang yang lebih baik di luar negeri.

Pengalaman dalam pertemuan bilateral ini tidak hanya memperkaya pengetahuan saya tentang dinamika ketenagakerjaan global, tetapi juga memberikan saya kesempatan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja Indonesia di luar negeri. Setiap kesepakatan yang dicapai adalah hasil dari negosiasi yang panjang dan penuh tantangan. Namun, seluruh hal tersebut bermuara pada satu tujuan: memastikan bahwa pekerja Indonesia mendapatkan pelindungan yang layak dan kesempatan

untuk berkembang di pasar kerja internasional. Saya berharap kebijakan-kebijakan ini akan terus memberikan dampak positif bagi Pekerja Migran Indonesia dan memperkuat posisi Indonesia di kancah ketenagakerjaan global. Berikut ini adalah beberapa capaian penting yang bisa menjadi *highlight* capaian dalam kerja sama bilateral dengan negara mitra internasional.

Kerja Sama dengan Korea Selatan untuk Awak Kapal Perikanan

Pada tahun 2021, saya terlibat dalam perundingan dengan Korea Selatan mengenai pelindungan awak kapal perikanan Indonesia. Isu ini sangat krusial mengingat banyaknya laporan pelanggaran hak-hak tenaga kerja di sektor ini. Dalam pertemuan bilateral tersebut, saya berhasil mendorong penandatanganan kesepakatan yang memperkuat pelindungan hukum dan meningkatkan kondisi kerja bagi para pekerja kita. Kesepakatan ini juga mencakup peningkatan pelatihan bagi awak kapal sebelum diberangkatkan, serta pengawasan yang lebih ketat oleh pemerintah Korea Selatan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar internasional.

Kesepakatan dengan Malaysia terkait Pelindungan Pekerja Migran Sektor Domestik

Salah satu pencapaian besar yang saya peroleh adalah kesepakatan dengan Malaysia pada tahun 2022 terkait pelindungan pekerja migran Indonesia di sektor domestik. MoU ini sudah tertunda dan berlarut-larut bertahun-tahun tanpa adanya kesepakatan. Namun, dengan pendekatan diplomasi yang intensif dan keterlibatan berbagai pihak, kami akhirnya berhasil mencapai kesepakatan yang melindungi hak-hak pekerja domestik Indonesia di Malaysia. Saya menekankan kepada Pemerintah Malaysia pentingnya penerapan standar ketenagakerjaan yang adil, termasuk pengaturan jam kerja, upah yang layak, dan pelindungan dari eksplorasi.

Kesepakatan ini juga mencakup pembentukan mekanisme pemantauan bersama untuk memastikan implementasi yang efektif.

Sistem Satu Kanal dengan Arab Saudi

Pada tahun 2022, kami menandatangani kesepakatan penting dengan Arab Saudi terkait sistem satu kanal untuk penempatan tenaga kerja. Ini adalah langkah besar dalam memperbaiki tata kelola penempatan tenaga kerja Indonesia di Arab Saudi, yang selama ini kerap menghadapi berbagai tantangan. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi, mengurangi biaya penempatan, dan memastikan bahwa pekerja Indonesia ditempatkan di lingkungan kerja yang aman dan layak. Saya juga menekankan pentingnya kerja sama dalam hal pengawasan dan penegakan hukum untuk melindungi pekerja dari perlakuan tidak adil dan eksplorasi.

Spesifikasi Pekerja Terampil dan Pemagangan di Jepang

Kerja sama dengan Jepang pada tahun 2023 merupakan langkah strategis dalam membuka peluang baru bagi tenaga kerja Indonesia. Kami menandatangani kesepakatan yang memungkinkan penempatan pekerja terampil (*specified skilled workers*) dan peserta program magang di berbagai sektor di Jepang. Kesepakatan ini sangat penting untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja Indonesia dan memberikan mereka akses ke pasar kerja yang lebih kompetitif. Selain itu, saya mendorong program magang yang tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan *soft skills* yang penting bagi keberhasilan di lingkungan kerja internasional.

Pada tahun 2023 kami juga melakukan perjanjian kerja sama melalui penandatanganan Memorandum of Cooperation (MoC) dengan Gubernur Prefektur Miyagi, Jepang. Kerja sama ini dilakukan dalam rangka mempercepat fasilitasi yang lebih efektif bagi program pelatihan, penempatan, dan penerimaan tenaga kerja Indonesia di Prefektur Miyagi,

Jepang. Kami sepakat menjalin kerja sama Percepatan Penempatan dan Penerimaan Pemagangan Teknis Indonesia, *Specified Skilled Workers*, dan Teknisi ke Jepang. Hal ini merupakan inovasi yang sangat baik karena kerja sama bisa dilakukan dengan pemerintah daerah di negara penempatan, sehingga target, proses, dan pelaksanaannya bisa lebih cepat dan efektif.

Penempatan Perawat di Jerman

Pada tahun 2024, kami berhasil menjalin kerja sama dengan pemerintah Jerman untuk penempatan perawat Indonesia. Dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kesehatan di Jerman, maka langkah ini adalah kesempatan besar bagi Indonesia untuk menempatkan tenaga kerja terampil di sektor yang sangat dibutuhkan. Dalam kesepakatan tersebut, saya memastikan bahwa perawat Indonesia akan mendapatkan pelatihan yang memadai sebelum keberangkatan, serta akses ke program adaptasi yang membantu mereka menyesuaikan diri dengan sistem kesehatan dan budaya kerja di Jerman. Saya juga memastikan adanya pelindungan yang kuat bagi hak-hak mereka selama bekerja di sana.

Optimasi Desa Migran Produktif

Sebagai upaya untuk melindungi dan memberdayakan para Keluarga Pekerja Migran dan juga Purna pekerja migran, saya melanjutkan dan terus memperkuat Program Desa Migran Produktif. Pengembangan program ini bertujuan untuk bisa melindungi dan memberdayakan, tidak hanya secara ekonomi namun juga secara sosial dan budaya bagi para keluarga pekerja migran yang ada di tanah air. Konsep program ini adalah pengembangan desa kantong pekerja migran secara terpadu dan terintegrasi dengan melibatkan kementerian/lembaga terkait untuk memberdayakan, melindungi, dan melayani pekerja migran beserta keluarganya mulai dari tingkat desa.

Program Desmigratif dimulai pada tahun 2016 dengan proyek percontohan di 2 (dua) lokasi, yaitu Desa Kenanga di Indramayu dan

Desa Kuripan di Wonosobo. Hingga tahun 2022 sudah terbentuk 503 lokasi desa karena adanya tambahan implementasi program di 101 desa pada tahun 2021 dan 2022.

Gambar 4. 10. Perkembangan Jumlah Desmigratif dari 2016-2022

2016	2017	2018	2019	2021	2022
• 2 Provinsi 2 Kabupaten 2 Kecamatan 2 Desa	• 10 Provinsi 65 Kabupaten 117 Kecamatan 130 Desa	• 11 Provinsi 50 Kabupaten 50 Kecamatan 51 Desa			
	10 Provinsi 60 Kabupaten 109 Kecamatan 120 Desa	11 Provinsi 75 Kabupaten 139 Kecamatan 150 Desa			13 Provinsi 50 Kabupaten 50 Kecamatan 50 Desa

Sumber: Kemnaker RI

Salah satu aspek Program Desmigratif yang diperkuat pada periode kepemimpinan saya adalah fasilitasi pembentukan komunitas pembangunan keluarga (*community parenting*). Dalam hal ini telah dilaksanakan pemetaan pola pengasuhan berbasis Komunitas Desmigratif yang dilakukan oleh Kemnaker dengan Tim Lembaga Kemaslahatan Keluarga Nahdlatul Ulama (LKKNU). Pemetaan ini dilakukan di berbagai daerah di Indonesia, seperti: Lampung, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Nusa Tenggara Barat. Kegiatan ini telah menghasilkan berbagai modul *Community Parenting* Desmigratif.

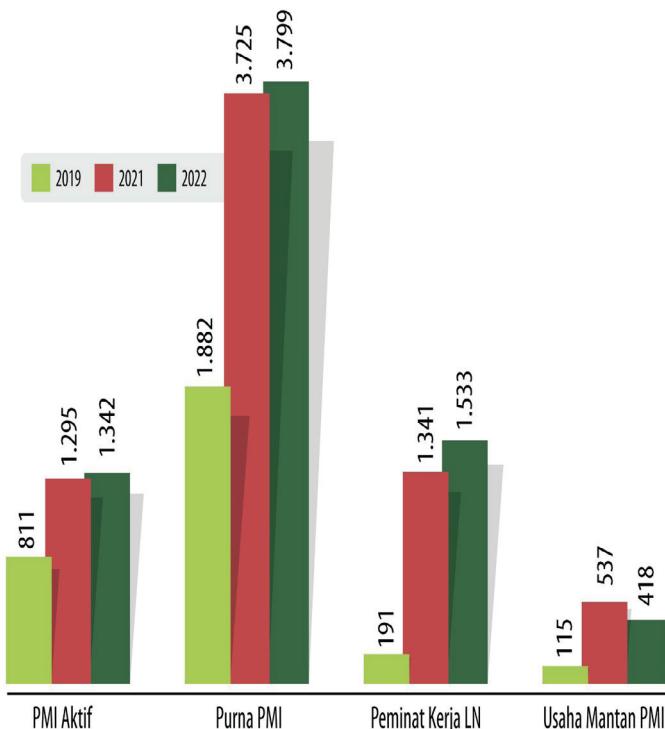
Modul ini bukan saja untuk anak-anak Pekerja Migran, melainkan juga untuk Pekerja Migran, untuk pengganti orangtua dan lingkungan sekitar, serta untuk fasilitator/Petugas Desmigratif. Hal ini berarti pendekatan pelaksanaannya sudah sangat komprehensif dan mengambil berbagai sudut pandang dari pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, modul yang dibuat juga berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya karena perbedaan budaya masyarakat setempat.

Kegiatan ini sangat bermanfaat untuk memecahkan berbagai permasalahan. Pengasuhan anak-anak pekerja migran Indonesia oleh keluarga asuh (pengganti) biasanya kurang optimal dibandingkan dengan pengasuhan yang dilakukan orangtua kandung. Ada pula anak-anak yang diasuh hanya oleh salah satu pihak, entah ayah atau ibu, sehingga kurang mendapat kasih sayang yang utuh dan seimbang. Padahal, anak-anak ini adalah generasi penerus bangsa di masa mendatang.

Saat ini, capaian *community parenting* sebagai pilar ketiga desmigratif telah meliputi berbagai kegiatan yang bermanfaat bagi anak dari pekerja migran dan juga warga desa pada umumnya. Di antaranya adalah kegiatan belajar mengajar, kursus bahasa, posyandu, penyediaan perpustakaan, PAUD, hingga kegiatan kesenian dan keagamaan.

Sementara itu, pada pilar pertama desmigratif yaitu sebagai pusat layanan migrasi telah terdapat beberapa capaian penting, seperti: tersedia layanan informasi migrasi yang aman bagi masyarakat desa/Calon Pekerja Migran Indonesia dan tempat untuk berkonsultasi. Selain itu, di desmigratif juga telah tersedia fasilitas/jalur untuk melaporkan kasus yang dialami dan gratis. Lebih jauh, telah tersusun pula data pekerja migran Indonesia aktif, mantan pekerja migran Indonesia dan peminat kerja luar negeri. Dari pendataan sepanjang 2019-2022, didapatkan data Pekerja Migran Indonesia aktif sebanyak 3.448 orang, purna Pekerja Migran Indonesia sebanyak 9.406 orang, peminat kerja Indonesia sebanyak 3.065 orang, dan usaha purna pekerja migran Indonesia sebanyak 1.070 usaha.

Grafik 4.22. Hasil Pendataan Desmigratif Tahun 2019-2022



Sumber: Kemnaker RI

Sebagai bentuk kolaborasi antarunit kerja Kemnaker dan sebagai perwujudan pilar kedua, yaitu pembentukan usaha produktif di desmigratif, maka kami telah memfasilitasi program TKM di desmigratif. Dengan demikian, para purna pekerja migran Indonesia dan calon pekerja migran Indonesia berkesempatan mengikuti pelatihan wirausaha secara berkelompok serta mendapat pembinaan secara berkelanjutan. Pembinaan juga dilakukan hingga usaha yang dijalankan mendapat peningkatan omzet. Bantuan pemasaran ke daerah, toko-toko, dan juga media sosial juga diberikan.

Terakhir kami juga telah melakukan evaluasi menyeluruh kepada program desmigratif, untuk melihat keberlanjutan dan perbaikan yang

bisa dilakukan untuk program ini ke depannya. Alhamdulillah, hasil dari evaluasi ini menunjukkan bahwa kegiatan desmigratif memberikan manfaatnya sangat besar bagi para pekerja migran dan keluarganya. Dari hasil evaluasi ini kami juga membuat pemetaan rencana penguatan pilar-pilar desmigratif di masa depan, sehingga program ini akan memberi semakin banyak manfaat bagi para pekerja migran dan keluarganya.

Success Story

Sumariyah, seorang mantan pekerja migran, adalah salah satu dari banyak orang yang merasakan dampak positif dari program pelatihan wirausaha desmigratif di Desa Mojopetung, Gresik, Jawa Timur. Setelah bertahun-tahun bekerja di luar negeri, Sumariyah kembali ke kampung halamannya dengan harapan baru, berkat pelatihan yang dirancang khusus untuk membekali mantan pekerja migran seperti dirinya dengan keterampilan wirausaha.

Sumariyah pun antusias dengan adanya program desmigratif, terlebih adanya pelatihan kewirausahaan. Pasalnya, program ini merupakan bagian dari upaya pemberdayaan mantan pekerja migran dan keluarga mereka, membantu mereka memulai usaha sendiri di desa.

Sumariyah menceritakan, pelatihan ini dibagi menjadi dua kelompok, 20 orang mantan pekerja migran laki-laki dan 30 orang mantan pekerja migran perempuan beserta keluarganya. Kelompok perempuan dilatih dalam pembuatan dan pengolahan makanan berbahan baku pisang. Mereka tidak hanya belajar membuat produk, tetapi juga strategi promosi dan penjualannya.

Sementara itu, kelompok laki-laki mendapatkan pelatihan dalam pembuatan pakan ternak, yang mencakup fermentasi dan amoniasi, serta pembuatan pupuk seperti bokashi dan kompos. Dengan potensi desa yang cocok untuk peternakan, pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan mereka untuk berkontribusi dalam sektor pertanian lokal setelah kembali dari luar negeri.

Hasil dari program ini pun sudah terlihat. Banyak peserta yang kini telah memulai usaha kecil mereka sendiri di desa, menjual produk olahan pisang dan memanfaatkan keterampilan pertanian yang mereka pelajari. Keberhasilan pelatihan ini menunjukkan bahwa dengan dukungan yang

tepat, mantan pekerja migran dapat mengubah pengalaman mereka di luar negeri menjadi peluang bisnis yang sukses di kampung halaman mereka.

Dengan adanya pelatihan ini, Sumariyah dan banyak lainnya kini dapat melihat masa depan yang lebih cerah di desa mereka, berbekal keterampilan dan pengetahuan baru yang telah mengubah hidup mereka. Pekerja migran!! Yes, yes, yes.

Penguatan Tata Kelola melalui Perbaikan Regulasi

Kami juga terus memperbaiki tata kelola penempatan dan pelindungan pekerja migran melalui berbagai regulasi yang lahir pada periode 2019-2024. Secara total ada 14 regulasi yang lahir dan terkait dengan penempatan dan pelindungan pekerja migran.

Beberapa yang paling signifikan dan historik adalah berbagai regulasi di masa awal dan puncak pandemi Covid-19 yang lahir untuk pelindungan keselamatan dan kesehatan Pekerja Migran. Meskipun tidak mudah dan penuh dengan dinamika dalam proses penyusunannya, *Alhamdulillah*, berbagai regulasi ini merupakan ikhtiar terbaik kami untuk melindungi seluruh warga masyarakat Indonesia, baik yang ada di negara penempatan ataupun di dalam negeri.

Pada masa pandemi, kami mengeluarkan Permenaker 10/2020 untuk penyesuaian jaminan sosial bagi calon Pekerja Migran Indonesia sebelum keberangkatan. Selanjutnya, kami mengeluarkan Kepmenaker 151/2020 dan 294/2020, terkait Penghentian Penempatan Sementara dan Pelaksanaan Penempatan Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. Sebagai penanda berakhirnya masa pandemi, kami kemudian melahirkan pula Kepmenaker 201/2023 yang mencabut Kepmenaker 294/2020 tersebut.

Tabel 4.10. Daftar Regulasi terkait Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran

1	Perpres 90/2019	Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
2	PP 10/2020	Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
3	Permenaker 7/2020	Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
4	Permenaker 10/2020	Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Selama Bencana Non Alam Penyebaran Coronavirus Diseases 2019
5	Kepmenaker 151/2020	Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia
6	Kepmenaker 294/2020	Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru
7	PP 59/2021	Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
8	Surat Edaran Menaker No. M/7/HK/.04/IV/2021	Pembatasan Mudik Hari Raya Idul Fitri Tahun 1442 Hijriah Bagi Pekerja/Buruh dan Pekerja Migran Indonesia dalam Upaya Pengendalian
9	PP 22/2022	Penempatan dan Perlindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran
10	Kepmenaker 37/2022	Satuan Tugas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
11	Permenaker 2/2023	Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
12	Permenaker 4/2023	Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia
13	Kepmenaker 201/2023	Pencabutan Kepmenaker 294/2020 Tentang Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru
14	Kepmenaker 202/2023	Perubahan Atas Kepmenaker 291/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kerajaan Arab Saudi Melalui Sistem Penempatan Satu Kanal

Sumber: JDIH Kemnaker RI

Dalam rangka upaya penguatan tata kelola pelindungan, kami telah mengeluarkan Kepmenaker 37/2022 terkait Satuan Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Sebagai penguatan pelindungan dalam kerangka hubungan bilateral, kami juga melahirkan Kepmenaker 202/2023 yang mengatur perubahan Pedoman Pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Kerajaan Arab Saudi

Melalui Sistem Penempatan Satu Kanal. Pada akhirnya, semua regulasi ini lahir sebagai ikhtiar kami untuk terus meningkatkan derajat dan kesejahteraan pekerja migran baik di masa sebelum bekerja, saat bekerja, dan setelah bekerja.

B.6. Kolaboratif-Adaptif Hubungan Industrial

Peningkatan Dialog Tripartit dan Bipartit dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Kondusif

Seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, saya terus berupaya untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif, melalui pengembangan hubungan industrial yang harmonis. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah mendorong dialog sosial yang lebih inklusif dan terbuka. Langkah ini bertujuan untuk memperkuat mekanisme perundingan antara kedua pihak, yang pada akhirnya dapat menciptakan solusi yang saling menguntungkan. Melalui proses dialog yang baik, dapat tercipta kesepakatan yang menjamin kesejahteraan pekerja tanpa mengorbankan kepentingan pengusaha. Dengan demikian, keseimbangan antara hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak dapat tercapai.

Melalui langkah yang berkesinambungan, alhamdulillah kami telah berhasil meningkatkan jumlah perundingan antara pengusaha dan pekerja yang dimediasi oleh pemerintah (dialog sosial). Ini terlihat dari meningkatnya jumlah perundingan kolektif yang berhasil mencapai kesepakatan, baik dalam hal pengupahan, pelindungan sosial, maupun syarat-syarat kerja lainnya, baik pada level provinsi maupun kabupaten/kota.

Kemnaker terus berupaya memperkuat keberadaan berbagai forum tripartit di tingkat nasional maupun daerah, seperti Dewan Pengupahan Nasional, Komite Pengawas Ketenagakerjaan, dan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Daerah. Forum-forum ini memainkan peran penting dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan pengupahan. Sebagai contoh, Kemnaker melalui PP 51/2023 kembali memberikan

peran kepada Dewan Pengupahan Daerah untuk terlibat dalam proses penetapan UM termasuk perumusan kebijakan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Berbagai kebijakan ketenagakerjaan yang lahir dari dialog tripartit, seperti pengupahan dan K3, mulai diterapkan dengan lebih responsif menyesuaikan kebutuhan pekerja dan pemberi kerja.

Strategi lainnya, Kemnaker juga memberikan penghargaan kepada perusahaan dan serikat pekerja yang berhasil menjalin hubungan industrial yang baik melalui dialog Tripartit. Penghargaan ini bertujuan untuk memotivasi pihak perusahaan dan pekerja untuk tetap bergairah dalam menciptakan kehidupan industrial yang harmonis.

Dalam hal LKS Bipartit, mekanisme ini merupakan ruh hubungan industrial di perusahaan (Rumondang, 2024). LKS Bipartit yang berjalan efektif merupakan kunci hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Tantangan dalam meningkatkan kerja sama LKS Bipartit beberapa di antaranya adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman, minimnya kapasitas lembaga bipartit dan adanya konflik kepentingan. Mengingat pentingnya fungsi LKS Bipartit tersebut, Kemnaker tetap melakukan upaya melalui sosialisasi, dan edukasi pelatihan, peningkatan kapasitas lembaga, penguatan regulasi serta *monitoring* dan evaluasi berkala untuk meningkatkan kinerja dari lembaga Bipartit ini, sehingga jumlah LKS Bipartit terus meningkat.

Grafik 4.23. Perkembangan LKS Bipartit 2015-2024



Sumber: Kemnaker RI

Penguatan Kebijakan Pengupahan

Salah satu aspek paling fundamental dalam hubungan industrial adalah penetapan upah, yang kerap menjadi sumber dinamika antara pekerja dan pengusaha. Selain sebagai jantung kesejahteraan pekerja, kebijakan pengupahan juga berpengaruh pada kelangsungan usaha, produktivitas, dan daya saing ekonomi. Oleh karena itu, kebijakan upah minimum selalu menjadi perhatian serius pemerintah dalam rangka menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan berkelanjutan. Tantangan utama dalam mengelola isu ini terletak pada tercapainya titik temu antara kepentingan pekerja yang berfokus pada kesejahteraan dan pengusaha yang menekankan keberlangsungan usaha.

Dalam hemat saya, menciptakan pengupahan yang adil, yang dapat memenuhi keinginan pekerja dan pengusaha, adalah sesuatu yang harus diwujudkan, meskipun hal itu tidaklah mudah. Ada anggapan luas bahwa *"pengusaha ingin membayar upah serendah mungkin, sementara pekerja ingin mendapatkan upah setinggi mungkin"* yang pada akhirnya seolah mendudukkan posisi mereka saling berhadap-hadapan. Padahal, dunia pengupahan tidaklah harus selalu dipandang dalam situasi *zero sum game* yang seperti itu.

Berdasarkan pengamatan saya, hampir setiap tahun, khususnya di masa dimulainya penetapan Upah Minimum (UM), selalu muncul tekanan dari pihak terkait, baik dari serikat pekerja/buruh melalui aksi unjuk rasa, maupun kritik yang dilayangkan oleh pengusaha kepada Pemerintah yang semuanya berupaya menegaskan peraturan UM yang berlaku, baik dari sisi proses maupun hasil (dalam hal ini PP 78/2015 tentang Pengupahan). Di satu sisi, teman-teman buruh memandang formula ini menyebabkan rendahnya kenaikan nilai UM menjadi rendah, tidak mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan menegaskan peran serikat pekerja/buruh dalam proses penetapannya. Di sisi lain, rekan-rekan pengusaha menganggap bahwa ketentuan ini sangat membebani pengusaha dan tidak mencerminkan kondisi riil perekonomian. Hal lainnya, kalangan pengusaha menganggap ketentuan

ini memicu permasalahan disparitas UM antar wilayah yang berdampak negatif terhadap iklim usaha.

Keseluruhan hal tersebut, membuat saya semakin menegaskan diri untuk terus berupaya menciptakan ketentuan penetapan UM yang lebih berkeadilan bagi pekerja dan pengusaha, yang mencerminkan kondisi riil perekonomian dan kebutuhan para pekerja. Filosofi upah harus saya tegaskan kembali di sini: upah adalah balas jasa terhadap kontribusi atau produktivitas yang diberikan. Selain itu, hakikat dari upah minimum adalah sebagai jaring pengaman sehingga secara makro ekonomi bukanlah satu-satunya instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam perspektif yang demikian, meningkatnya tekanan dan dinamika dalam dunia upah minimum sebenarnya mengindikasikan bahwa instrumen kesejahteraan lainnya belumlah optimal, seperti pengendalian terhadap harga-harga komoditas strategis masyarakat.

Dalam masa kepemimpinan saya, upaya untuk memperbaiki sistem pengupahan khususnya terkait formula penghitungan UM telah berbuah hasil. Pada tahun 2021, Kemnaker menerbitkan PP 36/2021 tentang Pengupahan sebagai pengganti PP 78/2015 tentang Pengupahan. Walaupun PP 36/2021 telah dirasa mampu mengurangi permasalahan disparitas atau kesenjangan upah, namun ketentuan ini tetap saja dirasa masih belum mencukupi, mengingat masih adanya respons dari teman pekerja dan rekan pengusaha, seperti: kurang mencerminkan kondisi ekonomi riil. Selain itu, ketentuan ini dianggap belum mempertimbangkan kebutuhan pekerja serta minimnya pelibatan pemangku kepentingan dalam mekanisme penetapan UM.

Berdasarkan kondisi tersebut, saya lalu mengupayakan untuk melakukan revisi kembali PP 36/2021 hingga terbitlah PP 51/2023 yang lebih akomodatif. Regulasi ini menampung aspirasi dari kedua belah pihak dengan memasukkan beberapa variabel baru guna lebih mencerminkan kondisi riil perekonomian, kebutuhan pekerja dan kembali menghidupkan peran pemangku kepentingan dalam proses penetapan UM. Dalam hal definisi operasional pertumbuhan ekonomi, misalnya, PP 51/2023 mengamanatkan bahwa nilai pertumbuhan

ekonomi didasarkan pada pertumbuhan ekonomi wilayah. Hal yang sama diberlakukan juga untuk nilai inflasi. Hal ini mengindikasikan bahwa ada upaya untuk mencerminkan kondisi perekonomian yang semakin mendekati realitas dibandingkan dengan PP 78/2015 yang penetapan nilai pertumbuhan ekonomi wilayahnya merujuk pada nilai pertumbuhan ekonomi nasional.

Selanjutnya, dimunculkan variabel baru yaitu koefisien alpha (α). Koefisien ini diperoleh dari hasil perhitungan jumlah penyerapan tenaga kerja, median upah dan pertimbangan ketenagakerjaan lainnya di suatu wilayah. Koefisien ini juga menjadi representasi simbolik-matematis yang melengkapi peran pemangku kepentingan dalam mekanisme pembahasan UM karena besarnya ditetapkan melalui mekanisme pembahasan dalam Dewan Pengupahan Daerah. Dengan demikian, sekali lagi saya tegaskan di sini bahwa upaya ini ditujukan untuk menciptakan upah minimum yang berkeadilan di Indonesia, yaitu adil untuk kesejahteraan pekerja dan juga adil bagi keberlangsungan usaha.

Upah Berkeadilan

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks, penetapan upah yang adil dan transparan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja dan meningkatkan produktivitas. Salah satu langkah strategis yang diambil pemerintah adalah penerapan struktur dan skala upah, yang tidak hanya mengatur besaran upah tetapi juga menciptakan mekanisme yang adil dan terukur berdasarkan tanggung jawab serta kualifikasi pekerja. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan setiap pekerja mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tingkat pekerjaannya, sekaligus mendukung pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Tujuan dirumuskannya struktur dan skala upah adalah untuk mengatur dan memastikan penentuan upah yang adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan serta tanggung jawab pekerjaan. Penerapan struktur dan skala upah ini diharapkan mampu meningkatkan

produktivitas pekerja dan kondusifitas iklim kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Kisaran upah ini menggambarkan kemampuan perusahaan, di mana batas tertinggi merupakan nilai maksimal upah yang sanggup dibayarkan perusahaan. Apabila perhitungan upah ini di luar ketentuan skala upah, hal ini dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan upah di perusahaan.

Secara umum, saya terus mendorong penerapan struktur dan skala upah yang lebih merata di Indonesia baik melalui upaya edukasi, perbaikan regulasi, pengawasan hingga pendampingan. Upaya ini berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan pekerja dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Dengan hadirnya peraturan PP 36/2021 tentang Pengupahan sebagai turunan dari UU Cipta Kerja, maka hal ini semakin menguatkan arah implementasi dari kebijakan Struktur dan Skala Upah di Perusahaan (SUSU). Sampai dengan Juli 2024 tercatat sebanyak 67.109 perusahaan telah melaporkan memiliki struktur skala upah pada aplikasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP).

Paradigma Baru Perayaan May Day

Digaungkannya paradigma baru perayaan Hari Buruh Internasional (*May Day*) bertujuan untuk mengubah bentuk perayaan Hari Buruh Nasional. Sebelumnya, hari buruh sering dianggap sebagai momentum demonstrasi atau aksi massa. Kini, hari buruh menjadi sebuah perayaan yang positif dan berfokus pada peningkatan kolaborasi dan harmoni antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. *May Day* dapat dirayakan melalui kegiatan yang konstruktif, seperti: dialog sosial, seminar, pelatihan, serta program-program yang mendukung kesejahteraan pekerja.

Berkaitan dengan upaya ini, Kemnaker aktif memfasilitasi dialog sosial tripartit yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja sebelum dan selama peringatan *May Day*. Selain itu, terdapat pula pameran ketenagakerjaan, pelatihan kerja, perlombaan olahraga, bakti sosial, penghargaan kepada pekerja dan pengusaha yang telah berkontribusi

dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Penghargaan ini meliputi banyak aspek, seperti: keselamatan kerja, produktivitas, maupun kesejahteraan. Sementara itu, seminar dan *workshop* berfokus pada isu-isu ketenagakerjaan, termasuk pelindungan tenaga kerja, hak-hak pekerja, keselamatan kerja, dan pengembangan keterampilan.

Gambar 4.11. Memperingati May Day 2024 bersama *Stakeholders* Ketenagakerjaan dengan Tema Besar “May Day 2024: Kerja Bersama Wujudkan Pekerja/Buruh yang Kompeten”



Sumber: Biro Humas, Kemnaker RI

Olimpiade Pengupahan

Pelaksanaan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas (OPBP) adalah bagian dari upaya pemerintah untuk memajukan pengetahuan dan praktik pengupahan yang adil. Kegiatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan tripartit dalam memastikan pelaksanaan sistem pengupahan yang berkeadilan. Puncak dari kegiatan ini adalah pemberian penghargaan bagi perusahaan yang telah menerapkan sistem

pengupahan berbasis produktivitas dan membangun kesadaran sosial untuk menerapkan pengupahan yang adil dan berdaya saing melalui struktur dan skala upah.

Pedomanan pelaksanaan olimpiade pengupahan ini diatur dalam Kepmenaker 209/2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Penghargaan Olimpiade Pengupahan Berbasis Produktivitas. Kegiatan olimpiade pengupahan yang dimulai sejak tahun 2018 ini dilakukan di tingkat provinsi maupun nasional. Kegiatan ini tidak hanya menguji pengetahuan terkait upah minimum, tetapi juga menyentuh aspek-aspek lainnya, seperti: upah layak, komponen pengupahan, dan mekanisme penetapan upah. Dengan adanya olimpiade ini, diharapkan para peserta dapat lebih memahami regulasi pengupahan dan dapat menerapkannya di tempat kerja masing-masing.

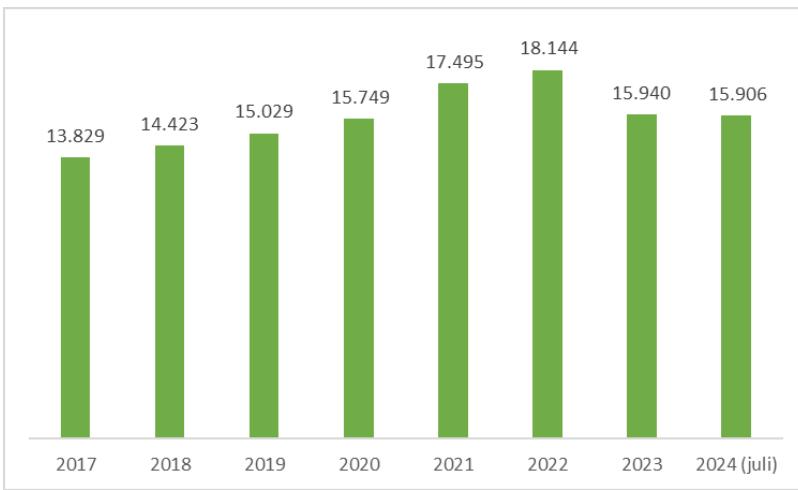
Dialog Sosial untuk Kesejahteraan Bersama

Dalam dinamika ketenagakerjaan, hubungan industrial yang harmonis menjadi salah satu kunci terciptanya stabilitas di lingkungan kerja. Keberhasilan menciptakan iklim kerja yang kondusif tidak hanya bergantung pada regulasi yang ada, namun juga pada kemauan kedua belah pihak, yaitu pengusaha maupun pekerja, untuk menjalin dialog yang terbuka dan saling memahami. Salah satu indikator penting yang mencerminkan kualitas hubungan tersebut adalah peningkatan jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di berbagai sektor industri.

Tren meningkatnya jumlah PKB secara umum sejak tahun 2019 menunjukkan bahwa kesadaran pengusaha dan pekerja dalam meningkatkan kualitas relasi industri semakin membaik. Perkembangan ini juga menunjukkan adanya hubungan industrial yang lebih konstruktif dan dialogis. Dengan lebih banyaknya PKB yang terbentuk, mengindikasikan ada lebih banyak proses negosiasi dan kompromi yang terjadi antara pihak pekerja dan pengusaha yang pada akhirnya akan menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis. Ke depan,

Kemnaker perlu terus berupaya meningkatkan jumlah pembentukan PKB ini melalui upaya-upaya sosialisasi dan edukasi secara lebih intens.

Grafik 4.24. Peningkatan Jumlah Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017 hingga Juli 2024



Sumber: Kemnaker RI

Hubungan Industrial Pancasila

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, penguatan karakter bangsa melalui penegakan nilai-nilai dan prinsip Pancasila menjadi penting tidak terkecuali dalam aspek hubungan industrial. Oleh karenanya, guna menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun

1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan budaya Indonesia. Terdapat 6 (enam) prinsip dasar yang menjadi landasan dalam implementasi Hubungan Industrial Pancasila: (1) Mengutamakan kepentingan bersama antara Pengusaha, Pekerja/Buruh, masyarakat, dan pemerintah; (2) Adanya kerja sama antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha sebagai mitra yang saling membutuhkan; (3) Adanya Hubungan fungsional dan pembagian tugas; (4) Mengutamakan falsafah kekeluargaan; (5) Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja; dan (6) Peningkatan kesejahteraan.

Selanjutnya, terdapat 2 (dua) asas Hubungan Industrial Pancasila. Pertama, asas kekeluargaan dan gotong royong. Asas ini terdiri dari: asas kesetaraan dan solidaritas, asas soliditas, humanisme, kepatuhan, loyalitas dan kemitraan. Kedua, asas musyawarah untuk mufakat. Pengejawantahan asas ini ialah apabila timbul perselisihan maka pekerja/buruh dan pengusaha akan menyelesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat yang dikenal melalui mekanisme bipartit.

Selain itu, terdapat pula 8 (delapan) sarana Hubungan Industrial Pancasila: Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bipartit, Lembaga Kerja Sama Tripartit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedelapan sarana ini adalah pilar atau instrumen penting untuk mengimplementasikan Hubungan Industrial Pancasila.

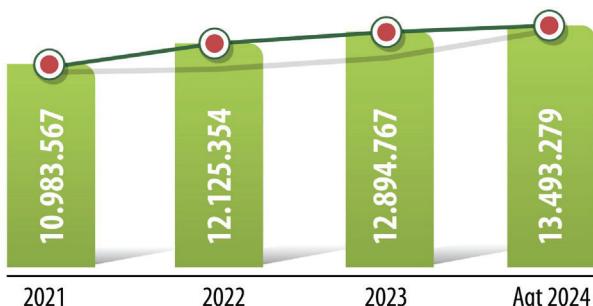
Esensinya, Hubungan Industrial Pancasila adalah cerminan dari nilai-nilai luhur bangsa Indonesia yang berorientasi pada upaya penciptaan keadilan, kesejahteraan, dan kemanusiaan. Dalam dunia kerja, nilai-nilai ini menjadi fondasi bagi terciptanya suasana kerja yang harmonis, produktif, dan sejahtera, di mana kepentingan semua pihak didengarkan dan diperjuangkan secara bersama.

C. Keberpihakan terhadap Pelindungan Kesejahteraan Pekerja

C.1. Program JKP dan upaya menjaga ketahanan ekonomi pekerja terdampak PHK

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan atau yang umumnya dikenal dengan istilah *unemployment benefit*, mulai diluncurkan oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 2021. Ini adalah langkah yang sangat historik karena sepanjang republik ini berdiri, baru di masa ini *unemployment benefit* benar-benar bisa diimplementasikan. Tujuan dari pelaksanaan program ini adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi para pekerja yang kehilangan pekerjaan atau terdampak PHK. Selain itu, pekerja terdampak juga bisa mendapatkan manfaat lain, yaitu mengakses pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilannya dan informasi lowongan pasar kerja untuk dapat bekerja kembali. Dengan demikian, JKP adalah bagian dari *life long learning system* yang sangat penting di era pasar kerja fleksibel saat ini.

Grafik 4.25. Kepesertaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan Tahun 2021-2024

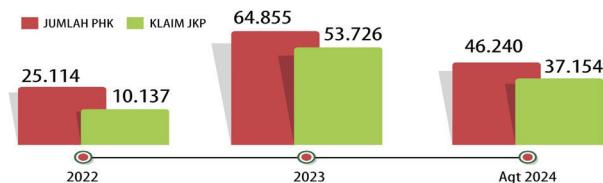


Sumber: Kemnaker RI dan BPJS Ketenagakerjaan

Jumlah kepesertaan program JKP terus mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 8 persen. Hal ini menunjukkan semakin kuatnya kesadaran kolektif akan pentingnya program tersebut,

walaupun kesenjangan antara jumlah kepesertaan dan jumlah pekerja ter-PHK masih relatif tinggi. Rasio perbandingan antara jumlah peserta program ter-PHK dan klaim manfaatnya juga dalam rentang yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa proses klaim manfaat relatif mudah.

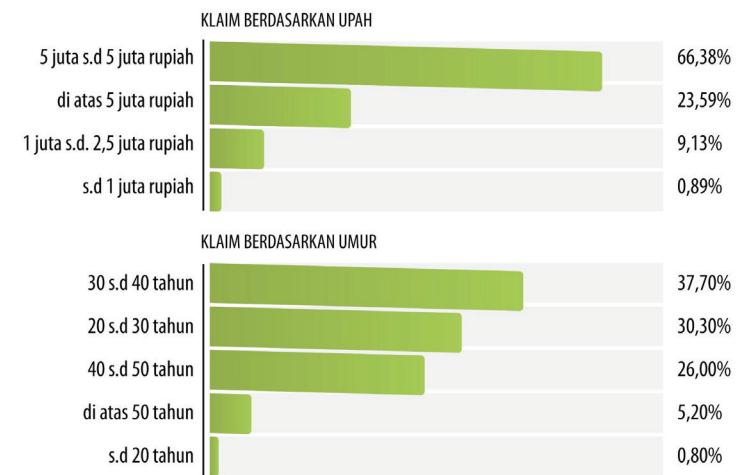
Grafik 4.26. Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja dan Klaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan Periode 2022-2024



Sumber: Kemnaker RI dan BPJS Ketenagakerjaan (diolah)

Selain itu, menarik untuk melihat data klaim berdasarkan upah. Data ini menunjukkan bahwa pekerja/buruh ter-PHK yang mendapatkan manfaat JKP sebagian besar adalah masyarakat di golongan menengah-rentan dan masih dalam usia produktif. Hal ini menggambarkan bahwa program JKP benar-benar dapat menjadi “bantalan” bagi kelas menengah-rentan di Indonesia. Ketika terjadi PHK, kelompok ini akan dengan mudah jatuh miskin atau rentan miskin. Dengan demikian, JKP membantu mereka mengatasi situasi kerentanan tersebut dan menjaga mereka agar tetap produktif.

Grafik 4.27. Klaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Upah dan Usia



Sumber: Kemnaker RI dan BPJS Ketenagakerjaan (diolah)

Dalam hal peningkatan layanan, Kemnaker juga terus berupaya untuk memperbaiki berbagai aspek terkait implementasi program melalui, peningkatan jumlah dan kapasitas para konselor, kemudahan pemenuhan kelengkapan persyaratan administrasi, variasi kebutuhan pelatihan, hingga ketersediaan anggaran. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepesertaan program JKP pada masa-masa mendatang.

“Dalam pandangan saya, program ini merupakan pencapaian yang sangat penting bagi bangsa Indonesia dalam hal pelindungan pekerja. Program ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari sistem jaminan sosial nasional dalam kerangka kebijakan pasar kerja aktif.”

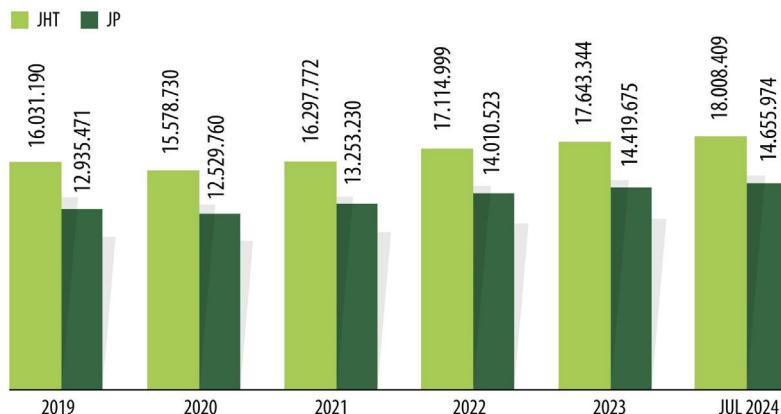
C.2. Tenang dan Sejahtera di Hari Tua

Pada masa-masa yang akan datang, negeri ini akan memasuki masa penuaan penduduk atau yang disebut juga fase *ageing*. Terkait hal ini, banyak ahli demografi mengatakan, “Jangan Tua Sebelum Kaya”. Hal itulah yang membuat saya harus berpikir bahwa pekerja Indonesia

haruslah sejahtera dan menjalani hidup tenang di masa tua/lansia nanti. Jangan sampai ketika sudah tidak bekerja, hari-hari tua pekerja Indonesia diisi oleh cerita-cerita atau kisah-kisah yang muram.

Terkait hal ini dan di tengah dinamika penyusunan regulasi JHT, sebagaimana yang telah saya sampaikan di Bab II, saya terus mendorong jumlah kepesertaan aktif JHT meningkat. Pandemi Covid-19 memang menurunkan kepesertaan aktif JHT dari 16,03 juta orang menjadi 15,59 juta orang. Hal ini dapatlah dipahami karena kondisi ekonomi yang relatif sulit sedang dialami pekerja saat itu sehingga pembayaran iuran JHT mungkin saja tertunda sejenak. Namun, angka ini kemudian berhasil *rebound* di tahun berikutnya (2021) menjadi 16,3 juta peserta aktif. Angka ini bahkan melampaui masa sebelum pandemi (2019). Pada tahun-tahun selanjutnya, tren ini meningkat terus, angka peserta aktif JHT meningkat pesat hingga mencapai 18,01 juta orang per Juli 2024. Pola yang sama juga terjadi pada Jaminan Pensiun yang angkanya turun pada masa pandemi lalu *rebound* dan meningkat terus hingga mencapai 14,66 juta orang per Juli 2024.

Grafik 4.28. Perkembangan Kepesertaan Aktif Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun pada Kelompok Penerima Upah Tahun 2019-Juli 2024

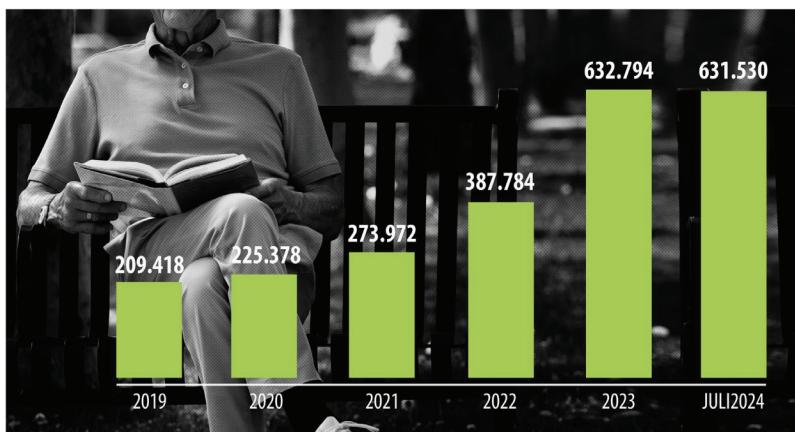


Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

Bagi saya, pandemi Covid-19 juga menjadi *blessing in disguise*, dalam arti “traumatis ekonomi” membuat banyak orang semakin sadar penting memiliki jaminan sosial sebagai tabungan ketika hari tua. Selain itu, hal ini juga didorong oleh BSU dan JKP ketika masa pandemi Covid-19. Syarat mendapatkan BSU dan mencairkan manfaat JKP pada saat itu adalah menjadi peserta aktif jaminan sosial ketenagakerjaan yang salah satunya adalah JKP.

Sementara itu, pada kelompok Bukan Penerima Upah (BPU), pandemi Covid-19 seolah-olah tidak berdampak karena tren kepesertaan aktifnya terus meningkat. Bahkan, pada tahun 2023 angka kepesertaan aktif meningkat sangat tajam. Bagi saya ini sinyal yang cukup positif karena pekerja yang berada di luar hubungan kerja, yang selama ini dikategorikan informal, juga semakin ter-cover JHT.

Grafik 4.29. Perkembangan Kepesertaan Aktif Jaminan Hari Tua pada Kelompok Bukan Penerima Upah Tahun 2019-Juli 2024



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan.

Meskipun terus meningkat, namun sebagaimana yang telah disampaikan pada bagian tantangan di Bab II, hal ini sesungguhnya berpotensi menyimpan “bom waktu”. JHT yang ada saat ini sesungguhnya bukanlah JHT yang hakiki, karena masih terdapat manfaat yang tumpang

tindih dengan JKP. Di masa-masa mendatang hakikat dari JHT ini perlu dipertegas kembali. Bahkan, kita harus terus merepositorikan manfaat JHT dan JKP untuk mendapatkan *second demographic dividend* ketika Indonesia memasuki masa *ageing* kelak. Isu-isu seperti peningkatan batas usia pensiun pekerja, pemberian keterampilan dan informasi lowongan kerja bagi pekerja lansia, harus diperhatikan dalam proses reposisi JHT dan JKP tersebut.

C.3. Mengokohkan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia

Sebagai satu langkah utama kami dalam melakukan optimalisasi tata kelola dan pelindungan pekerja migran adalah melalui reformasi jaminan sosial bagi pekerja migran. Reformasi ini penting agar pekerja migran bisa memperoleh pelindungan yang jelas ketika bekerja di luar negeri. Pada bagian ini saya akan mencoba menggambarkan proses dan perjuangan yang telah kami laksanakan dalam mewujudkan jaminan sosial yang efektif dan paripurna bagi seluruh pekerja migran Indonesia.

Pada 25 Maret 2021, Presiden menerbitkan Inpres 2/2021 yang menginstruksikan kepada sembilan belas Menteri, Kepala BKPM, Kepala BNPB, Jaksa Agung, Direksi BPJS Ketenagakerjaan, para Gubernur, para Bupati/Walikota, dan Ketua DJSN untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing guna melakukan optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Instruksi ini bertujuan meningkatkan jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, sekaligus meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pemberi kerja dalam pemberian jaminan sosial bagi pekerjanya. Presiden menegaskan agar seluruh Pekerja Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, dan Pekerja Migran Indonesia termasuk Pegawai Pemerintah Non ASN dan penyelenggara Pemilu terdaftar dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Tak hanya memastikan perluasan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di dalam negeri, Instruksi Presiden juga memperhatikan kepesertaan Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka saya mendapat tugas untuk melakukan evaluasi, pengkajian, penyempurnaan regulasi, meningkatkan

pengawasan dan penegakkan hukum, serta diseminasi dan pelayanan pendaftaran, termasuk pembayaran iuran bagi Pekerja Migran Indonesia yang berada di luar negeri.

Satu minggu sebelum terbitnya Instruksi Presiden itu, saya sebenarnya telah menerbitkan Kepmenaker 151/2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Keputusan ini diambil guna membatasi potensi meluasnya penyebaran wabah Covid-19. Bagi Pekerja Migran Indonesia yang tengah berada di negara penempatan, situasi ini benar-benar membuat mereka tidak berikutik karena tak sedikit negara penempatan turut menerapkan penutupan total (*lockdown*) yang memutus logistik pangan hingga mengancam hilangnya pekerjaan para Pekerja Migran Indonesia. Beberapa permasalahan lainnya juga dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia di masa pandemi, antara lain: masalah yang menyangkut ketidakpastian keberangkatan ke luar negeri bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan ketersediaan pelayanan kesehatan di tengah merebaknya wabah.

Pandemi turut membuka mata atas masih banyaknya celah perlindungan bagi para Pekerja Migran Indonesia. Hasil kajian cepat (*rapid study*) Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) atas Pekerja Migran Indonesia di masa pandemi turut memperlihatkan beberapa masalah spesifik yang dialami Pekerja Migran Indonesia, seperti: gagal berangkat atau ditempatkan, penambahan beban kerja, pengakhiran kontrak atau ancaman untuk diberhentikan, dipaksa bekerja di luar keinginan hingga cuti yang tidak dibayar dan ancaman, pelecehan, atau kekerasan dari pemberi kerja. Kajian DJSN juga menemukan jika BPJS Ketenagakerjaan belum berorientasi kepada pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan baru terkesan mendahulukan premi ketimbang layanan.

Kondisi itu misalnya dapat dilihat dari terbatasnya manfaat dan risiko pertanggungan termasuk proses klaim yang tidak mudah ketimbang masa Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (Asuransi TKI). Lebih jauh, Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia juga belum sepenuhnya mengatasi berbagai kerentanan berbasis gender yang mungkin dialami. Masalah semakin rumit dengan belum tersedianya layanan klaim di luar

negeri hingga prosedur yang belum mempertimbangkan kerentanan pekerja migran, misalnya dari aspek geografis atau karakteristik pekerjaannya. Praktis, layanan dan manfaat Jaminan Sosial tidak dapat diakses di luar negeri. Selain itu, Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia juga belum sesuai dengan regulasi pelindungan pekerja migran di sektor kelautan (Anak Buah Kapal).

Beragam keterbatasan dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia tersebut, mendorong kami melakukan pemutakhiran regulasi yang dibutuhkan guna memperkuat pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Pemutakhiran terutama dilakukan terhadap Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, di mana DJSN terlibat dalam proses penyusunan pengaturan ini bersama dengan kementerian/lembaga terkait serta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

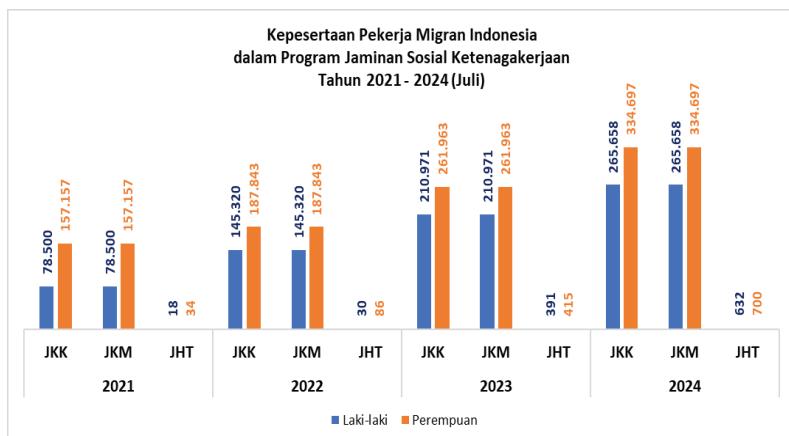
Terdapat tiga poin utama perbaikan. *Pertama*, memperluas cakupan pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Kedua, memudahkan Pekerja Migran Indonesia mendapatkan manfaat pelindungan, di antaranya dengan melengkapi Kanal Layanan dengan tata cara mengakses layanan, mekanisme klaim, serta pengaduan keluhan dan meja bantuan (*helpdesk*). Ketiga, mengintegrasikan pendataan Pekerja Migran Indonesia untuk meningkatkan pelindungan melalui integrasi pendataan dan pendaftaran yang dilaksanakan oleh Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Dinas Luar Negeri yang ditunjuk, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan BPJS.

Berdasarkan hal-hal itu, saya pada akhirnya menerbitkan Permenaker 4/2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, yang sekaligus mengganti Permenaker sebelumnya (Permenaker 18/2018). Dalam Permenaker yang baru ini, terdapat beberapa penambahan manfaat jaminan sosial dalam rangka meningkatkan pelindungan dan pelayanan bagi Pekerja Migran Indonesia terhadap berbagai risiko sosial baik sebelum berangkat, pada saat bekerja maupun sesudah bekerja.

"Hadirnya Permenaker ini adalah wujud kehadiran negara untuk teman-teman Pekerja Migran Indonesia di mana iuran tetap, manfaat meningkat".

Sekurangnya terdapat tujuh manfaat baru dan sembilan peningkatan manfaat yang diterima oleh Pekerja Migran Indonesia tanpa disertai kenaikan iuran. Total terdapat 21 risiko yang ditanggung (sebelumnya hanya 14 risiko) oleh BPJS Ketenagakerjaan. Beberapa manfaat baru tersebut, di antaranya: bantuan uang tunai bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami PHK sepihak dan bukan karena kecelakaan kerja, bantuan uang tunai bagi Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan bukan atas kehendak dari Pekerja Migran Indonesia, hingga bantuan uang tunai bagi Pekerja Migran Indonesia yang terbukti mengalami pemerkosaan.

Grafik 4.30. Kepesertaan Pekerja Migran Indonesia dalam Program Jaminan Sosial Tahun 2021-2024



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan (diolah)

Peningkatan nilai manfaat turut diberikan, contohnya: pada santunan kematian dan santunan berkala, penggantian biaya transportasi pada kecelakaan kerja, bantuan uang tunai bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang gagal berangkat bukan karena kesalahannya, hingga

penggantian biaya pemulangan untuk Pekerja Migran Indonesia yang mengalami masalah. Penerbitan peraturan ini kemudian berdampak pada peningkatan kepesertaan Pekerja Migran Indonesia dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Hingga Juli 2024, jumlah kepesertaan Pekerja Migran Indonesia sudah mencapai sekitar 600 ribu orang.

C.4. Afirmasi Pelindungan Pekerja Perempuan

Salah satu pencapaian Kemnaker dalam hal pelindungan pekerja perempuan adalah disahkan *beleid* baru yang mengatur tentang kesejahteraan ibu dan anak (UU 4/2024). Lahirnya peraturan ini merupakan hasil kolaborasi antara Kementerian Kesehatan, Kemnaker, Kemendagri, Kemensos dan Kemenkumham untuk terus meningkatkan pelindungan khususnya ibu dan pekerja perempuan pada umumnya. Hal ini tentunya terasa spesial bagi saya, karena selain sebagai Menteri Ketenagakerjaan, saya juga seorang perempuan dan juga seorang ibu.

Peraturan tersebut mengatur izin cuti melahirkan pada fase 1.000 hari pertama kehidupan anak. Selain itu, ketentuan tersebut menambahkan ketentuan baru terkait penambahan jangka waktu cuti melahirkan bagi Ibu dan termasuk izin cuti melahirkan untuk suami. Ini adalah hal yang sangat penting karena ada hak anak yang harus dilindungi oleh sistem ketenagakerjaan kita. Masyarakat Indonesia tidak akan pernah bisa menjadi masyarakat yang benar-benar maju dan beradab jika hak seorang anak, hak seorang pemegang masa depan bangsa ini, selalu dibenturkan, bahkan dikalahkan, oleh tuntutan produktivitas kerja tanpa adanya pelindungan dari negara.

“Hadirnya peraturan tersebut semakin menegaskan komitmen dan upaya Kemnaker dalam meningkat pelindungan pekerja baik laki-laki dan perempuan di Indonesia “

Di samping itu, sebagai bagian dari upaya memperkuat pelindungan pekerja, khususnya perempuan, Saya juga telah mengeluarkan Kepmenaker 88/2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Peraturan ini hadir sebagai langkah konkret untuk menangani dan mencegah terjadinya kekerasan seksual di lingkungan kerja, yang selama ini menjadi masalah serius dan kerap kali diabaikan.

Peraturan ini memberikan pedoman yang jelas mengenai mekanisme pelaporan, penanganan, dan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, menciptakan lingkungan yang lebih aman dan beretika bagi seluruh pekerja. Dengan adanya aturan ini, diharapkan tercipta budaya kerja yang lebih menghormati hak-hak pekerja, melindungi mereka dari tindakan kekerasan seksual, dan memastikan bahwa setiap pelanggaran dapat ditangani secara adil dan transparan.

Langkah ini merupakan bagian dari komitmen saya untuk memastikan bahwa setiap pekerja, khususnya perempuan, memiliki pelindungan yang memadai dalam menjalani kehidupan kerja mereka, tanpa rasa takut akan kekerasan atau pelecehan.

D. Tegaknya Kepatuhan Standar dan Norma Ketenagakerjaan

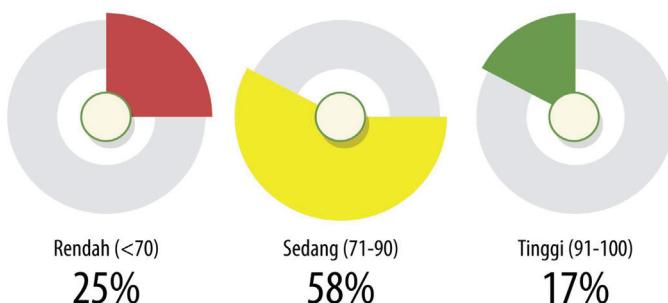
D.1. Lompatan Inovasi dalam Meningkatkan Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan: Norma 100

Sistem pengawasan ketenagakerjaan secara *online* dalam Norma 100 merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Norma 100 adalah lompatan inovasi dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan karena memanfaatkan teknologi informasi untuk memantau dan memastikan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Program ini pertama kali diujicobakan kepada enam perusahaan smelter terkemuka di Indonesia pada tahun 2022, dan kemudian diterapkan secara penuh pada tahun 2024.

Penilaian kepatuhan dalam Norma 100 ini terbagi menjadi dua bagian yaitu kepatuhan ditingkat pengusaha dan pekerja. Dari sisi pengusaha, penilaian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu: hijau (91-100) mengindikasikan tingkat kepatuhan yang tinggi, kuning (71-90) mengindikasikan tingkat kepatuhan yang sedang dan merah (di bawah 70) mengindikasikan tingkat kepatuhan rendah. Dari sisi pekerja, tingkat kepatuhan untuk masing-masing pekerja dikategorikan lebih *rigid* dibanding pengusaha. Dalam kategori pekerja, indikator kepatuhan tinggi misalnya dibagi kembali dalam tiga kategori yaitu hijau, kuning, dan merah, begitu seterusnya. Hasil dari penilaian ini berupa indeks rata-rata dari skor kepatuhan antara wakil pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan data hingga September 2024, jumlah perusahaan yang memanfaatkan aplikasi Norma 100 mencapai 2.215 perusahaan. Jumlah perusahaan yang masuk dalam kategori hijau sebesar 365 perusahaan (17 persen) perusahaan yang masuk dalam kategori kuning sebesar 1.291 perusahaan (58 persen) dan kategori merah sebesar 558 perusahaan (25 persen).

Gambar 4.11. Persentase perusahaan berdasarkan tingkat kepatuhan Norma 100



Sumber: Kemnaker RI

Upaya ini diharapkan dapat menjadi salah satu jalan keluar guna mengatasi permasalahan lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan khususnya terkait keterbatasan jumlah pengawas dan anggaran

pengawasan. Di saat yang sama, implementasi Norma 100 juga dapat membantu perusahaan dalam memonitor kondisi keselamatan dan kesehatan kerjanya di dalam perusahaan.

D.2. Pembentukan Zona Bebas Pekerja Anak

Sebagai upaya untuk mengurangi jumlah pekerja anak, Kementerian Ketenagakerjaan menginisiasi sebuah program yang diberi nama pembentukan zona bebas pekerja anak. Program ini berfokus pada pencanangan daerah atau kawasan tertentu sebagai zona yang bebas dari pekerja anak melalui pelaksanaan pengawasan yang ketat dan upaya-upaya penegakan hukum.

Pembentukan zona bebas pekerja anak dan tentunya dampak dari kontribusi berapa program nasional lainnya mulai membawa hasil. Data menunjukkan dari tahun 2021-2023 jumlah pekerja anak terus mengalami penurunan, secara berturut-turut sebesar 2,63 persen, 2,44 persen, dan 2,39 persen (BPS, 2024). Tren penurunan ini tentunya sangat menggembirakan mengingat kondisi sosial dan ekonomi yang sedang dihadapi Indonesia pasca pandemi Covid-19.

D.3. Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (*WLKP*) *Online*

WLKP online adalah sistem yang digagas oleh Kementerian Ketenagakerjaan guna memudahkan perusahaan melaporkan data ketenagakerjaannya secara digital. Secara regulasi, penerapan sistem ini didasarkan pada Permenaker 18/2017 yang mengatur tentang tata cara wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Peraturan ini kemudian diubah dengan Permenaker 4/2019.

Melalui sistem ini, perusahaan dapat memperbaharui data terkait kondisi ketenagakerjaannya secara berkala, yang meliputi: identitas perusahaan, jumlah tenaga kerja, pelindungan ketenagakerjaan, serta aspek hubungan industrial lainnya. Sistem ini juga terintegrasi dengan layanan *Online Single System* (OSS) sehingga memudahkan perusahaan untuk memperoleh perizinan dan Nomor Induk Berusaha (NIB). Sebagai

contoh, sepanjang tahun 2021 terjadi peningkatan sebanyak lebih dari 87 ribu perusahaan yang melapor melalui sistem WLKP Online (CNN Indonesia, 2021). Capaian ini merupakan bagian dari upaya Kemnaker yang secara masif melaksanakan sosialisasi dan asistensi melalui program *Helpdesk* WLKP Online. Hingga Triwulan II tahun 2024 jumlah perusahaan yang terdaftar dalam sistem ini tercatat sebesar 2.557.523 perusahaan dimana terbesar jumlahnya berasal dari perusahaan berskala mikro.

D.4 Sistem Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Teman K3)

Di samping itu, salah satu program yang diinisiasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan di masa kepemimpinan saya adalah program Teman K3. Program yang diluncurkan pada Juni 2022 ini bertujuan untuk meningkatkan layanan K3 serta memperkuat budaya kesehatan dan keselamatan kerja, baik di lingkungan Perusahaan maupun masyarakat secara luas, melalui pemanfaatan teknologi dalam bentuk aplikasi layanan digital. Layanan aplikasi Teman K3 ini mencakupi berbagai fitur layanan dari pendaftaran kelembagaan, layanan audit dan informasi SMK3 hingga pemeriksaan dan pengujian objek K3.

Pembentukan Teman K3 dilatarbelakangi adanya kebutuhan untuk meningkatkan partisipasi dan peran aktif Pemerintah, dunia usaha serta masyarakat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Teman K3 ini juga beranggotakan para ahli K3, dokter, SDM K3 di internal perusahaan, dan Pemerintah yang juga memberikan layanan melalui pelaksanaan edukasi dan sosialisasi, termasuk pemeriksaan fisik.

Mengingat pentingnya layanan ini, saya berharap Teman K3 mampu menjadi sarana untuk meningkatkan layanan K3, sekaligus menjadi motor penggerak dan pendamping dalam penerapan budaya K3 di berbagai sektor, baik dalam lingkup perusahaan maupun masyarakat secara luas.

E. Ekosistem Digital sebagai *Backbone* Layanan Ketenagakerjaan

Di tengah tantangan perubahan teknologi yang begitu cepat, saya memahami pentingnya membangun fondasi sistem informasi digital yang kuat sehingga mampu mendukung layanan ketenagakerjaan secara menyeluruh. Melalui dua program *Quick Win* yang menjadi prioritas utama di dalam Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan, yaitu *Rebranding* SISNAKER menjadi SIAPkerja dan Pengembangan SIAPkerja sebagai instrumen untuk mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan, saya memulai transformasi digital yang substansial untuk memperkuat pelayanan dan pengambilan kebijakan. Ini adalah langkah besar yang kami ambil untuk menghadapi tantangan era digital dan memastikan bahwa masyarakat dapat merasakan layanan yang lebih efektif dan efisien serta berbasis data di bidang ketenagakerjaan.

E.1. *Rebranding* SISNAKER menjadi SIAPkerja: Integrasi Layanan dalam SIAPkerja

Transformasi digital dalam layanan ketenagakerjaan kami mulai dengan *rebranding* SISNAKER menjadi SIAPkerja. Ini bukan sekadar perubahan nama, melainkan perubahan paradigma untuk menghadirkan layanan ketenagakerjaan yang lebih terintegrasi dan efisien. *Rebranding* SISNAKER menjadi SIAPkerja merupakan sebuah langkah revolusioner yang kami ambil untuk menghadirkan layanan ketenagakerjaan yang lebih terpadu dan efisien.

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

benar-benar memudahkan pengguna, meningkatkan kenyamanan, dan mempercepat akses terhadap berbagai layanan ketenagakerjaan.

Tabel 4.11.. Perbandingan SISNAKER dengan SIAPkerja

SISNAKER	ASPEK	SIAPkerja
SISNAKER (Sistem Informasi Ketenagakerjaan)	 Nama Aplikasi	SIAPkerja (Sistem Aplikasi dan Pelayanan Ketenagakerjaan)
Platform layanan ketenagakerjaan secara online	Tujuan Utama 	Memperlakukan cakupan dan kualitas layanan ketenagakerjaan
Informasi umum ketenagakerjaan	 Fokus Layanan	Integrasi layanan ketenagakerjaan yang lebih holistik
Antarmuka yang sederhana dan terstruktur dasar	Antarmuka Pengguna 	Antarmuka yang lebih modern, intuitif, dan user-friendly
Terintegrasi dalam satu domain kemnaker	 Integrasi Layanan	Terintegrasi dalam satu domain kemnaker dengan konsep Single Sign On (SSO)
Terbatas pada website	Aksesibilitas 	Akses lebih mudah melalui website dan aplikasi mobile
Fitur dan layanan yang terbatas	 Kemudahan Penggunaan	Navigasi yang lebih sederhana dengan integrasi layanan lengkap
Belum terintegrasi dengan layanan pihak ketiga	Konektivitas 	Terintegrasi dengan layanan pihak ketiga seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BP2MI
Perlindungan data standar	 Fokus Keamanan Data	Penguatan keamanan data dengan teknologi terkini dan sertifikat ISO 270001:2013

Sumber: Kemnaker RI

Untuk memastikan bahwa layanan ini benar-benar menjangkau seluruh masyarakat Indonesia, integrasi SIAPkerja tidak hanya sebatas di lingkungan internal kementerian. Kami juga bekerja sama dengan pemerintah daerah dan berbagai kementerian/lembaga lain. Hingga saat ini, SIAPkerja telah terintegrasi dengan tujuh dinas tenaga kerja di beberapa daerah, seperti: Provinsi Jawa Tengah, Kota Bogor, dan Kabupaten Tangerang. Langkah ini memastikan bahwa kebijakan dan

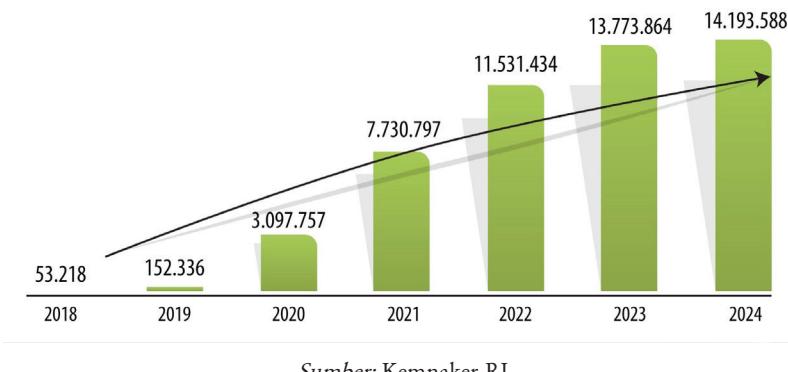
layanan ketenagakerjaan dapat diterapkan secara konsisten di seluruh Indonesia.

Pada Januari 2022, portal layanan digital SIAPkerja secara resmi diluncurkan dan menjadi tonggak penting dalam sejarah pelayanan ketenagakerjaan berbasis digital. Sejak saat itu, jumlah pengguna SIAPkerja mengalami peningkatan signifikan. Pada tahun 2019, *platform* SISNAKER memiliki jumlah pengguna yang terdaftar sekitar 152.336 akun. Meskipun masih sangat sedikit, tetapi ini dapat menjadi sinyal awal bahwa strategi digitalisasi yang diterapkan mendapat sambutan dari masyarakat.

Tahun 2020 menjadi tahun yang sangat krusial, terutama di tengah tantangan pandemi Covid-19. Kami menyadari bahwa akses yang mudah dan cepat ke informasi dan layanan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan oleh masyarakat pada saat itu. Oleh karena itu, kami memperkuat kampanye dan memaksimalkan berbagai fitur yang ada. Hasilnya sangat luar biasa! Jumlah akun pengguna melonjak drastis hingga mencapai 3.097.757 akun. Ini menunjukkan bahwa masyarakat semakin percaya pada layanan digital yang kami sediakan.

Namun, saya dan tim di Kemnaker tidak berhenti di situ. Kami terus memperbaiki dan mengembangkan layanan dengan mentransformasi SISNAKER menjadi SIAPkerja. Pada tahun 2021 jumlah pengguna sebanyak 7.730.797 akun. Jumlah ini terus meningkat di tahun 2022 menjadi 11.531.434 akun pengguna. Angka ini terus bertambah di tahun 2023 menjadi 13.773.864 akun, dan hingga Mei 2024, tercatat sebanyak 14.005.413 akun telah terdaftar di SIAPkerja. Pertumbuhan yang luar biasa ini menunjukkan kepercayaan yang semakin kuat dari masyarakat terhadap platform baru ini.

Grafik 4.31. Tren Jumlah Akun Pengguna *Platform SIAPkerja* Periode 2018-2024

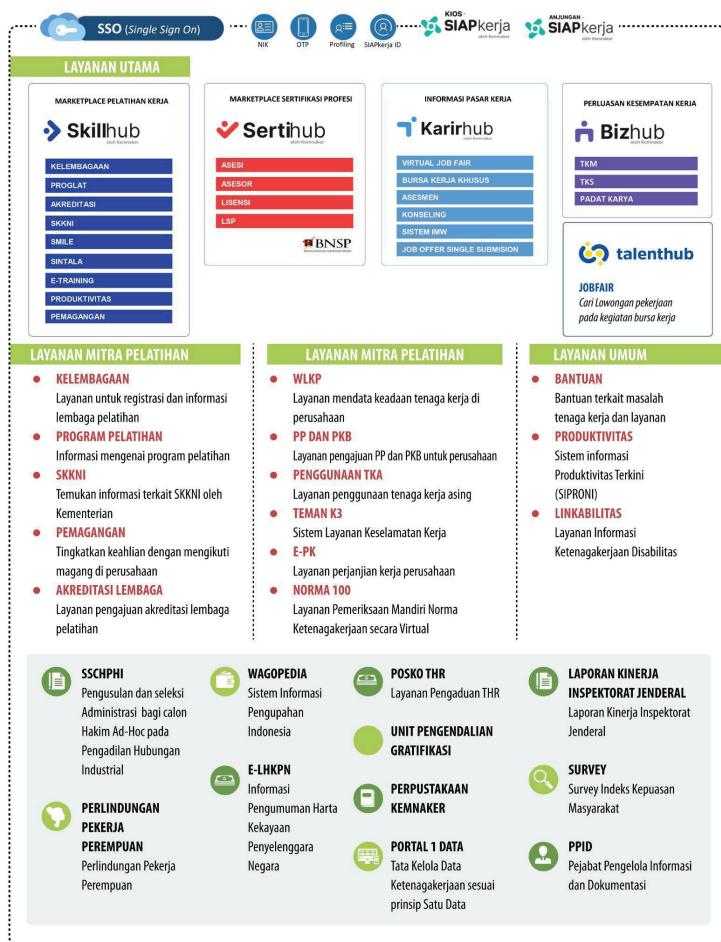


Sumber: Kemnaker RI

Angka-angka ini menjadi bukti nyata dari upaya kami untuk menghadirkan layanan ketenagakerjaan yang lebih mudah diakses, responsif, dan berbasis digital. Peningkatan signifikan dari jumlah pengguna SIAPkerja menunjukkan bahwa layanan digital SIAPkerja yang kami kembangkan selaras dengan kebutuhan masyarakat. Dengan adanya SIAPkerja, saya berharap masyarakat semakin dimudahkan dalam mendapatkan informasi dan layanan ketenagakerjaan yang mereka butuhkan.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Gambar 4.12. Layanan Digital Ketenagakerjaan



Sumber: Kemnaker RI

E.2. Embrio Big Data Ketenagakerjaan yang Terintegrasi

Untuk memastikan bahwa setiap layanan berbasis data yang kami tawarkan di SIAPkerja dapat diandalkan, kami menginisiasi pengimplementasian Satu Data Ketenagakerjaan. Satu Data Ketenagakerjaan sendiri lahir sebagai upaya Kemnaker mendukung Kebijakan Satu Data Indonesia di

sektor ketenagakerjaan. Komitmen saya untuk membangun Kemnaker yang berbasis data tidak muncul begitu saja. Ini merupakan tanggung jawab besar yang saya emban untuk memastikan bahwa segala kebijakan dan program yang kami jalankan benar-benar berlandaskan pada informasi yang valid dan terkini.

Oleh karena itu, setelah Presiden Joko Widodo mengeluarkan Perpres 39/2019 tentang Satu Data Indonesia, kami segera menindaklanjutinya di tingkat kementerian dengan menerbitkan Permenaker 15/2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan. Meskipun pada saat itu kita tengah menghadapi pandemi Covid-19, yang secara signifikan membatasi aktivitas dan mobilitas kerja, namun kami tetap bekerja keras sehingga menjadi kementerian pertama yang menindaklanjuti Perpres 39/2019.

Kebijakan Satu Data Ketenagakerjaan merupakan upaya kami untuk memperbaiki tata kelola data pemerintahan, khususnya data ketenagakerjaan. Ada 4 (empat) prinsip Satu Data Indonesia yang harus dipenuhi, yaitu: standar data, metadata, pemenuhan kaidah interoperabilitas data, dan penggunaan kode referensi dan/atau data induk. Dengan pemenuhan terhadap empat prinsip tersebut memungkinkan kita untuk mengintegrasikan data dari berbagai *platform* digital di kementerian, pemerintah daerah, serta lembaga terkait lainnya untuk membentuk Big Data Ketenagakerjaan yang komprehensif. Ke depan, *big data* ketenagakerjaan ini akan menjadi sumber informasi yang kaya untuk memahami dinamika ketenagakerjaan di Indonesia.

Saat ini kami telah berhasil mengumpulkan dan mengintegrasikan data dari berbagai sumber sebanyak 201,55 juta data tenaga kerja, yang tentunya berbasis NIK. Dari jumlah total tersebut didapatkan 116,62 juta data tenaga kerja yang NIK-nya unik (tidak ada duplikasi) dan terverifikasi Dukcapil. Data tersebut kami simpan sebagai *master data* tenaga kerja. Data yang kami peroleh ini memang masih bersifat statis dan masih ada variabel-variabel yang informasinya belum terisi sepenuhnya. Namun, *master data* tenaga kerja ini dapat menjadi fondasi untuk pembangunan *big data* ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, kami terus berupaya memperluas kerja sama pengintegrasian data. Kami telah membuat perjanjian kerja sama dengan Bappenas untuk menginteroperabilitaskan data ketenagakerjaan dengan data Registrasi Sosial Ekonomi (Regosek) yang memiliki data sebanyak 250 juta *record*. Ini menjadi langkah penting untuk semakin mendekatkan kami dalam mewujudkan *big data* ketenagakerjaan.

Selain memperluas kerja sama, kami juga terus mengembangkan SIAPkerja sebagai instrumen utama pemutakhiran data ketenagakerjaan yang dinamis. Infrastruktur teknologi informasi terus diperkuat, di mana kami telah membangun Data Center dengan spesifikasi tinggi yang dilengkapi dengan berbagai perangkat keamanan canggih, seperti: Firewall, Secure Email Gateway, dan Network Detection and Response. Kami juga telah mendapatkan sertifikat ISO/IEC 27001:2013 untuk memastikan keamanan data yang dikelola. Dalam upaya memperkuat keamanan data, kami juga telah membentuk *Computer Security Incident Response Team* (CSIRT) dan mengimplementasikan tanda tangan digital untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi proses administrasi.

Kami bersyukur, karena hasil dari upaya kami mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan untuk membangun *big data* ketenagakerjaan telah diakui secara nasional. Pada tahun 2023, Kemnaker mendapatkan penghargaan sebagai salah satu dari lima kementerian/lembaga yang berhasil memenuhi prinsip-prinsip Satu Data Indonesia.

Namun, penghargaan ini bukanlah akhir dari tujuan utama kami. Ke depan, Kemnaker harus terus memperkuat integrasi dan kolaborasi dengan berbagai pihak. Sehingga, SIAPkerja dapat menjadi instrumen utama dalam mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan dan menciptakan *big data* ketenagakerjaan yang terintegrasi.

F. Menuju Birokrasi yang Tangguh dan Lincah

Dalam pandangan saya, birokrasi adalah mesin utama untuk menjalankan segala program dan kegiatan kementerian. Karenanya, upaya mewujudkan reformasi birokrasi menjadi suatu keharusan. Setelah

mencermati birokrasi di Kemnaker ada masalah yang cukup serius, mungkin juga terjadi di Kementerian atau instansi publik lainnya seperti kelembagaan yang masih terjadi tumpang tindih, tata kelola yang masih belum rapi, SDM yang belum kompeten, dan juga budaya kerja yang masih bercirikan *business as usual*.

Merespons hal itu, saya telah menetapkan dalam delapan agenda prioritas reformasi birokrasi. Setiap langkah di dalam 8 (delapan) agenda tersebut ini merupakan bagian dari komitmen kami untuk menciptakan kelembagaan yang lebih baik, regulasi yang lebih sederhana, pelayanan publik yang lebih responsif, serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih profesional. Tujuan reformasi ini selaras dengan tujuan reformasi birokrasi secara nasional yakni, mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia (*the world class bureaucracy*) yang mampu menjalankan mandat untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional dan khususnya untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045.

F.1. Manajemen Perubahan

Reformasi adalah upaya untuk mentransformasikan birokrasi agar bisa menjadikan lebih efisien, efektif, dan akuntabel sesuai dengan tuntutan dan dinamika masyarakat. Perubahan sistem, pola pikir dan budaya kerja Kemnaker dilaksanakan melalui pemanfaatan *e-Performance* sebagai sarana dalam *monitoring* kinerja, baik organisasi maupun individu pegawai, secara langsung oleh pimpinan, dikarenakan aplikasi ini terintegrasi dengan presensi/kehadiran pegawai setiap hari. Hal ini memastikan agar seluruh pegawai memiliki kontribusi secara nyata terhadap keberhasilan kinerja organisasi. Selain itu, ke depannya pemberian tunjangan kinerja sebagai penghargaan ataupun sebagai sanksi juga akan terintegrasi dengan *e-Performance*. Hal lain yang kami lakukan yaitu melakukan *monthly review* terkait dengan penyelenggaraan kegiatan dan penggunaan anggaran untuk memastikan bahwa tata kelola kegiatan bisa berjalan dengan baik, termasuk penyelesaian masalah-masalah yang tertunda (*pending matters*).

Capaian yang telah kami lakukan pada tahun 2021 adalah menetapkan Agen Perubahan dari generasi milenial untuk dapat menerapkan revolusi industri 4.0 yang lebih mengedepankan digitalisasi dalam berinovasi. Kemudian pada tahun 2023, kami mengeluarkan 2 (dua) peraturan guna mendukung pelaksanaan manajemen perubahan, di antaranya Kepmenaker 215/2023 tentang Penajaman IKU RB General dan RB Tematik dan Permenaker 3/2023 tentang Budaya Kerja dan Kode Etik ASN di Kemnaker.

Sebagai dukungan terhadap manajemen perubahan di Kemnaker, saya telah mengeluarkan regulasi Permenaker 3/2023 terkait Budaya Kerja dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kemnaker, dengan harapan agar bermanfaat dan diterapkan dalam lingkungan kerja pegawai.

F.2. Penataan Regulasi

Kami melihat bahwa satu kendala yang sering menghambat reformasi birokrasi adalah adanya tumpang tindih kebijakan dan kekosongan regulasi yang menjadikan adanya persoalan dalam mengatasi persoalan. Di sinilah pentingnya kita memiliki regulasi yang betul-betul responsif dan *up to date* untuk mengatasi persoalan publik ketenagakerjaan. Kami mencanangkan reformasi regulasi dengan menyederhanakan proses perizinan, yang selama ini sering menjadi hambatan birokrasi. Melalui reformasi ini, kami tidak hanya mengurangi kerumitan, tetapi juga mempercepat pelaksanaan program yang berdampak langsung bagi masyarakat.

Salah satu inisiatif yang menjadi tonggak penting dalam reformasi ini adalah dikeluarkannya kebijakan *Satu Data Ketenagakerjaan* yang tertuang dalam Permenaker 15/2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan. Regulasi ini merupakan perbaikan tata kelola data di bidang ketenagakerjaan untuk menghasilkan data ketenagakerjaan yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses dan dibagi pakai. Kebijakan tersebut memungkinkan data ketenagakerjaan dapat diintegrasikan, baik di internal maupun eksternal Kemnaker.

Kemnaker juga menerbitkan Kepmenaker Nomor 225 Tahun 2023 Tentang Kios Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan. Regulasi ini mengintegrasikan berbagai *desk* layanan ketenagakerjaan yang ada, seperti: *desk* pelatihan vokasi dan pemagangan, *desk* sertifikasi kompetensi, *desk* produktivitas, *desk* informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, *desk* perluasan kesempatan kerja, *desk* jaminan sosial tenaga kerja, serta *desk* keselamatan dan kesehatan kerja. Integrasi layanan ini bertujuan untuk memudahkan dan mendekatkan pelayanan publik ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Selama periode Oktober 2019 hingga September 2024, kami berhasil menghasilkan berbagai produk hukum yang signifikan untuk memperkuat sektor ketenagakerjaan. Di antaranya, kami menerbitkan 2 Undang-Undang, 1 Perppu, 16 PP, 11 Perpres, 89 Kepmen, 341 SE, dan 13 Nota Kesepahaman (MoU). Semua regulasi ini bertujuan untuk memperkuat kerangka kebijakan, memastikan pelindungan tenaga kerja, serta menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan di Indonesia.

Tabel 4.12. Jumlah Peraturan Perundang-undangan yang Telah Selesai, Periode Oktober 2019 sd September 2024

TAHUN	UU	PERPU	PP	PERPRES	PERMEN	KEPMEN	SE	MoU
2019			1	1		6		
2020	1		3	1	21	77	10	3
2021			6	4	26	80	12	1
2022		1	1	2	21	49	5	6
2023	1		5	3	14	52	4	2
2024					7	77	4	1
TOTAL	2	1	16	11	89	341	35	13

Sumber: Kemnaker RI (periode Oktober 2019 sd September 2024)

Dari pengalaman ini, saya belajar bahwa penyusunan regulasi tidak boleh bersifat kaku. Regulasi harus selalu adaptif, mampu

menyesuaikan dengan dinamika pasar kerja, dan yang terpenting, melibatkan pemangku kepentingan. Hanya dengan melibatkan mereka yang langsung terdampak oleh kebijakan ini, kita dapat memastikan bahwa peraturan yang dibuat benar-benar sesuai dengan realitas dan kebutuhan yang ada. Ini adalah pelajaran berharga yang mengingatkan saya bahwa reformasi sejatinya membutuhkan kolaborasi, keterbukaan, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Pada tahun 2022, untuk mendukung penataan peraturan di Kemnaker, saya telah mengeluarkan regulasi (Permenaker 11/2022) terkait dengan tata cara pembentukan peraturan menteri untuk unit-unit teknis yang ada di Kemnaker agar menjadi acuan dan pedoman dalam menyusun regulasi.

Reformasi regulasi sudah menjadi agenda nasional, karenanya berbagai upaya dilaksanakan sehingga reformasi hukum menjadi prioritas nasional. Untuk memastikan hal tersebut, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk pemantauan, seperti Indeks Reformasi Hukum dan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH).

Perbaikan Indeks Reformasi Hukum

Dalam rangka memperkuat Reformasi Birokrasi di Kemnaker, langkah-langkah konkret dalam mewujudkan reformasi hukum menjadi kunci utama. Keberhasilan ini tercermin dalam Indeks Reformasi Hukum (IRH) Kemnaker, yang pada tahun 2022 memperoleh 79,20 dan tahun 2023 memperoleh nilai 97,96 dengan kategori “AA” atau “Istimewa”.

Pencapaian ini menunjukkan bahwa reformasi hukum di Kemnaker telah berjalan dengan sangat baik dan memberikan landasan yang kokoh bagi tata kelola yang transparan, akuntabel, dan efektif. Ke depan, kami akan terus melanjutkan upaya ini untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan regulasi berjalan sesuai dengan prinsip hukum yang berkeadilan, serta mendukung visi besar dalam menciptakan birokrasi yang melayani.

Dengan seluruh pencapaian ini, Kemnaker telah bergerak menuju birokrasi yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien. Jujur saja, saya

merasa terharu dan bangga melihat bagaimana setiap program dan kebijakan yang kami inisiasi berhasil memberikan dampak positif bagi masyarakat dan negara. Ini semua adalah buah dari kerja keras, semangat perubahan, dan komitmen kita bersama. Saya percaya bahwa dengan kebersamaan dan tekad kuat, kita akan terus membawa Kemnaker menuju masa depan yang lebih baik.

Dalam penyelenggaraan dokumentasi dan informasi hukum melalui pengelolaan website Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH), kami telah menghasilkan pencapaian yang mumpuni. Dalam hal ini, kami meraih anugerah sebagai Anggota Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional (JDIHN) Awards Terbaik IV Tahun 2021 tingkat Kementerian. Penganugerahan ini digelar oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham).

Pada tahun 2022 dan 2024 kami mampu mempertahankan peringkat Terbaik III dalam pengelolaan JDIHN. Pengelolaan atas artikel ketenagakerjaan, pertimbangan hukum, *e-klipping*, dan adanya integrasi dengan data SiPIL (Sistem Informasi Penelusuran Litigasi) merupakan inovasi baru yang telah kami lakukan, sehingga bisa mendapatkan peringkat ini. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk keseriusan Kemnaker dalam memberikan layanan dokumentasi dan informasi hukum kepada masyarakat secara luas.



Sumber: Biro Humas

F.3. Penataan Organisasi

Penataan organisasi harus dilakukan dengan mengarahkannya pada pencapaian *outcome* dan *impact* yang ditargetkan oleh organisasi. Setiap perubahan harus dipahami dan diterima oleh seluruh pegawai, sehingga transformasi yang kita lakukan dapat berjalan dengan baik dan memberikan dampak yang positif bagi kementerian ini. Keberhasilan tidak hanya terletak pada pencapaian, tetapi juga pada bagaimana kita melibatkan seluruh elemen organisasi dalam proses perubahan tersebut.

Sebagai contoh, peleburan Direktorat yang menangani Norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi bagian dari reformasi struktural yang bertujuan untuk memperkuat efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, pembentukan Pusat Pasar Kerja juga menjadi langkah strategis dalam memperbaiki akses dan peluang kerja bagi masyarakat, serta memastikan bahwa layanan yang diberikan lebih terintegrasi dan responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja di era digital. Proses ini

menunjukkan pentingnya pendekatan inklusif dan komunikasi yang baik dalam setiap tahapan perubahan organisasi.

Upaya mengefektifkan pengelolaan kinerja organisasi Kemnaker telah kami melakukan melalui penyusunan regulasi terkait dengan penataan organisasi dan tata kerja di lingkungan Kemnaker. Pada tahun 2021 dikeluarkan peraturan terkait organisasi dan tata kerja Kemnaker beserta uraian fungsinya. Kemudian, pada tahun 2022 diterbitkan regulasi mengenai organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis beserta fungsinya di Kemnaker; serta Jabatan dan Kelas Jabatan di Kemnaker. Selanjutnya pada tahun 2023, beberapa regulasi kembali kami keluarkan yaitu terkait pemberian kuasa dan pendeklegasian wewenang kepada pejabat tertentu untuk menandatangani naskah dinas di Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur serta penunjukkan Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian di Kemnaker; Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ketenagakerjaan; dan Jabatan dan Kelas Jabatan di Kemnaker.

Selain penyusunan Peraturan/Keputusan terkait penataan organisasi dan tata kerja, pada tahun 2023 Kemnaker melakukan *launching* aplikasi DIAJAK (Data dan Informasi Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja) sebagai sarana untuk memudahkan pelaksanaan perhitungan kebutuhan jabatan sebagai dasar penyusunan formasi.

Tabel. 4.13. Peraturan/Regulasi Penataan Organisasi Kemnaker RI

No.	Tahun	Peraturan	Tentang
1	2021	Permenaker 1/2021	Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan
2	2021	Permenaker 9/2021	Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Koordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan
3	2022	Permenaker 1/2022	Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan
4	2022	Permenaker 6/2022	Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Nasional Sertifikasi Profesi
5	2022	Kepmenaker 22/2022	Uraian Fungsi Organisasi dan Tugas Koordinator dan Sub Koordinator Jabatan Fungsional Pada Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

No.	Tahun	Peraturan	Tentang
6	2022	Kepmenaker 22/2022	Uraian Fungsi Organisasi dan Tugas Koordinator dan Sub Koordinator Jabatan Fungsional Pada Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan
7	2022	Kepmenaker 103/2022	Jabatan dan Kelas Jabatan di Kementerian Ketenagakerjaan
8	2023	Permenaker 8/2023	Pemberian Kuasa dan Pendeklegasian Wewenang Kepada Pejabat Tertentu untuk Menandatangani Naskah Dinas di Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Serta Penunjukkan Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian di Kementerian Ketenagakerjaan
9	2023	Permenaker 14/2023	Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ketenagakerjaan
10	2023	Kepmenaker 268/2023	Jabatan dan Kelas Jabatan di Kementerian Ketenagakerjaan

Sumber: JDIH Kemnaker RI

F.4. Penataan Tata Laksana dan Pengembangan *E-Government*

Pembentahan tata laksana kita mulai dengan menyusun Peta Bisnis Proses terbaru melalui Permenaker 9/2023 tentang Peta Proses Bisnis Kemnaker telah diterbitkan untuk penajaman tugas dan fungsi. Selain itu juga, telah disusun pula *Standard Operational Procedure* (SOP) hasil dari penjabaran peta lintas fungsi dan pelayanan publik/keterbukaan informasi publik.

Sedangkan pengembangan *e-government* kita laksanakan dengan berpijak pada upaya peningkatan Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik). Hal ini mencerminkan upaya kita untuk menciptakan layanan publik yang semakin terdigitalkan dan transparan. Dengan layanan yang lebih cepat dan akses yang lebih mudah, masyarakat kini dapat mengakses informasi terkait ketenagakerjaan dengan lebih efisien.

Dalam kurun waktu 2019 hingga 2023, ada dinamika dalam Indeks SPBE yang mencerminkan proses adaptasi dan peningkatan sistem. Tahun 2019, nilai Indeks SPBE mencapai 3,29, mencerminkan momentum awal yang kuat dalam penerapan sistem digital di pemerintahan. Tahun 2020, nilai tetap di angka 3,29, semua penilaian tentang implementasi SPBE

di K/L/D tidak dilakukan oleh tim asesor eksternal sebab pada tahun tersebut terjadi pandemi Covid-19, sehingga nilai indeks pada tahun 2019 masih berlaku hingga 2020.

Pada tahun 2021 terjadi penurunan ke angka 2,90, hal ini disebabkan oleh perubahan metode penilaian dan penambahan indikator baru, yang menciptakan tantangan baru namun penting untuk kemajuan lebih lanjut. Tahun 2022, nilai mengalami sedikit penurunan menjadi 2,84, di mana sistem terus disesuaikan untuk memenuhi standar yang lebih tinggi. Tahun 2023, indeks kembali meningkat menjadi 3,27, mencerminkan pemulihan dan perbaikan yang signifikan setelah proses adaptasi terhadap perubahan indikator. Hal ini dikarenakan adanya integrasi pada beberapa layanan publik yang ada pada platform SIAPkerja. Kondisi tersebut menggambarkan komitmen kita untuk menciptakan sistem pelayanan publik yang modern, cepat, dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Salah satu inovasi lainnya yang sangat berdampak adalah aplikasi SIAPkerja. Aplikasi ini memudahkan masyarakat dalam mencari pekerjaan, mengikuti pelatihan secara daring, dan terhubung dengan berbagai kesempatan pengembangan karir. SIAPkerja telah membantu mengurangi hambatan birokrasi, sekaligus memberikan solusi digital layanan ketenagakerjaan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat modern. Melalui langkah-langkah ini, kami semakin yakin bahwa teknologi adalah kunci untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat, dan responsif.

Selain itu, untuk mendukung penataan tata laksana dan pengembangan *E-Government* telah dikeluarkan beberapa regulasi yang terkait kearsipan, peta proses bisnis, SIPK, SPBE, dan peta rencana SPBE.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Tabel 4.14. Daftar Peraturan/Regulasi Terkait Tata Laksana dan Pengembangan *E-Government*

No.	Tahun	Peraturan	Tentang
1	2022	Kepmenaker 16/2022	Penerapan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi di Kementerian Ketenagakerjaan
2	2023	Permenaker 9/2023	Peta Proses Bisnis Kementerian Ketenagakerjaan
3	2024	Permenaker 5/2024	Sistem Informasi Pasar Kerja
4	2024	Kepmenaker 192/2024	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kementerian Ketenagakerjaan
5	2024	Kepmenaker 194/2024	Peta Rencana Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kementerian Ketenagakerjaan

Sumber: JDIH Kemnaker RI

F.5. Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

Dalam pandangan saya inti dari inti dalam reformasi birokrasi adalah pemberian dari sisi SDM. Pemberian SDM kita laksanakan dalam upaya mewujudkan SDM yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif (berAKHLAK). Dalam agenda ini, fokus utama kami adalah meningkatkan kapasitas SDM melalui berbagai program pelatihan pegawai yang sistematis dan terstruktur, serta inklusif. Kami meyakini bahwa SDM yang kompeten dan profesional adalah fondasi bagi terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

Selain itu, dalam promosi, mutasi, dan juga rotasi kami menjunjung tinggi nilai meritokrasi. Implementasi Sistem Merit dalam manajemen ASN di lingkungan Kemnaker, sesuai dengan rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) melalui Keputusan KASN No.57/KEP.KASN/C/XI/2021, telah membuktikan dampaknya dalam menciptakan birokrasi yang lebih transparan dan berintegritas, di mana setiap pengangkatan dan promosi pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi mereka.

Dengan pelatihan yang berkelanjutan, kami telah mencetak aparatur yang lebih profesional dan siap menghadapi tantangan masa depan. Mereka kini lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Melalui komitmen ini, kami terus berupaya menciptakan birokrasi yang efektif, adaptif, dan mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Dalam upaya ini, kami juga menginisiasi *Corporate University (Corpu)* di Kemnaker. Langkah ini merupakan bagian dari komitmen kami untuk memastikan bahwa pelatihan yang kami berikan tidak hanya berkelanjutan, tetapi juga berbasis pada kurikulum yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui *Corporate University*, kami dapat membangun SDM yang lebih profesional, kompeten, dan siap menghadapi tantangan masa depan, sehingga dampak dari setiap kebijakan dan pelayanan publik yang kami berikan semakin terasa oleh masyarakat. Kami yakin dengan Kemnaker Corpu yang bagus akan tercipta SDM yang memiliki kapasitas dan adaptif terhadap setiap perubahan.

Pada fase formasi awal, yang kami lakukan adalah melakukan internalisasi akan pentingnya budaya pembelajaran pada setiap unit. Kami mendorong setiap unit untuk menguatkan budaya pembelajaran dengan mengintensifkan adanya forum-forum bersama yang bisa dijadikan sebagai wahana untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Selanjutnya berbagai pengetahuan tersebut, kami dorong untuk bisa didokumentasikan dalam berbagai media yang bisa diakses oleh unit atau orang lain. Kompilasi bahan-bahan pembelajaran ini akan sangat bermanfaat untuk memastikan pengetahuan yang sebelumnya hanya dimengerti oleh pelaku ataupun kelompok kecil saja.

Konsep Corpu ini juga sudah menjadi wahana pembelajaran oleh banyak instansi, karenanya kami juga mendorong adanya saling belajar antar instansi sehingga akan bisa mencari bentuk yang tepat terhadap metode dan mekanisme pembelajarannya. Saya yakin metode ini

kalau secara konsisten bisa dijalankan, akan tercapai percepatan dalam membudidayakan pembelajaran antar sesama.

Gambar 4.13. Kick Off Kemnaker Corporate University (Corpu)



Sumber: Biro Humas Kemnaker

Penerapan Sistem Merit juga telah mengubah cara kami merekrut dan mengelola pegawai. Sistem ini memastikan bahwa setiap proses pengangkatan dan promosi didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan prestasi. Dengan Sistem Merit, kami telah menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan berintegritas tinggi.

Pencapaian ini juga diperkuat dengan penghargaan dari Komisi Aparatur Sipil Negara pada awal tahun 2024 dalam kategori Sangat Baik dengan nilai 343 dan indeks 0,84. Hal ini menunjukkan keberhasilan penerapan prinsip meritokrasi di Kementerian. Pencapaian ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik terhadap profesionalisme dalam manajemen ASN, tetapi juga berfungsi sebagai tolak ukur bagi institusi pemerintah lainnya untuk mengadopsi Sistem Merit demi mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan efisien.

Guna mendukung penataan sumber daya manusia aparatur, beberapa regulasi telah kami keluarkan, di antaranya terkait dengan tata cara mutasi pegawai, penghargaan bagi PNS, pengelolaan pegawai pemerintah non PNS, Kemnaker *Corporate University*, dan peta jabatan ASN di Kemnaker.

Tabel 4.15. Daftar Peraturan/Regulasi Terkait Penataan SDM Aparatur

No.	Tahun	Peraturan	Tentang
1	2021	Permenaker 19/2021	Tata Cara Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Ketenagakerjaan
2	2021	Kepmenaker 1/642/HK.03.00/X/2021	Penghargaan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Ketenagakerjaan
3	2021	Kepmenaker 1/1040/HK.03.01/XII/2021	Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kementerian Ketenagakerjaan
4	2023	Kepmenaker 74/2023	Kementerian Ketenagakerjaan <i>Corporate University</i>
5	2024	Kepmenaker 202/2024	Peta Jabatan Aparatur Sipil Negara di Kementerian Ketenagakerjaan

Sumber: JDIH Kemnaker RI

F.6. Penguatan Akuntabilitas

Komitmen untuk menciptakan birokrasi yang akuntabel juga kami tunjukkan dengan meningkatnya nilai *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah* (SAKIP) dari tahun ke tahun. Ini bukan sekadar pencapaian angka atau penilaian di atas kertas. Lebih dari itu, ini adalah bukti nyata bahwa kita telah berhasil mengubah cara kita bekerja, mengarahkan setiap program dengan tujuan yang jelas dan terukur, serta memastikan bahwa setiap upaya yang kita lakukan benar-benar memberikan manfaat langsung bagi masyarakat.

Tahun 2021, nilai SAKIP mencapai 66,69. Hal ini menjadi dasar yang kuat untuk pengelolaan kinerja yang lebih transparan. Tahun 2022, nilai SAKIP meningkat menjadi 67,12 yang menunjukkan adanya peningkatan dalam efektivitas manajemen kinerja. Tahun 2023, nilai kembali meningkat menjadi 67,61. Hal ini mencerminkan upaya kami yang secara berkelanjutan memperkuat akuntabilitas dan

transparansi di setiap tingkatan organisasi. Peningkatan yang konsisten ini mencerminkan dedikasi kami untuk mengelola sumber daya secara efisien dan terus memperbaiki kualitas pelayanan publik, sejalan dengan prinsip tata kelola yang baik.

Kami telah menciptakan budaya kerja yang inovatif, responsif terhadap tantangan zaman, dan berorientasi pada hasil. Peningkatan yang terus-menerus dalam SAKIP ini mencerminkan komitmen kami terhadap akuntabilitas. Setiap kinerja yang terukur bukan hanya menunjukkan keberhasilan, tetapi juga mencerminkan transparansi dan tanggung jawab yang kami emban sebagai pelayan publik.

Di sisi lain, ketika kami berhasil meraih *Opini Wajar Tanpa Pengecualian* (WTP) dari BPK, saya merasa yakin bahwa ini adalah hasil dari dedikasi dan komitmen kita untuk menjaga integritas serta transparansi dalam setiap aspek pengelolaan keuangan di kementerian ini. Pencapaian WTP yang kami raih selama beberapa tahun berturut-turut bukanlah hal yang sederhana. Ini adalah bukti nyata bahwa upaya kita dalam membangun tata kelola yang baik dan transparan telah membawa hasil.

Pada periode masa jabatan saya, telah dikeluarkan regulasi yang mendukung penguatan akuntabilitas sebanyak 3 (tiga) dokumen yaitu terkait sistem akuntabilitas, jenis dan tarif atas jenis penerimaan negara bukan pajak (PNBP), serta tata kelola kendaraan dinas di Kemnaker.

Tabel 4.16. Daftar Peraturan/Regulasi Terkait Penguatan Akuntabilitas

NO	PERATURAN	TENTANG
1	Permenaker 21/2022	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Ketenagakerjaan
2	PP 41/2023	Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Ketenagakerjaan
3	Permenaker 6/2023	Tata Kelola Kendaraan Dinas di Kementerian Ketenagakerjaan

Sumber: JDIH Kemnaker RI

F.7. Penguatan Pengawasan Internal

Penguatan pengawasan internal merupakan langkah krusial untuk memastikan bahwa setiap kebijakan, program dan kegiatan di sebuah organisasi berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan, pengawasan internal berperan penting untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, serta mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan sumber daya. Melalui mekanisme Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pengawasan ini memungkinkan organisasi untuk memantau pelaksanaan program secara berkelanjutan, mengidentifikasi potensi risiko, serta melakukan evaluasi dan perbaikan di setiap tahap implementasi.

Fungsi pengawasan di Kementerian semakin efektif berkat penguatan *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah* (SPIP), yang memastikan bahwa setiap program dan kebijakan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini adalah langkah penting dalam menjaga kualitas dan integritas di setiap aspek pelaksanaan program pada kementerian ini.

Tahun 2021, Indeks SPIP mencapai 3,00, menandai komitmen awal terhadap pengawasan yang lebih ketat. Tahun 2022, indeks meningkat menjadi 3,13, menunjukkan perbaikan dalam pengendalian dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Tahun 2023, indeks kembali mengalami peningkatan signifikan hingga 3,48 yang mencerminkan efektivitas pengawasan yang semakin matang. Dengan peningkatan yang terus-menerus ini, Kemnaker berupaya untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan dijalankan dengan transparan dan akuntabel, menjaga kepercayaan publik serta didukung dengan tata kelola yang baik.

Untuk mendukung penguatan pengawasan, telah selesai disusun 2 (dua) regulasi yaitu terkait Pedoman Penerapan, Penilaian, dan Reviu Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan Kemnaker dan Gratifikasi di Kemnaker.

Tabel 4.17. Daftar Peraturan/Regulasi Terkait Penguatan Pengawasan Internal Kemnaker

TAHUN	PERATURAN	TENTANG
2020	Permenaker 11/2020	Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pedoman Penerapan, Penilaian, dan Reviu Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan Kemnaker
2021	Permenaker 22/2021	Pengendalian Gratifikasi Bagi Pegawai dan Penyelenggara Negara di Kemnaker

Sumber: JDIH Kemnaker RI

F.8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Transformasi pelayanan publik semakin dirasakan oleh masyarakat berkat berbagai inisiatif yang telah kami luncurkan. Salah satunya adalah acara *Naker Fest*, yang merupakan upaya kami untuk mengenalkan program ketenagakerjaan secara langsung kepada masyarakat. *Naker Fest* bukan sekadar sebuah acara, melainkan *platform* yang memfasilitasi interaksi langsung antara masyarakat, pencari kerja, dan penyedia pelatihan/lowongan kerja. Melalui kegiatan tersebut, kami berhasil memberikan akses yang lebih mudah kepada berbagai program pengembangan karir dan peluang kerja, serta memperkenalkan inovasi layanan ketenagakerjaan. Ini adalah langkah nyata dalam memastikan bahwa pelayanan publik kami tidak hanya efisien tetapi juga relevan dengan kebutuhan masyarakat. Melihat antusiasme dan tanggapan positif dari masyarakat, saya merasa sangat bangga bahwa transformasi ini benar-benar membawa manfaat langsung dan berkelanjutan bagi mereka.

Di sisi lain, saya terus mendorong humas Kemnaker untuk terus berinovasi dalam memberikan layanan informasi yang akurat dan dikemas secara menarik agar mudah dipahami masyarakat terhadap berbagai kebijakan, program maupun kegiatan yang diproduksi oleh Kemnaker. Upaya tersebut menemukan hasilnya ketika Kemnaker mampu menjadi juara Terbaik 1 Siaran Pers kategori Kementerian/

Lembaga pada tahun 2021. Capaian itupun terus berlanjut, Kemnaker juga menjadi juara III Kampanye Komunikasi Publik pada tahun 2022 dan juara I Kampanye Komunikasi Publik tahun 2023. Hal tersebut tak lain merupakan suatu keberhasilan pencapaian hubungan komunikasi yang baik yang diberikan Kemnaker kepada publik.

Selama kepemimpinan saya, alhamdulillah, kami telah mendapatkan 36 penghargaan dari level nasional maupun internasional dalam beberapa kategori. Penghargaan-penghargaan ini merupakan bentuk pengakuan atas komitmen dan kerja keras seluruh jajaran Kemnaker dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, menciptakan program-program pelatihan yang inovatif, serta mengoptimalkan pelindungan dan kesejahteraan pekerja. Hal ini juga menunjukkan upaya kita dalam menyesuaikan diri dengan standar global dan membangun daya saing tenaga kerja Indonesia di tingkat internasional.

Terdapat 2 (dua) regulasi yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dalam kurun waktu 5 tahun ini, yaitu terkait pelayanan publik di Kemnaker dan KIOS SIAPkerja.

Tabel 4.18. Daftar Peraturan/Regulasi Terkait Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

No	Tahun	Peraturan	Tentang
1	2021	Permenaker 12/2021	Pelayanan Publik di Kementerian Ketenagakerjaan
2	2023	Kepmenaker 225/2023	Kios Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan (KIOS SIAPkerja)

Sumber: JDIH Kemnaker RI

F.9. Penguatan Birokrasi Ketenagakerjaan Nasional Melalui Dana Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan di Daerah

Mengingat relatif minimnya perhatian untuk bidang ketenagakerjaan di daerah yang tercermin dari rendahnya anggaran pada dinas provinsi yang membidangi ketenagakerjaan, maka Kemnaker memberikan

anggaran Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Dekon-TP) pada seluruh provinsi di Indonesia. Sejak tahun 2020 hingga tahun 2024, total telah dialokasikan anggaran Dekon-TP sebesar 634,09 Miliar Rupiah. Anggaran Dekon-TP tertinggi terdapat pada tahun 2020, yang mencapai 154,99 Miliar Rupiah.

Grafik. 4.32. Anggaran Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan Bidang Ketenagakerjaan di Daerah Tahun 2020-2024 (dalam Miliar Rupiah)



Sumber: Kemnaker RI

Anggaran Dekon-TP ini diberikan untuk melaksanakan sejumlah program/kegiatan. *Pertama*, pada Bidang Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja. Program/kegiatan yang dilaksanakan adalah akreditasi lembaga pelatihan kerja, bimbingan konsultasi peningkatan produktivitas, pelatihan peningkatan produktivitas, penganugerahan sidakarya; dan penyelenggaraan program pemagangan dalam negeri. *Kedua*, pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja. Program/kegiatan yang dilaksanakan adalah forum komunikasi penempatan tenaga kerja dalam negeri, pembinaan dan sosialisasi unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan, bimbingan teknis petugas antar kerja dan evaluasi bimbingan teknis petugas antar kerja. Pada bidang ini, bahkan tugas pembantuan juga meliputi wirausaha Tenaga Kerja Mandiri dan Padat

Karya Infrastruktur dalam rangka memitigasi dampak pandemi Covid-19 di tahun 2020. Pada rancangan Dekon-TP Tahun 2025, di bidang ini juga akan melaksanakan kegiatan penyuluhan jabatan di perguruan tinggi atau sekolah menengah kejuruan.

Ketiga, pada Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pada bidang ini, program/kegiatan yang dilakukan adalah peningkatan kompetensi mediator hubungan industrial di daerah, pemberdayaan serikat pekerja-serikat buruh dalam peringatan hari buruh internasional, *Focus Group Discussion* (FGD) pelaksanaan program jaminan kehilangan pekerjaan; dan Pembentukan posko Tunjangan Hari Raya (THR). *Keempat*, pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan program/kegiatan yang dilakukan adalah peningkatan pemeriksaan norma ketenagakerjaan, pengujian keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan kompetensi pengawas ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja, serta peningkatan kualitas sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Pada rancangan Dekon-TP 2025, bidang Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan juga memberikan anggaran Dekon-TP untuk kegiatan Satu Data Ketenagakerjaan. Selain itu, pada tahun 2025 Kemnaker juga memberikan Dekon-TP untuk provinsi-provinsi yang baru terbentuk, seperti: Papua Tengah, Papua Pegunungan, Papua Selatan dan Papua Barat Daya. Lebih jauh, dalam aspek tata kelola, penyederhanaan satker Dekon-TP juga dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar proses administrasi keuangan Dekon-TP menjadi lebih sederhana pula.

F.10. Indeks Reformasi Birokrasi

Sejak tahun 2019 hingga 2023, Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Kemnaker terus menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Hal ini buah dari komitmen kami untuk terus memperbaiki tata kelola birokrasi, meskipun sempat melewati situasi yang menantang, seperti pandemi Covid-19. Peningkatan ini tidak hanya diukur dari penataan

struktur organisasi atau regulasi, tetapi juga dari perubahan budaya kerja, tata kelola yang lebih transparan, serta inovasi dalam pelayanan publik.

Pada tahun 2019, nilai IRB kami berada di angka 71,57 dan berada pada kategori Baik. Ini sebagai titik awal ketika saya pertama kali menjalankan tugas sebagai Menteri Ketenagakerjaan sehingga harus terus saya perbaiki. Tantangan terbesar saat itu adalah merespons dinamika global serta memulai integrasi teknologi dalam pelayanan publik.

Tahun 2020 dan 2021 adalah periode di mana pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi aktivitas pemerintahan, termasuk birokrasi. Namun, kami terus berupaya mengatasi tantangan ini dengan tetap meningkatkan nilai IRB. Kami melakukan adaptasi lebih cepat melalui digitalisasi layanan dan penguatan manajemen sumber daya manusia. Digitalisasi sistem pelayanan dilakukan melalui implementasi *SIAPkerja* dan *Satu Data Ketenagakerjaan*. Selain itu, peningkatan kualitas tata kelola dan manajemen kinerja terus kami lakukan. Hasilnya nilai IRB kami pada tahun 2020 dan 2021 naik berturut-turut, yaitu 75,02 dan 75,32. Peningkatan efisiensi dan akurasi dalam pelayanan publik melalui platform digital terbukti berkontribusi signifikan terhadap reformasi birokrasi.

Pada tahun 2022, IRB kami kembali naik menjadi 75,85. Ini mencerminkan keberhasilan kami dalam memperkuat kelembagaan dan integrasi digital di berbagai layanan. Di samping itu, penguatan pengawasan internal melalui SPIP, serta penerapan sistem merit dalam pengelolaan SDM aparatur juga terus kami jalankan. Hal ini menunjukkan Kemnaker berhasil beradaptasi dengan tantangan yang ada dan menekankan inovasi serta kolaborasi lintas sektor.

Lonjakan kembali kami dapatkan pada tahun 2023, dengan nilai IRB mencapai 76,10. Meskipun hasil ini tidak bisa dibandingkan dengan tahun sebelum karena indikator penilaian yang berbeda, namun kami terus melakukan penguatan kelembagaan dan kolaborasi dengan berbagai *stakeholder*. Selain itu, implementasi lebih lanjut dari digitalisasi pelayanan yang kami lakukan juga semakin matang. Peningkatan ini juga didorong oleh suksesnya implementasi berbagai program berbasis

teknologi, seperti Satu Data Ketenagakerjaan dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang terintegrasi dengan baik. Kolaborasi dengan sektor swasta dan pemangku kepentingan lainnya juga memperkuat kinerja organisasi.

Pada tahun 2024, upaya reformasi yang sudah dilakukan selama periode 2019-2023 terus kami lanjutkan. Perbaikan dalam manajemen perubahan, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan penguatan pengawasan menjadi pilar utama. *Lesson learned* pelaksanaan reformasi birokrasi selama ini menunjukkan bahwa konsistensi, inovasi, dan komitmen dari seluruh jajaran organisasi adalah kunci keberhasilan reformasi birokrasi di Kemnaker.

Peningkatan konsisten dalam nilai IRB Kemnaker dari 2019 hingga 2023 menunjukkan komitmen dan konsistensi kami dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi secara efektif. Komitmen pada digitalisasi, inovasi pelayanan, dan penguatan kelembagaan menjadi kunci utama peningkatan kualitas birokrasi di Kemnaker. Peningkatan tren indeks ini juga menunjukkan bahwa Kemnaker tidak hanya berkomitmen pada efisiensi dan transparansi, tetapi juga pada pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat luas, seiring dengan tantangan dan kebutuhan zaman yang terus berkembang.

F.11. Anjungan SIAPkerja

Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan zaman, saya terus berupaya menciptakan inovasi-inovasi untuk mempermudah akses layanan publik. Di tengah transformasi digital yang begitu pesat, masyarakat menuntut layanan yang lebih cepat, transparan, dan efisien. Hal ini sangat terasa, terutama dalam sektor ketenagakerjaan, di mana permintaan akan akses layanan yang terpadu dan mudah semakin meningkat. Melihat kebutuhan ini, saya mengambil langkah strategis untuk memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat, khususnya di bidang ketenagakerjaan, dapat lebih efektif dan sesuai dengan perkembangan era digital.

Saya terus berkomitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan berbasis *online*, karena pada saat ini masyarakat menginginkan pelayanan yang efektif dan efisien. Hal ini diwujudkan melalui kerja keras kami yang telah mendirikan Anjungan Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan atau Anjungan SIAPkerja. Anjungan ini merupakan *labour center* pertama dengan fasilitas yang didesain untuk mendekatkan pelayanan *one stop services* di bidang ketenagakerjaan kepada *stakeholders* secara menyeluruh dan terintegrasi di kawasan industri maupun kawasan ekonomi khusus. Inisiatif ini tidak hanya menjadi solusi yang praktis dalam memudahkan akses masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan, tetapi juga menjadi tonggak penting dalam digitalisasi pelayanan yang selama ini terkesan lambat dan birokratis.

Peresmian Anjungan SIAPkerja dilakukan pertama kali di Kawasan Industri MM2100 Cibitung, Kabupaten Bekasi, pada tanggal 12 Januari 2022. Saya berharap Anjungan di kawasan ini menjadi percontohan bagi penerapan Anjungan SIAPkerja di kawasan lainnya. Selanjutnya, Anjungan SIAPkerja dibangun dan diresmikan di Kawasan Industri Terpadu Batang (KITB), Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara di Penajam Paser Utara, dan di Kawasan Industri Kabil, Kota Batam.

Gambar 4.14. Proses Pelayanan Anjungan SIAPKerja



Anjungan SIAPkerja memberikan kesempatan bagi pencari kerja untuk mengakses layanan yang sebelumnya sulit dijangkau. Dengan anjungan ini, pencari kerja bisa mendapatkan informasi lowongan kerja, mengajukan lamaran, dan bahkan mendaftar pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja (BLK) secara daring. Saya melihat bagaimana *platform* ini berhasil menjembatani kebutuhan pencari kerja dengan dunia industri, serta bagaimana teknologi dapat menghapus jarak antara layanan pemerintah dan masyarakat. Masyarakat kini dapat dengan mudah memanfaatkan layanan ini melalui anjungan yang terpasang di berbagai daerah dan kantor ketenagakerjaan, atau bahkan melalui perangkat seluler mereka.

Hal yang paling menggembirakan bagi saya adalah kenyataan bahwa Anjungan SIAPkerja telah mengubah wajah pelayanan ketenagakerjaan di Indonesia menjadi lebih transparan dan terintegrasi. Misalnya, pencari kerja dapat memantau status lamaran mereka secara *real-time*, sementara pemberi kerja juga lebih mudah merekrut kandidat sesuai kebutuhan mereka. Sebelumnya, proses ini kerap kali panjang dan memakan waktu, tetapi dengan sistem ini, semuanya menjadi lebih cepat, lebih efisien, dan tentunya lebih transparan.

Selain itu, integrasi antara layanan pelatihan, sertifikasi, dan informasi pasar kerja melalui Anjungan SIAPkerja juga menjadi bukti bahwa kami ingin memastikan setiap pencari kerja memiliki jalur yang jelas untuk meningkatkan keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Saya merasa bangga ketika melihat banyak lulusan BPVP mampu mendapatkan pekerjaan lebih cepat karena sistem ini. Dengan adanya *platform* ini, kami tidak hanya menciptakan lebih banyak peluang kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas tenaga kerja nasional.

Namun, peluncuran dan pengembangan Anjungan SIAPkerja juga mengajarkan saya bahwa inovasi teknologi dalam pelayanan publik harus disertai dengan edukasi bagi masyarakat. Tidak semua orang familiar dengan teknologi, sehingga kami terus mendorong pelatihan penggunaan *platform* ini agar dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh masyarakat. Kami juga memastikan bahwa pelayanan ini terus ditingkatkan agar selalu

relevan dengan kebutuhan tenaga kerja di era digital. Melalui Anjungan SIAPkerja, saya dan tim di Kemnaker setidaknya berkomitmen untuk menghadirkan pelayanan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, cepat, dan transparan. Inisiatif ini adalah langkah nyata dalam mempercepat transformasi layanan publik yang saya yakini akan membawa dampak positif bagi peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia di masa depan.

G. Langkah Strategis Pengendalian Tenaga Kerja Asing

Pembahasan mengenai TKA selalu membawa pro dan kontra dalam masyarakat. Oleh karena itu, saya pun tidak tinggal diam. Saya menegaskan sikap ini dalam sebuah agenda internasional bertajuk "*Regional Workshop on Exchange Policy Information of Mechanisms and Regulations of the Foreign Workers' Arrangement in the Asia Pacific and South-East Asia*" yang dilaksanakan secara daring pada Mei 2024 di Jakarta. Di sana, saya menyampaikan, "Saya percaya bahwa penggunaan tenaga kerja asing harus dilakukan dengan bijaksana dan bertanggung jawab dengan memperhatikan kepentingan semua pihak, termasuk kepentingan pekerja lokal, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat secara keseluruhan."

Sikap ini juga sudah saya tuangkan dalam berbagai produk ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh Kemnaker. Beberapa di antaranya adalah Permenaker 15/2022 tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Kepmenaker 228/2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat Diduduki oleh TKA, dan Kepmenaker 76/2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

Regulasi-regulasi ini secara substansial berupaya menciptakan aturan main yang adil serta membatasi perilaku oportunistis, khususnya dari kalangan TKA, agar tidak merugikan masyarakat pekerja Indonesia sebagai tuan rumah. Kerugian yang dimaksud tidak hanya dalam ukuran ekonomi dan profesionalisme kerja, namun juga dalam segi harkat dan martabat sebagai warga negara Indonesia. Namun, saya meyakini

bahwa nasionalisme kita di bidang ketenagakerjaan sesungguhnya bukanlah nasionalisme yang sempit dan reaktif, melainkan nasionalisme yang terbuka dan produktif dalam menyongsong era mobilitas tenaga kerja global pada saat ini. Di sinilah letak pentingnya pengaturan ketenagakerjaan yang berbasiskan ideologi Pancasila.

Saya juga telah menerbitkan Permenaker 8/2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan PP 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Regulasi ini menjadi payung hukum bagi penyederhanaan pelayanan penggunaan tenaga kerja asing. Selain melalui *Online Single Submission*, perizinan penggunaan TKA sebagai bagian dari pelayanan publik yang mempermudah investasi juga disederhanakan. Permohonan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dapat dilakukan secara *online*. Selain itu, Hasil Penilaian Kelayakan (HPK) harus diterbitkan dalam 2 (dua) hari sejak permohonan pengesahan RPTKA dinilai lengkap. Setelahnya, perintah pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA harus diterbitkan dalam 1 (satu) hari setelah penerbitan HPK.

Ini adalah bentuk komitmen kami untuk mendukung iklim investasi guna mendorong penciptaan lapangan kerja melalui kemudahan perizinan, namun tetap disertai dengan pengendalian penggunaan TKA. Selain itu dalam UU 6/2023, muatan terkait dengan tenaga kerja pendamping TKA dan alih teknologinya (keterampilan) juga tetap ada. Hal ini merupakan komitmen agar terjadi *transfer of knowledge* sebagai konsekuensi dari penggunaan TKA.

H. Membangun Sinergi untuk Masa Depan Ketenagakerjaan Indonesia

Sebagai seorang Menteri Ketenagakerjaan, saya memahami betapa pentingnya peran kerja sama dan kolaborasi dalam membangun masa depan ketenagakerjaan Indonesia. Selama menjabat, saya memiliki kesempatan luar biasa untuk menjalin kemitraan dan sinergitas dengan berbagai *stakeholder*, baik di dalam maupun luar negeri, yang semuanya bertujuan untuk memperkuat dan menciptakan ekosistem

ketenagakerjaan yang efektif, efisien, inklusif, dan berkelanjutan di tanah air.

H.1. Kerja Sama Dalam Negeri: Menyatukan Visi dan Misi

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.

Sejak saya menjabat sebagai Menteri Ketenagakerjaan, telah tertandatangani sebanyak 20 dokumen kerja sama yang mencakup kolaborasi dengan kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan mitra pembangunan. Dokumen-dokumen ini mencerminkan komitmen kami untuk memperkuat sektor ketenagakerjaan di Indonesia melalui sinergi yang efektif dan inklusif.

Setiap dokumen yang ditandatangani adalah hasil dari upaya kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak. Kerja sama ini dirancang untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia serta untuk menciptakan peluang baru yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Kerja sama ini tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan dan pendidikan bagi tenaga kerja, tetapi juga melibatkan pelindungan hak-hak pekerja, penguatan sistem pelindungan sosial, dan penciptaan lapangan kerja yang layak dan berkelanjutan. Melalui sinergi dengan berbagai pihak, baik di tingkat nasional maupun lokal, serta mitra pembangunan dari berbagai sektor, kami mampu menciptakan kebijakan dan program yang lebih efektif dan inklusif.

Kerja sama antar kementerian dan lembaga (K/L) menjadi kunci dalam menyusun dan mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif. Bersama dengan K/L lainnya, kami membangun sinergi yang kuat untuk memastikan setiap kebijakan yang kami hasilkan dapat diimplementasikan dengan efektif di seluruh Indonesia.

Kami bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengembangkan program pelatihan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Selain itu, kolaborasi dengan Kementerian Kesehatan memastikan bahwa tenaga kerja di sektor kesehatan mendapatkan pelatihan dan pelindungan yang memadai. Kerja sama dengan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemen PDTT) juga penting dalam mengembangkan program pelatihan dan penciptaan lapangan kerja di daerah tertinggal dan perdesaan, termasuk dalam program transmigrasi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayah-wilayah tersebut. Dengan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), kami bekerja sama untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja di sektor kelautan dan perikanan, termasuk pelatihan untuk nelayan dan pekerja di industri pengolahan ikan, yang sangat penting bagi ekonomi maritim Indonesia.

Bersama BPS, kami 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, kami bekerja sama untuk memastikan bahwa pelayanan publik dalam sektor ketenagakerjaan dilakukan dengan adil dan transparan, termasuk dalam penanganan pengaduan pekerja terkait masalah ketenagakerjaan.

Kerja sama dengan Badan Narkotika Nasional (BNN) bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari narkoba, termasuk program-program pencegahan dan rehabilitasi bagi pekerja yang terdampak. Dengan Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), kami bekerja sama untuk memastikan pengelolaan dokumen dan arsip ketenagakerjaan yang efektif dan terstandar, yang penting untuk tata kelola yang baik dalam sektor ketenagakerjaan. Kerja sama dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) berfokus pada penegakan hukum

di sektor ketenagakerjaan, termasuk pelindungan terhadap pekerja dari tindak kriminal seperti eksplorasi dan perdagangan manusia.

Melalui koordinasi yang erat antara kementerian dan lembaga, kami dapat memastikan bahwa setiap kebijakan yang dihasilkan tidak hanya responsif terhadap kebutuhan pasar kerja saat ini, tetapi juga proaktif dalam menghadapi tantangan dan dinamika yang terus berkembang. Dengan sinergi antar kementerian dan lembaga ini, kami berusaha menciptakan ekosistem kerja yang lebih inklusif dan adaptif, memungkinkan Indonesia untuk lebih kompetitif di pasar global serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan nasional.

Kolaborasi dengan Pemerintah Daerah memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan dapat diimplementasikan secara efektif di seluruh Indonesia, menyesuaikan dengan karakteristik, kebutuhan spesifik, dan potensi setiap daerah. Pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam implementasi program ketenagakerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing daerah. Kami menjalin kerja sama dengan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota untuk merancang dan melaksanakan program padat karya, pelatihan vokasi, serta pengembangan industri lokal. Sebagai contoh, di daerah-daerah dengan tingkat pengangguran tinggi, kami fokus pada program perluasan kesempatan kerja.

Kerja sama dengan mitra pembangunan, termasuk asosiasi, perusahaan, lembaga nonpemerintah, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat, perkumpulan, dan mitra pembangunan lainnya, sangat vital dalam memperkuat sektor ketenagakerjaan dan memperluas jangkauan program-program ketenagakerjaan, menjangkau kelompok rentan, dan memperkuat ekosistem kerja yang mendukung inovasi dan inklusi.

Kami aktif menjalin kerja sama dengan berbagai asosiasi dan perusahaan untuk menciptakan program-program yang mendukung peningkatan keterampilan dan penempatan tenaga kerja. Melalui kolaborasi ini, kami dapat mengidentifikasi kebutuhan industri secara lebih akurat dan mengembangkan solusi yang tepat sasaran. Baru-baru ini, kami juga telah menandatangani MoU kerja sama dengan

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), yang merupakan langkah penting dalam memperkuat hubungan antara pemerintah dan dunia usaha. Penandatanganan MoU ini menandai komitmen bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan kualitas tenaga kerja.

Pendidikan adalah kunci utama dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Kami bekerja sama dengan berbagai lembaga pendidikan, baik di tingkat vokasi maupun universitas, untuk mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri. Program magang dan kerja sama penelitian menjadi fokus utama untuk memastikan bahwa lulusan siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Lembaga nonpemerintah dan organisasi masyarakat memiliki peran penting dalam menjembatani kebijakan pemerintah dengan kebutuhan masyarakat di lapangan. Kami bekerja sama dengan berbagai LSM dan organisasi komunitas untuk memastikan bahwa program-program ketenagakerjaan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan seperti perempuan, pemuda, dan pekerja informal. Selain itu, kerja sama dengan mitra pembangunan seperti organisasi nonpemerintah dan komunitas lokal juga memainkan peran vital. Mereka membantu menjembatani kebijakan pemerintah dengan kebutuhan masyarakat di akar rumput untuk memastikan bahwa program-program ketenagakerjaan yang kami kembangkan benar-benar memberikan manfaat yang nyata bagi rakyat.

Penguatan kerja sama dalam negeri dengan mitra strategis telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja Indonesia. Melalui kolaborasi yang erat dan sinergis, kami mampu menciptakan kebijakan dan program yang lebih efektif, responsif, dan inklusif. Pencapaian ini adalah hasil dari kerja keras bersama dan komitmen kuat untuk membangun masa depan ketenagakerjaan Indonesia yang lebih baik. Saya berharap kerja sama ini akan terus berlanjut dan berkembang, serta memberikan manfaat yang nyata bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kebijakan dan kerja sama ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi pekerja, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Kepada generasi muda dan kaum perempuan, saya ingin menekankan bahwa kerja sama ini adalah kesempatan bagi kalian untuk berkontribusi dan memanfaatkan setiap peluang yang ada. Dengan semangat kolaborasi dan gotong royong, kita dapat menciptakan masa depan ketenagakerjaan Indonesia yang lebih gemilang.



Gambar 4.15. MoU antara Kemnaker dengan APINDO tentang Percepatan Pelaksanaan Struktur dan Skala Upah, Hubungan Industrial Pancasila, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Informasi Lowongan Pekerjaan dan Pemagangan di Perusahaan, Surabaya, 28 Agustus 2024

Sumber: Biro Humas Kemnaker

H.2.Kerja Sama Luar Negeri: Membuka Pintu Global untuk Tenaga Kerja Indonesia

Di kancang internasional, kerja sama bilateral, regional, dan multilateral 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. Program-program ini juga memberikan kesempatan kepada tenaga kerja kita untuk belajar dan mengembangkan diri, sehingga ketika mereka kembali ke Indonesia, mereka membawa pulang pengetahuan dan pengalaman yang dapat membantu mengembangkan industri dalam negeri.

Kerja sama regional, seperti melalui ASEAN (*Association of Southeast Asian Nations*), memungkinkan kami untuk bekerja bersama negara-negara tetangga dalam menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih terintegrasi dan kompetitif. Ini memberikan keuntungan tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi perusahaan-perusahaan Indonesia yang ingin memperluas bisnisnya ke negara-negara ASEAN.

Sementara itu, di level multilateral, kami aktif berpartisipasi dalam forum-forum internasional seperti ILO (*International Labour Organization*) dan G20 (*Group of Twenty*). Melalui kerja sama ini, kami 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.

Kerja sama yang telah kami bangun selama ini adalah investasi jangka panjang untuk masa depan ketenagakerjaan Indonesia. Dengan dukungan semua pihak, saya yakin kita mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih inklusif, dan lebih berkelanjutan.

Kepada generasi muda dan kaum perempuan, saya ingin menekankan bahwa kerja sama ini adalah milik kita bersama. Peran aktif kalian dalam mendukung dan memanfaatkan setiap peluang yang ada sangatlah penting. Dengan semangat gotong royong, kita bisa menghadapi setiap tantangan dan meraih masa depan yang lebih cerah untuk tenaga kerja Indonesia. Mari kita terus bekerja bersama, membangun masa depan yang lebih baik untuk semua.

Pengalaman Pertemuan Tingkat Menteri Tenaga Kerja G20

Mengikuti pertemuan tingkat Menteri Tenaga Kerja G20 adalah sebuah pengalaman yang sangat berharga dalam perjalanan karier saya, yang tidak hanya membuka wawasan saya terhadap dinamika global, tetapi juga memperkuat tekad saya untuk memperjuangkan hak-hak pekerja di Indonesia.

a. G20 Arab Saudi (2020): Tantangan di Tengah Pandemi

Pada tahun 2020, pandemi Covid-19 mengubah banyak hal, termasuk pertemuan G20 yang berlangsung di Arab Saudi. Pertemuan ini sebagian besar dilakukan secara virtual sehingga menjadi tantangan tersendiri dalam membangun komunikasi dan kerja sama yang efektif. Namun, situasi ini juga menekankan pentingnya kolaborasi internasional dalam mengatasi krisis global. Di pertemuan ini, diskusi kami banyak berfokus pada bagaimana negara-negara G20 dapat saling mendukung dalam melindungi pekerja yang terkena dampak pandemi, menjaga kesejahteraan mereka dan memastikan pemulihan ekonomi yang inklusif. Dari sini, saya semakin memahami pentingnya solidaritas global dan perlunya fleksibilitas kebijakan dalam menghadapi situasi darurat.

b. G20 Italia (2021): Meneguhkan Komitmen untuk Pemulihan

Di Italia pada tahun 2021, tema besar yang diusung adalah pemulihan pasca-pandemi. Ini adalah kesempatan bagi kami untuk meneguhkan komitmen dalam membangun kembali ekonomi global dengan lebih kuat, lebih hijau dan lebih inklusif. Saya membawa suara Indonesia dalam memperjuangkan akses yang adil terhadap vaksin bagi semua negara dan pentingnya pelindungan sosial bagi seluruh pekerja. Di sini, kami juga membahas transformasi digital di dunia kerja, yang semakin relevan di era pasca-pandemi. Diskusi tentang bagaimana mengatasi dampak disruptif teknologi pada tenaga kerja menjadi salah satu fokus

utama dan saya belajar tentang berbagai pendekatan yang digunakan oleh negara-negara lain dalam mengatasi tantangan ini.

c. G20 Bali, Indonesia (2022): Momen Bersejarah di Tanah Air

Pertemuan G20 di Bali pada tahun 2022 memang menjadi salah satu momen yang paling bersejarah, tidak hanya bagi saya secara pribadi tetapi juga bagi bangsa Indonesia. Sebagai tuan rumah, Indonesia mendapatkan kesempatan emas untuk berada di pusat perhatian dunia, sehingga saya merasa sangat bangga dapat menunjukkan komitmen kita dalam isu ketenagakerjaan di panggung global.



Gambar. 4.15. Proses Persidangan G20 *Labour and Employment Ministerial Meeting* (LEMM)
Sumber: Biro Humas Kemnaker

Tema besar yang diusung dalam pertemuan ini adalah *Recover Together, Recover Stronger*, yang benar-benar mencerminkan semangat gotong royong dalam menghadapi dan mengatasi dampak krisis global, khususnya pandemi Covid-19. Di bidang ketenagakerjaan, tema yang lebih spesifik, yaitu *Improving Employment Conditions for Recovery*

Together, menjadi fokus utama dalam diskusi. Tema ini menggarisbawahi pentingnya mewujudkan lingkungan ketenagakerjaan yang kondusif dan inklusif sebagai fondasi untuk pemulihan yang lebih kuat dan berkelanjutan pasca pandemi.

Namun, di balik kebanggaan menjadi tuan rumah, pertemuan ini juga menyimpan kisah yang cukup mengharukan. Di tengah upaya untuk menciptakan kesepakatan global yang solid, pertemuan di Bali diwarnai oleh ketegangan geopolitik yang tajam, terutama akibat konflik Rusia-Ukraina. Ketegangan ini menciptakan jurang perbedaan pandangan di antara negara-negara anggota G20, yang pada akhirnya membuat kami tidak dapat mencapai konsensus untuk mengadopsi *Deklarasi Menteri Tenaga Kerja dan Perburuhan G20*, yang biasanya menjadi salah satu hasil utama dari pertemuan ini.

Ketegangan geopolitik yang dibawa oleh peperangan Rusia-Ukraina sangat terasa dalam diskusi-diskusi formal dan informal. Meskipun para delegasi berusaha untuk tetap fokus pada isu ketenagakerjaan, dinamika politik global tidak dapat dihindari dan mempengaruhi hasil akhir pertemuan. Bagi saya dan banyak kolega lainnya, ini merupakan momen yang sangat emosional, karena kami menyadari bahwa perdamaian dan stabilitas global memiliki dampak yang sangat besar terhadap upaya kita bersama untuk membangun dunia kerja yang lebih baik.

Sebagai *Chair* dalam pertemuan *G20 Labour and Employment Ministerial Meeting*, pengalaman ini menjadi hal yang baru, berharga, dan langka bagi saya. Memimpin persidangan di hadapan para menteri dari negara-negara besar dunia memberikan saya tanggung jawab yang sangat besar, terutama dalam situasi yang penuh dengan ketegangan politik global. Saya harus memastikan bahwa diskusi berjalan produktif dan tetap fokus pada isu-isu utama ketenagakerjaan, meskipun latar belakang geopolitik yang sulit turut mempengaruhi suasana pertemuan.

Memimpin diskusi internasional ini memberi saya wawasan baru tentang bagaimana pentingnya diplomasi dan kesabaran dalam mengatasi perbedaan pandangan. Sebagai *Chair*, tugas saya adalah menjaga agar setiap negara tetap bisa berpartisipasi aktif dan menyuarakan pendapat

mereka, meskipun ada perbedaan yang mencolok. Tantangan ini memperkaya kemampuan saya dalam mengelola pertemuan multilateral dengan kepentingan yang sangat beragam.

Meskipun pertemuan ini tidak menghasilkan Deklarasi penuh, kami berhasil mencapai *Chair Summary*, sebuah dokumen keluaran yang tetap mencerminkan komitmen bersama negara-negara anggota G20. *Chair Summary* ini berisi ringkasan hasil diskusi, komitmen-komitmen, dan rekomendasi kebijakan yang dapat dijadikan pedoman oleh setiap negara anggota dalam pembentukan regulasi nasional di bidang ketenagakerjaan.

Di balik *Chair Summary* ini, ada tekad dan semangat gotong royong yang tetap kami jaga meskipun dihadapkan pada perbedaan pandangan geopolitik. Dokumen ini mencakup beberapa komitmen penting, di antaranya:

Keluaran Pertama, Action Plan on Accelerating and Monitoring the G20 Principles for the Labour Market Integration of Persons with Disabilities

Dokumen ini menekankan pentingnya integrasi penuh penyandang disabilitas ke dalam pasar tenaga kerja. *Action Plan* ini mencakup langkah-langkah strategis untuk mempercepat penerapan prinsip-prinsip G20, termasuk peningkatan aksesibilitas, pelatihan keterampilan khusus, serta penghapusan hambatan diskriminatif di tempat kerja. Monitoring yang ketat juga diatur untuk memastikan bahwa setiap negara anggota G20 melaksanakan komitmen mereka secara efektif.

Keluaran Kedua, The G20 Policy Recommendations for Sustainable Growth and Productivity in Human Capacity Development through Strengthening Community-Based Vocational Training (CBVT)

Rekomendasi kebijakan ini berfokus pada pengembangan kapasitas manusia melalui penguatan pelatihan vokasi berbasis komunitas. Dengan meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pelatihan vokasi, dokumen ini bertujuan untuk mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan dan produktivitas tenaga kerja. Pendekatan berbasis komunitas diharapkan

dapat menjangkau lebih banyak individu, terutama di daerah terpencil, serta menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan lokal. Indonesia dalam hal ini telah memiliki *best practice*, yaitu BLK-K.

Keluaran Ketiga, Policy Recommendation on Promoting Entrepreneurship and Supporting MSMEs as a Job Creation Instrument

Kebijakan ini mendorong promosi kewirausahaan dan mendukung Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai instrumen utama penciptaan lapangan kerja. Rekomendasi ini mencakup penyediaan akses ke pembiayaan, pelatihan bisnis, dan dukungan regulasi untuk memfasilitasi pertumbuhan UMKM. Dengan memberdayakan wirausahan dan memperkuat UMKM, dokumen ini bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan mendorong inovasi ekonomi.

Keluaran Keempat, G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers

Dokumen ini menetapkan prinsip-prinsip kebijakan untuk menyesuaikan pelindungan tenaga kerja agar lebih efektif dan meningkatkan ketahanan bagi semua pekerja. Fokus utamanya terletak pada adaptasi kebijakan pelindungan kerja yang responsif terhadap perubahan dinamis di pasar kerja, seperti digitalisasi dan otomatisasi. Prinsip ini juga menekankan pentingnya pelindungan yang inklusif, mencakup pekerja formal dan informal, serta pekerja di sektor baru yang berkembang.

Keluaran Kelima, Update of the G20 Skills Strategy

Pembaruan Strategi Keterampilan G20 ini bertujuan untuk menyesuaikan program pengembangan keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Dokumen ini mencakup identifikasi keterampilan yang dibutuhkan di era digital, peningkatan program pelatihan berkelanjutan, dan kolaborasi antara sektor publik dan swasta dalam pengembangan kurikulum pendidikan. Pembaruan ini diharapkan dapat memastikan bahwa tenaga kerja G20 tetap kompetitif dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Chair Summary ini menjadi bukti bahwa, meskipun politik global dapat memecah belah, semangat kolaborasi dalam memperbaiki kondisi ketenagakerjaan dunia tetap kuat. Bagi saya pribadi, momen ini sangat mengharukan. Di tengah ketegangan yang terjadi, kami tetap berhasil menjaga dialog dan menghasilkan komitmen yang relevan untuk masa depan ketenagakerjaan global. *Chair Summary* ini merupakan simbol bahwa dalam situasi yang paling sulit sekalipun, kita tetap dapat menemukan jalan tengah untuk bersama-sama mencapai tujuan yang lebih besar.

Pengalaman ini mengajarkan kepada saya bahwa di dunia yang penuh dinamika, dialog dan diplomasi adalah kunci. Konflik dapat menghambat kesepakatan, namun komitmen untuk memperjuangkan kesejahteraan pekerja dan pemulihian ekonomi tetap harus menjadi prioritas. Saya bangga bahwa di bawah Presidensi Indonesia, kami tetap mampu menghasilkan dokumen yang tetap memiliki dampak positif bagi regulasi ketenagakerjaan di seluruh negara anggota G20.

Chair Summary yang dihasilkan dari pertemuan ini akan terus menjadi landasan yang kuat untuk kolaborasi di masa depan, memastikan bahwa meskipun tantangan geopolitik terjadi, tujuan bersama untuk menciptakan dunia kerja yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan akan tetap terjaga.

Sebagai tuan rumah, Indonesia merasa bangga dapat memainkan peran sentral dalam merumuskan kebijakan-kebijakan ini dan berkomitmen untuk terus mendukung pelaksanaannya di tingkat nasional maupun internasional. Semangat gotong royong yang diusung dalam pertemuan ini menjadi panduan bagi seluruh kebijakan dan program yang kami dorong. Kami ingin memastikan bahwa pemulihan ekonomi pasca pandemi tidak hanya mengembalikan apa yang hilang, tetapi juga membawa kita menuju masa depan yang lebih inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Pertemuan G20 di Bali ini juga menjadi platform penting bagi Indonesia untuk menunjukkan kepemimpinannya dalam isu ketenagakerjaan global, memperjuangkan kebijakan yang tidak hanya

berfokus pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada kesejahteraan manusia secara keseluruhan. Saya sangat bangga menjadi bagian dari upaya besar ini, dan saya berharap bahwa hasil dari pertemuan ini akan terus memberikan dampak positif bagi dunia kerja di masa mendatang.

d. G20 India (2023): Melanjutkan Agenda Inklusif

Di India pada tahun 2023, fokus kami adalah melanjutkan agenda inklusif yang telah disusun sebelumnya, dengan penekanan pada pemberdayaan perempuan dan kaum muda di dunia kerja. India, dengan kekayaan budayanya dan dinamika ekonominya, memberikan wawasan baru tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk memberdayakan populasi muda yang sangat besar. Diskusi tentang pemberdayaan perempuan juga menjadi pusat perhatian, dan saya merasa senang dapat berbagi pengalaman Indonesia dalam meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja. Pertemuan ini memperkuat keyakinan saya bahwa investasi dalam pendidikan dan keterampilan adalah kunci untuk menciptakan masa depan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Salah satu momen penting dalam pertemuan ini adalah pembahasan tentang bagaimana negara-negara G20 menyoroti pentingnya menutup kesenjangan keterampilan (*skills gaps*) yang ada secara global. Negara-negara G20 sepakat untuk bekerja sama dalam meningkatkan akses ke pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri, terutama di sektor-sektor yang mengalami transformasi cepat akibat digitalisasi dan perubahan teknologi.

Komitmen lainnya berfokus pada pelindungan sosial yang memadai dan kondisi kerja yang layak bagi pekerja di ekonomi gig dan platform. Mengingat pertumbuhan pesat sektor ini, negara-negara G20 menyepakati perlunya kebijakan yang memastikan bahwa pekerja gig memiliki akses ke pelindungan sosial, seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan pelindungan dari kecelakaan kerja. Selain itu, dokumen ini menekankan pentingnya menetapkan standar kerja yang adil, termasuk upah yang layak dan kondisi kerja yang aman, untuk para pekerja di *platform* digital.

Selain itu, kami menekankan pentingnya pembiayaan yang berkelanjutan untuk pelindungan sosial yang memadai bagi semua pekerja. Negara-negara G20 sepakat untuk mencari solusi inovatif dalam pendanaan sistem pelindungan sosial yang inklusif, yang mencakup seluruh lapisan masyarakat, termasuk pekerja di sektor informal dan rentan. Komitmen ini juga menekankan perlunya memperkuat kerangka kebijakan untuk memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses ke jaring pengaman sosial yang memadai, yang menjadi fondasi penting untuk mencapai kesejahteraan sosial yang lebih luas.

Pertemuan G20 di India ini memperkuat keyakinan saya bahwa agenda inklusif harus terus menjadi prioritas utama dalam kebijakan ketenagakerjaan global. Dengan berfokus pada pemberdayaan perempuan dan kaum muda, menutup kesenjangan keterampilan, pelindungan sosial yang memadai untuk pekerja gig, dan pembiayaan pelindungan sosial yang berkelanjutan, kita dapat menciptakan dunia kerja yang lebih adil dan berkelanjutan untuk semua.

India telah memberikan banyak pelajaran berharga, dan saya berkomitmen untuk menerapkan wawasan ini dalam upaya kita di Indonesia. Kami ingin memastikan bahwa tidak ada yang tertinggal dalam perjalanan menuju kemajuan ekonomi dan sosial. Setiap pekerja, tanpa memandang statusnya, memiliki akses yang sama terhadap peluang yang berkeadilan serta pelindungan yang layak.

e. G20 Brazil (2024): Tantangan dan Peluang Baru

Pertemuan di Brazil pada tahun 2024 adalah pengalaman terbaru saya. Di sini kami menghadapi tantangan dan peluang baru di dunia kerja yang muncul seiring dengan perubahan global, terutama terkait dengan perubahan iklim. Salah satu isu utama yang dibahas dalam pertemuan ini adalah dampak perubahan iklim terhadap ketenagakerjaan dan bagaimana negara-negara G20 dapat bekerja sama untuk menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan di era transisi energi.

Brazil, dengan kekayaan alamnya yang melimpah dan perannya sebagai salah satu negara berkembang terbesar, memberikan perspektif yang sangat penting tentang bagaimana menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan kelestarian lingkungan. Negara ini juga menghadapi tantangan besar dalam hal deforestasi dan degradasi lingkungan, sehingga menunjukkan betapa pentingnya menemukan jalan tengah yang memungkinkan pembangunan berkelanjutan tanpa mengorbankan kesejahteraan lingkungan.

Dalam pertemuan ini, saya sangat terlibat dalam diskusi tentang bagaimana memastikan bahwa transformasi hijau yang tengah berlangsung tidak meninggalkan siapapun di belakang. Kami membahas strategi untuk memastikan bahwa kelompok-kelompok rentan, seperti pekerja di sektor informal dan komunitas pedesaan, dapat berpartisipasi dan mendapatkan manfaat dari transisi menuju ekonomi rendah karbon. Saya menekankan pentingnya inklusi sosial dalam setiap kebijakan iklim dan perlunya menciptakan lapangan kerja yang tidak hanya ramah lingkungan tetapi juga adil dan inklusif.

Pertemuan ini juga menghasilkan beberapa komitmen penting yang menekankan tanggung jawab kolektif negara-negara G20 dalam menciptakan dunia kerja yang lebih baik dan berkelanjutan, antara lain meliputi: penekanan pentingnya menciptakan lapangan kerja yang berkualitas dan promosi pekerjaan yang layak untuk memastikan inklusi sosial, menghapus kemiskinan, dan memerangi kelaparan. Negara-negara G20 sepakat untuk memperkuat upaya dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan inklusif, yang dapat memberikan akses kepada semua lapisan masyarakat untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Komitmen ini juga menekankan perlunya memperkuat pelindungan sosial sebagai jaring pengaman bagi mereka yang berada di bawah garis kemiskinan.

Negara-negara G20 bersepakat untuk bekerja sama dalam mengelola dampak perubahan iklim terhadap ketenagakerjaan, termasuk melalui penciptaan lapangan kerja baru di sektor energi terbarukan dan teknologi hijau. Selain itu, menekankan pula pentingnya memastikan

bahwa transisi ini tidak merugikan kelompok rentan dan bahwa semua pekerja memiliki akses ke pelatihan ulang dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan ekonomi hijau.

Negara-negara G20 juga berkomitmen meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, menghapus kesenjangan upah gender, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi semua, tanpa memandang gender, ras, atau latar belakang. Komitmen ini juga mendorong implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dan pemberdayaan perempuan di semua sektor ekonomi.

Komitmen berikutnya berfokus pada bagaimana teknologi dapat digunakan untuk memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Negara-negara G20 sepakat untuk mendukung inovasi teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan pekerja. Komitmen ini juga mencakup upaya untuk memastikan bahwa adopsi teknologi baru tidak menciptakan ketimpangan baru, melainkan digunakan untuk memperluas akses dan peluang bagi semua orang.

Pertemuan G20 di Brazil ini memperkuat keyakinan saya bahwa dalam menghadapi tantangan perubahan iklim dan dinamika dunia kerja yang terus berubah, inklusi dan keberlanjutan harus menjadi prioritas utama. Transisi menuju ekonomi hijau menawarkan peluang besar untuk menciptakan lapangan kerja baru, tetapi hal ini hanya akan berhasil jika kita memastikan bahwa semua lapisan masyarakat memiliki akses dan kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam proses ini.

Sebagai penutup, pengalaman di Brazil ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana negara-negara berkembang dapat memimpin dalam menciptakan model pembangunan yang seimbang antara pertumbuhan ekonomi dan pelindungan lingkungan. Saya berkomitmen untuk membawa pelajaran ini kembali ke Indonesia dan menerapkannya dalam upaya kita untuk membangun masa depan yang lebih hijau, lebih adil, dan lebih berorientasi kesejahteraan.

Setiap pertemuan ini tidak hanya memperkaya pengetahuan saya, tetapi juga memperkuat tekad saya untuk terus memperjuangkan hak-

hak pekerja Indonesia di kancah global. Saya percaya bahwa melalui kolaborasi internasional yang kuat, kita dapat menciptakan dunia kerja yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan bagi semua.

Pengalaman Pertama di Persidangan Perburuhan Internasional (ILC): Suara Indonesia di Panggung Global

Menghadiri Persidangan Perburuhan Internasional (*International Labour Conference*, ILC) untuk pertama kalinya di Jenewa, Swiss, adalah pengalaman yang mendalam dan berkesan dalam karir saya sebagai Menteri Ketenagakerjaan. Mulai dari sesi ke-109 pada tahun 2020 hingga sesi ke-112 pada tahun 2024, memberikan tantangan dan kesempatan unik untuk menyuarakan kepentingan Indonesia di tengah dinamika global.

a. ILC Sesi ke-109 (2021): Respons Global terhadap Pandemi Covid-19

Tahun 2021 adalah masa yang sangat berat bagi seluruh dunia, termasuk di ILC sesi ke-109, di mana pandemi Covid-19 menjadi topik utama. Persidangan ini sebagian besar dilakukan secara virtual, sehingga menjadi tantangan tersendiri dalam berkomunikasi dan berdiskusi dengan delegasi dari seluruh dunia. Saya mengangkat isu tentang bagaimana pandemi telah mempengaruhi jutaan pekerja di Indonesia, terutama mereka yang berada di sektor informal dan pekerja migran. Saya menekankan perlunya solidaritas global dan tindakan kolektif untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan pekerja di tengah krisis ini. Indonesia juga mendorong pembentukan kerangka kerja global untuk memastikan pelindungan pekerja di masa-masa darurat.

b. ILC Sesi ke-110 (2022): Pemulihan Pasca-Pandemi dan Masa Depan Pekerjaan

Pada sesi ke-110 di tahun 2022, diskusi utama beralih ke pemulihan pasca-pandemi. Saya menyoroti pentingnya memastikan bahwa pemulihan ekonomi tidak hanya mengembalikan kondisi seperti sebelum pandemi, tetapi juga membawa kita menuju masa depan yang lebih baik. Saya menekankan perlunya investasi dalam pekerjaan hijau dan transisi energi yang adil, serta pentingnya inklusi digital untuk semua pekerja. Saya juga berbicara tentang peran vital perempuan dalam pemulihan ekonomi, serta mendesak negara-negara anggota ILO untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja.

c. ILC Sesi ke-111 (2023): Pelindungan Sosial dan Pekerja Migran

Pada sesi ke-111 tahun 2023, saya membawa fokus pada pelindungan sosial, sebuah isu yang semakin relevan di masa-masa ketidakpastian global. Saya berbicara tentang pentingnya memperluas jangkauan pelindungan sosial untuk mencakup semua pekerja, termasuk mereka yang berada di sektor informal dan pekerja migran. Indonesia, sebagai salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar, sangat peduli dengan isu ini. Saya mendorong adanya kesepakatan internasional yang lebih kuat untuk melindungi hak-hak pekerja migran, baik di negara asal maupun di negara tujuan. Selain itu, saya juga mengusulkan penguatan program pelindungan sosial di Indonesia, yang bisa menjadi contoh bagi negara-negara lain.

d. ILC Sesi ke-112 (2024): Tantangan Perubahan Iklim dan Transisi yang Adil

Pada sesi ke-112 di tahun 2024, isu perubahan iklim dan dampaknya terhadap dunia kerja menjadi tema utama. Saya menekankan pentingnya transisi yang adil menuju ekonomi rendah karbon, yang tidak hanya

memperhatikan keberlanjutan lingkungan tetapi juga kesejahteraan pekerja. Saya berbicara tentang bagaimana Indonesia, sebagai negara kepulauan yang rentan terhadap perubahan iklim, telah memulai langkah-langkah untuk mengintegrasikan kebijakan ketenagakerjaan dengan agenda keberlanjutan. Saya juga menggarisbawahi pentingnya dukungan internasional untuk negara-negara berkembang dalam menghadapi tantangan perubahan iklim, termasuk melalui transfer teknologi dan pendanaan untuk adaptasi dan mitigasi.

Setiap persidangan ILC yang saya hadiri memberikan pelajaran berharga dan memperkuat komitmen saya untuk terus memperjuangkan hak-hak pekerja, baik di tingkat nasional maupun internasional. ILC merupakan forum penting di mana berbagai negara berkumpul untuk berdiskusi mengenai kebijakan ketenagakerjaan yang berdampak pada jutaan pekerja di seluruh dunia. Diskusi-diskusi di Jenewa tidak hanya membantu membentuk kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, tetapi juga memperkuat posisi Indonesia sebagai negara yang berkomitmen untuk memajukan hak-hak pekerja dan menciptakan dunia kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.

Dalam setiap kesempatan, saya selalu berusaha membawa suara Indonesia, mewakili jutaan pekerja di tanah air yang berharap masa depan mereka akan lebih cerah. Saya terus menekankan pentingnya pelindungan yang lebih baik, akses yang lebih luas terhadap peluang kerja, dan kondisi kerja yang layak bagi semua. Diskusi mengenai hak-hak pekerja, standar internasional, serta keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan keadilan sosial menjadi fokus utama saya dalam setiap sesi.

Keikutsertaan Indonesia dalam ILC juga menunjukkan bahwa kami tidak hanya berperan sebagai peserta, tetapi sebagai negara yang aktif mengajukan solusi inovatif untuk menghadapi tantangan global dalam dunia ketenagakerjaan. Di forum ini, saya belajar banyak dari pengalaman negara lain dan berbagi praktik terbaik Indonesia, terutama dalam hal pelindungan sosial, peningkatan keterampilan tenaga kerja, dan kebijakan inklusif yang memastikan bahwa kelompok rentan, seperti pekerja migran dan perempuan, tidak terabaikan.

Pengalaman dalam setiap persidangan ini membangun perspektif saya bahwa perjuangan hak-hak pekerja adalah sebuah perjalanan panjang yang memerlukan kolaborasi global. Kami harus bekerja sama dengan negara lain, organisasi internasional, serta seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa pekerja di seluruh dunia mendapatkan keadilan, keamanan, dan kesejahteraan yang layak.

Saya merasa sangat terinspirasi oleh semangat solidaritas global yang terjalin dalam setiap pertemuan ILC. Ini memberikan dorongan bagi saya untuk terus memperjuangkan kebijakan yang tidak hanya fokus pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai prioritas utama. Di masa depan, saya berharap Indonesia akan terus memainkan peran penting dalam mewujudkan dunia kerja yang lebih adil dan berkelanjutan bagi semua pekerja, dimanapun mereka berada.

Mengukir Peran di *Governing Body* ILO

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan, saya merasa bangga melihat bagaimana Indonesia terus memperkuat peranannya di panggung internasional, khususnya melalui keterlibatannya dalam Governing Body (GB) International Labour Organization (ILO). Perjalanan ini dimulai ketika Indonesia terpilih sebagai *Deputy Member* selama dua periode, yaitu 2014-2017 dan 2017-2020. Dalam kapasitas ini, kami memainkan peran strategis dalam menyampaikan pandangan terkait kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan global, serta mendukung agenda kerja layak yang menjadi fokus ILO di seluruh dunia.

Sebagai *Deputy Member*, kami aktif terlibat dalam pengawasan pelaksanaan program-program ILO serta berpartisipasi dalam diskusi mengenai kebijakan-kebijakan substantif yang mempengaruhi nasib pekerja di banyak negara. Pengalaman ini memberikan Indonesia wawasan yang berharga untuk mengintegrasikan standar internasional ke dalam kebijakan nasional.

Pada periode 2021-2024, Indonesia berhasil melangkah lebih jauh dengan terpilih sebagai *Titular Member* di GB ILO. Terpilihnya Indonesia sebagai *Titular Member* bukan hanya bentuk pengakuan terhadap komitmen kami dalam mempromosikan standar ketenagakerjaan yang layak dan keadilan sosial, tetapi juga memberikan kami tanggung jawab yang lebih besar. Sebagai *Titular Member*, kami memiliki peran langsung dalam pengambilan keputusan penting, termasuk pemilihan Direktur Jenderal ILO, penetapan agenda ILC, serta pengesahan Program dan Anggaran ILO.

Dalam setiap pertemuan, kami selalu memastikan bahwa isu-isu utama yang menjadi perhatian Indonesia, seperti pelindungan pekerja migran, penguatan pelindungan sosial, serta penciptaan lapangan kerja yang layak, menjadi agenda utama. Di era digitalisasi dan otomatisasi yang terus berkembang, kami juga mendorong keseimbangan antara inovasi teknologi dan pelindungan hak-hak pekerja, sebuah tantangan besar yang perlu dihadapi bersama.

Keterlibatan Indonesia, baik sebagai *Deputy Member* maupun *Titular Member* di GB ILO, memberikan kesempatan untuk berbagi praktik terbaik dan belajar dari negara-negara lain. Hal ini memperkuat strategi nasional kami dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di masa depan, terutama saat kita mempersiapkan diri menuju Indonesia Emas 2045. Pengalaman ini semakin memperkuat keyakinan saya bahwa kerja sama internasional dan komitmen terhadap keadilan sosial adalah kunci untuk membangun dunia kerja yang lebih baik untuk semua orang.

Ke depan, saya berharap Indonesia dapat terus berperan penting dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan global dan memperjuangkan hak-hak pekerja di seluruh dunia.

Pengalaman Pertemuan Menteri Tenaga Kerja Organisasi Kerja Sama Islam (OKI)

Pada bulan November 2023, saya berkesempatan menghadiri *The Fifth Session of the Islamic Conference of Labour Ministers* (ICLM) di Baku, Republik Azerbaijan. Pertemuan ini dihadiri oleh para Menteri Ketenagakerjaan dari negara-negara anggota Organisasi Kerja sama Islam (*Organisation of Islamic Cooperation*, OKI), dengan tema “*Innovative Solutions and Digitalization of Labour and Employment Services in OIC Member States*”. Tema ini sangat relevan dengan tren global di mana digitalisasi memainkan peran penting dalam transformasi layanan ketenagakerjaan.

a. Diskusi tentang Transformasi Digital dalam Layanan Ketenagakerjaan

Diskusi pada pertemuan ini banyak membahas inovasi digital dalam sektor ketenagakerjaan. Saya menyoroti pengalaman Indonesia dalam mengadopsi teknologi untuk mempercepat akses tenaga kerja terhadap informasi dan layanan, termasuk penggunaan platform digital untuk pencarian pekerjaan, pelatihan keterampilan secara online, serta sistem pelindungan sosial berbasis digital. Digitalisasi membantu meningkatkan efisiensi pelayanan, terutama di tengah pandemi Covid-19, yang mempercepat transformasi layanan publik secara daring.

Saya juga berbagi inisiatif Indonesia dalam memperkenalkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan Nasional yang memungkinkan tenaga kerja untuk mengakses peluang kerja, pelatihan, dan program pengembangan karir dengan lebih mudah melalui satu *platform* digital.

b. Diskusi tentang Solusi Inovatif dalam Pengembangan Keterampilan

Topik inovasi juga mencakup pengembangan keterampilan melalui pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan industri modern. Saya berbicara tentang pentingnya kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan untuk menciptakan

solusi inovatif yang bisa menutup kesenjangan keterampilan yang ada. Kami membahas bagaimana pendekatan berbasis komunitas dan penggunaan teknologi dapat memperluas akses pelatihan keterampilan bagi pekerja di daerah terpencil, terutama di negara-negara anggota OKI.

c. Diskusi tentang Pentingnya Kerja Sama Internasional dalam Digitalisasi Ketenagakerjaan

Dalam pertemuan ini, kami juga sepakat tentang pentingnya memperkuat kerja sama antara negara-negara OKI dalam hal berbagi pengetahuan dan teknologi untuk mendukung digitalisasi sektor ketenagakerjaan. Indonesia menekankan perlunya sinergi antarnegara dalam mengembangkan solusi digital yang dapat diadopsi secara lebih luas, seperti *platform* bersama untuk pencarian tenaga kerja, pelatihan lintas negara, dan pengembangan keterampilan berbasis teknologi.

d. Diskusi tentang Tantangan dan Peluang di Tengah Digitalisasi

Saya juga menyoroti tantangan yang dihadapi dalam proses digitalisasi, seperti kesenjangan akses terhadap teknologi di antara pekerja di pedesaan atau kelompok rentan. Dalam hal ini, penting bagi setiap negara anggota OKI untuk memastikan bahwa program digitalisasi yang dikembangkan bersifat inklusif, sehingga tidak ada yang tertinggal dalam transformasi ini.

Pertemuan ini memberikan banyak wawasan dan ide tentang bagaimana kita bisa memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan ketenagakerjaan. Pengalaman di Azerbaijan juga memperkuat komitmen saya untuk terus memperluas digitalisasi sektor ketenagakerjaan di Indonesia, dengan tujuan menciptakan ekosistem kerja yang lebih inklusif, modern, dan adaptif terhadap perubahan global.

Pertemuan di Baku ini menjadi momentum penting bagi negara-negara anggota OKI untuk berkolaborasi lebih erat dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan global di era digital. Saya berharap inovasi yang dibahas dalam pertemuan ini dapat diimplementasikan di Indonesia dan negara-negara anggota lainnya, untuk mendorong terciptanya lapangan

kerja yang lebih baik, layanan yang lebih efisien, dan ketahanan tenaga kerja dalam menghadapi disrupsi teknologi.

Pengalaman Pertemuan Menteri Tenaga Kerja Pada Forum *Abu Dhabi Dialogue*: Perlindungan Pekerja Migran sebagai Fokus Utama

Pengalaman saya menghadiri *The Sixth Ministerial Consultation of the Abu Dhabi Dialogue* pada bulan Oktober 2021 di Dubai, serta *The Seventh Ministerial Consultation of the Abu Dhabi Dialogue* pada bulan Februari 2024 di Dubai, juga menjadi momen yang sangat penting dalam karir saya sebagai Menteri Ketenagakerjaan. Kedua pertemuan ini memberikan platform yang luar biasa untuk menyuarakan pentingnya perlindungan bagi pekerja migran dan keluarganya, terutama dalam menghadapi tantangan global yang terus berubah.

a. Pertemuan Keenam: Oktober 2021 di Dubai

Pada pertemuan keenam ini, saya menekankan pentingnya meningkatkan standar perlindungan bagi pekerja migran, khususnya di tengah tantangan yang dihadapi akibat pandemi Covid-19. Pandemi membawa dampak signifikan terhadap pekerja migran, mulai dari pemutusan hubungan kerja hingga kesulitan untuk kembali ke negara asal. Saya mengangkat pentingnya akses terhadap perlindungan sosial yang inklusif dan kesehatan bagi para pekerja, serta mendesak negara-negara pengirim dan penerima pekerja untuk bekerja sama dalam menciptakan kerangka perlindungan yang lebih kuat.

Salah satu hasil dari pertemuan ini adalah kesepakatan negara-negara anggota *Abu Dhabi Dialogue* untuk memperkuat kerja sama dalam hal kebijakan ketenagakerjaan lintas negara, yang memastikan pekerja migran mendapatkan perlindungan hukum, kondisi kerja yang layak, serta akses terhadap layanan kesehatan. Ada juga komitmen untuk mempromosikan keterampilan dan pengembangan kapasitas pekerja migran sehingga mereka lebih siap menghadapi dinamika pasar kerja internasional.

b. Pertemuan Ketujuh: Februari 2024 di Dubai

Pada pertemuan ketujuh di tahun 2024, fokus saya lebih lanjut pada perlindungan bagi keluarga pekerja migran. Saya menekankan bahwa pekerja migran tidak hanya harus dilindungi dari segi hukum dan sosial, tetapi keluarga mereka juga perlu mendapatkan perhatian. Pekerja migran sering kali harus meninggalkan keluarga mereka di negara asal untuk mencari nafkah di luar negeri, dan ini memberikan dampak sosial yang besar. Saya mendorong negara-negara untuk mengadopsi kebijakan yang tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga memberikan dukungan bagi keluarga mereka, termasuk akses ke pendidikan dan kesejahteraan sosial.

Selain itu, saya menyoroti pentingnya perbaikan sistem perekrutan yang adil dan transparan, di mana para pekerja migran tidak lagi tereksplorasi oleh praktik perekrutan yang merugikan. Dalam hal ini, hasil pertemuan adalah kesepakatan untuk memperkuat regulasi terkait perekrutan pekerja migran, termasuk penyediaan kontrak kerja yang jelas dan perlindungan terhadap praktik-praktik diskriminatif.

Kami juga membahas pentingnya kerja sama yang lebih erat dalam hal penanganan masalah pekerja migran yang rentan, termasuk mereka yang bekerja di sektor informal. Negara-negara anggota sepakat untuk memperkuat mekanisme perlindungan pekerja informal dan memastikan akses ke hak-hak dasar seperti upah yang layak, jaminan kesehatan, dan hak libur kerja.

c. Hasil yang Signifikan dari Kedua Pertemuan

Kedua pertemuan ini menghasilkan beberapa kesepakatan penting yang membawa manfaat bagi pekerja migran:

Pertama, penguatan perlindungan hukum dan sosial bagi pekerja migran dan keluarganya, yang mencakup akses terhadap kesehatan, perlindungan sosial, dan pendidikan bagi keluarga pekerja migran.

Kedua, reformasi sistem perekrutan, untuk menghindari eksplorasi dan memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja migran dari awal proses perekrutan hingga selesai masa kerja.

Ketiga, kerja sama lintas negara dalam hal keterampilan pekerja migran, memastikan bahwa mereka dibekali dengan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan daya saing di pasar kerja global.

Terakhir, peningkatan kesadaran tentang pentingnya perlindungan bagi pekerja di sektor informal, yang seringkali kurang terjangkau oleh kebijakan formal namun memegang peran besar dalam perekonomian global.

Melalui dua pertemuan penting ini, saya merasa sangat bangga dapat berperan aktif dalam mendorong perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran Indonesia dan internasional. Perlindungan ini tidak hanya penting bagi para pekerja, tetapi juga bagi keluarga mereka, yang sering kali menjadi bagian yang terlupakan dalam diskusi kebijakan ketenagakerjaan global.

Pengalaman di ASEAN Labour Ministers' Meeting (ALMM) dan ALMM Plus dengan Korea, Jepang, dan RRT

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan Indonesia, keterlibatan saya dalam ASEAN *Labour Ministers' Meeting* (ALMM) dan ALMM Plus dengan Korea, Jepang, dan Republik Rakyat Tiongkok (RRT) adalah pengalaman yang memperkaya dan memperdalam pemahaman saya tentang kerja sama regional. Setiap pertemuan memberikan kesempatan bagi negara-negara ASEAN untuk berbagi praktik terbaik, mengatasi tantangan bersama, dan memperkuat hubungan dengan mitra strategis di luar ASEAN.

***Co-Chair* di Bawah Keketuaan Malaysia**

Pada periode 2018-2020, Malaysia memegang keketuaan ALMM, dan saya memiliki kehormatan untuk menjabat sebagai *Co-Chair*. Dalam peran ini, saya bekerja sama dengan Menteri Sumber Manusia Malaysia untuk memimpin diskusi dan memastikan bahwa isu-isu penting bagi

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Indonesia dan kawasan ASEAN secara keseluruhan mendapatkan perhatian yang layak.

Pada pertemuan-pertemuan ini, saya menekankan pentingnya meningkatkan mobilitas tenaga kerja di kawasan ASEAN, terutama untuk memastikan bahwa pekerja migran mendapatkan perlindungan yang memadai. Saya juga menyoroti perlunya harmonisasi standar ketenagakerjaan di antara negara-negara ASEAN untuk meningkatkan daya saing regional. Pada ALMM Plus dengan Korea, Jepang, dan RRT, saya mendorong kerja sama yang lebih erat dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas, serta perlunya memperkuat perlindungan bagi pekerja migran di luar ASEAN.

Indonesia sebagai Tuan Rumah

Pada periode 2020-2022, Indonesia memegang keketuaan ALMM, dan saya memiliki tanggung jawab besar sebagai tuan rumah. Pandemi Covid-19 yang melanda dunia membuat pertemuan ini berlangsung dalam konteks yang sangat menantang. Sebagai tuan rumah, saya berfokus pada tema “Pemulihan yang Inklusif dan Berkelanjutan” yang relevan dengan upaya pemulihan pasca-pandemi di kawasan ASEAN.

Saya menekankan pentingnya kerja sama antarnegara dalam menciptakan lapangan kerja baru dan mendukung pekerja yang terdampak oleh krisis. Saya juga mengadvokasi penguatan sistem perlindungan sosial di seluruh ASEAN, serta pentingnya digitalisasi untuk mendukung pemulihan ekonomi. Pada ALMM Plus, saya menekankan perlunya berbagi teknologi dan pengetahuan antara ASEAN dan mitra strategis untuk mempercepat pemulihan dan memastikan bahwa tidak ada negara yang tertinggal.

Pertemuan di Filipina

Selama periode 2022-2024 di Filipina, fokus utama pertemuan ALMM adalah pada transformasi digital di dunia kerja dan peningkatan

kapasitas tenaga kerja untuk menghadapi tantangan baru. Saya berbicara tentang pentingnya memperkuat pendidikan dan pelatihan vokasi di seluruh ASEAN, terutama untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi perubahan teknologi yang cepat.

Saya juga menyoroti perlunya inklusi yang lebih besar bagi perempuan dan kelompok rentan di pasar kerja. Pada ALMM Plus, saya menekankan pentingnya kerja sama internasional dalam mengembangkan standar ketenagakerjaan yang responsif terhadap perubahan global, termasuk isu-isu terkait perubahan iklim dan dampaknya terhadap dunia kerja.

Pertemuan di Singapura

Menghadapi periode 2024-2026 di Singapura, saya melihat pentingnya memperkuat daya saing tenaga kerja ASEAN dalam konteks global yang semakin kompetitif. Inovasi dalam kebijakan ketenagakerjaan menjadi semakin penting dan pengadopsian pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif dalam menghadapi tantangan global semakin diperlukan.

Saya juga akan mendorong peningkatan kerja sama dalam riset dan pengembangan di sektor ketenagakerjaan, terutama terkait dengan pengembangan keterampilan dan perlindungan pekerja. Di forum ALMM Plus, saya mengangkat isu mengenai perlunya memperkuat sinergi antara kebijakan ketenagakerjaan dan agenda keberlanjutan, untuk memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi di ASEAN berjalan seiring dengan perlindungan lingkungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Setiap pertemuan ALMM dan ALMM Plus yang saya hadiri tidak hanya memperkaya perspektif saya tentang isu ketenagakerjaan di kawasan, tetapi juga memperkuat komitmen saya untuk terus berjuang demi hak-hak pekerja di Indonesia dan ASEAN. Saya percaya bahwa melalui kerja sama yang erat dan terus menerus, kita dapat menghadapi tantangan global dengan lebih baik dan menciptakan masa depan yang lebih cerah dan inklusif bagi semua pekerja di kawasan ini.

H.3. Hati Nusantara untuk Palestina

Sebagai seorang perempuan, seorang ibu, dan pemimpin, saya tidak pernah berhenti menyuarakan keadilan sosial dan kemanusiaan dalam setiap pidato saya di *International Labour Conference* (ILC), forum G20 dan forum OKI. Dalam setiap kesempatan, saya selalu membawa semangat solidaritas yang tinggi untuk mendorong perdamaian, terutama di daerah-daerah yang tengah dilanda konflik. Salah satu isu yang terus saya suarakan adalah penderitaan warga Palestina akibat invasi Israel, yang telah berlangsung lama dan meninggalkan luka mendalam bagi jutaan orang, khususnya pekerja dan masyarakat sipil yang terjebak dalam pusaran kekerasan.



Foto 4.1. Menyuarakan Keadilan untuk Saudara-saudara Kita di Palestina
dalam Forum ILC di Jenewa, Swiss, 7 Juni 2024

Sumber: Biro Humas Kemnaker

Sebagai seorang ibu, saya sangat merasakan penderitaan dan ketidakpastian yang dialami oleh para ibu di Palestina, yang harus melihat anak-anak mereka tumbuh di tengah-tengah konflik dan

ketidakadilan. Saya tergerak oleh rasa kemanusiaan yang mendalam untuk terus menyuarakan perlunya perlindungan dan keadilan sosial bagi Palestina di forum-forum internasional. Di ILC, G20 dan OKI, saya selalu menekankan bahwa perdamaian dan keadilan sosial tidak dapat terwujud tanpa adanya penghormatan terhadap hak-hak pekerja di semua wilayah, termasuk di Palestina, yang hingga kini masih berjuang di bawah pendudukan.

Dalam pidato-pidato tersebut, saya juga dengan tegas mendorong agar tidak ada standar ganda dalam membantu pemulihan sektor ketenagakerjaan di wilayah yang diduduki. Dunia internasional harus bersikap adil dan konsisten dalam memberikan bantuan, dan Palestina tidak boleh dikecualikan dari upaya global untuk menciptakan kondisi kerja yang layak dan adil. Warga Palestina, baik pekerja maupun pelaku usaha, memiliki hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan, kesempatan kerja, dan kesejahteraan seperti masyarakat di negara lain.

Lebih dari itu, saya mendorong negara-negara anggota ILO, G20 dan OKI untuk berpartisipasi aktif dalam membantu Palestina melalui implementasi *Palestinian National Employment Strategy 2021-2025*, sebuah strategi yang dirancang untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan dan membangun kembali ekonomi Palestina. Strategi ini mencakup langkah-langkah kebijakan, program aksi, dan investasi yang diperlukan untuk menciptakan lapangan kerja, memperkuat perlindungan sosial, serta meningkatkan kapasitas pekerja dan pelaku usaha di wilayah yang terdampak konflik. Saya meyakini bahwa dengan dukungan komunitas internasional, kita bisa membantu Palestina membangun masa depan yang lebih baik dan berkeadilan.

Sebagai pemimpin, saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk terus mendorong dialog dan aksi nyata demi terwujudnya perdamaian dan keadilan bagi Palestina. Saya berharap bahwa melalui *platform* seperti ILC, G20 dan OKI, kita bisa terus memperjuangkan hak-hak pekerja Palestina dan memastikan bahwa setiap individu, di manapun mereka berada, memiliki akses ke kehidupan yang bermartabat, tanpa harus dibayangi oleh ketidakadilan dan penindasan.

H.4. Menenun Kerja Sama: Diplomasi Ketenagakerjaan di Negeri Sahabat

Sebagai Menteri Ketenagakerjaan, kunjungan kerja ke negara-negara mitra merupakan bagian penting dari upaya memperkuat kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan serta menarik investasi dan bantuan yang mendukung pembangunan nasional. Setiap negara memiliki tantangan dan peluang yang unik, dan melalui dialog yang intensif dengan para pemangku kepentingan di negara-negara mitra, kami bersama-sama merumuskan solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, menciptakan lapangan kerja baru, dan memperluas akses pasar global bagi tenaga kerja Indonesia.

Dalam setiap kunjungan, diskusi kami berfokus pada upaya pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan industri global, peningkatan keterampilan tenaga kerja, serta kolaborasi dalam bidang pelatihan vokasional. Kerja sama dengan negara-negara seperti Jepang, Jerman, Korea Selatan, dan Malaysia, misalnya, telah membuka peluang baru bagi pekerja Indonesia untuk mendapatkan akses ke pasar kerja internasional melalui program magang, tenaga kerja terampil, hingga sektor kesehatan.

Salah satu komponen penting lainnya dari kerja sama ini adalah bantuan keuangan, atau *loan*, yang disalurkan oleh beberapa negara mitra seperti Austria, Jerman, dan negara-negara lainnya untuk mendukung berbagai proyek strategis di sektor ketenagakerjaan Indonesia.

Sebagai contoh, bantuan *loan* dari Austria dan Jerman telah digunakan untuk mendukung pembangunan infrastruktur pelatihan vokasional di berbagai wilayah di Indonesia. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kebutuhan industri modern, dengan fokus pada sektor-sektor strategis seperti teknologi, kesehatan, dan manufaktur. Bantuan ini sangat berharga karena membantu memperkuat kapasitas nasional dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompetitif di pasar global.

Selain bantuan dari negara-negara mitra, kerja sama dengan organisasi internasional juga memainkan peran penting dalam

membangun sistem ketenagakerjaan yang lebih kuat dan inklusif di Indonesia. Melalui kerja sama dengan organisasi seperti International Labour Organization (ILO), World Bank, dan Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), Indonesia menerima *technical assistance* dan *technical advice* dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik. Dukungan ini mencakup konsultasi, penelitian, dan pelatihan yang sangat berharga untuk membangun kebijakan berbasis data dan praktik terbaik internasional.

Sebagai contoh, ILO telah memberikan dukungan berkelanjutan dalam menciptakan pekerjaan layak dan keadilan sosial bagi semua, mempromosikan hak-hak pekerja dan standar ketenagakerjaan internasional di Indonesia. World Bank dan OECD juga telah bekerja sama dalam memberikan nasihat teknis yang membantu Indonesia memperbaiki regulasi ketenagakerjaan, sekaligus mendukung upaya Indonesia untuk menjadi anggota OECD. Selain itu, Asian Productivity Organization (APO), International Organization for Migration (IOM), Asian Development Bank (ADB), Islamic Development Bank (IsDB), International Social Security Association (ISSA), dan SESRIC OIC juga berperan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan program untuk memperkuat perlindungan sosial, mendukung pekerja migran, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia.

Selain itu, kami juga mendorong investasi di Indonesia yang dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja berkualitas di dalam negeri. Melalui diplomasi ketenagakerjaan, kami memastikan bahwa para investor dari negara mitra merasa yakin akan komitmen Indonesia dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif, dengan didukung oleh tenaga kerja yang berdaya saing tinggi. Setiap langkah yang kami ambil dalam membangun hubungan dengan negara-negara mitra ini tidak hanya untuk kepentingan jangka pendek, tetapi juga sebagai bagian dari strategi besar untuk memajukan sektor ketenagakerjaan di Indonesia dalam jangka panjang.

Mendekati akhir masa jabatan saya sebagai seorang Menteri Ketenagakerjaan, saya berkesempatan melakukan kunjungan kerja

ke Republik Rakyat Tiongkok (RRT). Kunjungan ini menjadi bagian penting dari upaya memperkuat hubungan bilateral antara Indonesia dan Tiongkok dalam bidang ketenagakerjaan. Tiongkok, sebagai salah satu ekonomi terbesar dunia, menawarkan banyak pelajaran dan peluang bagi Indonesia, terutama dalam hal pengembangan tenaga kerja dan inovasi di sektor industri. Pertemuan ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompetitif dan produktif, serta peningkatan kolaborasi di sektor-sektor strategis yang dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

Dalam dialog dengan para pemangku kepentingan di Tiongkok, kami membahas peluang peningkatan pelatihan vokasi berbasis teknologi, yang sangat relevan dengan kebutuhan industri modern. Tiongkok memiliki pengalaman luas dalam memanfaatkan teknologi untuk mempercepat perkembangan sektor ketenagakerjaan, dan kami sepakat untuk meningkatkan kerja sama dalam bidang pelatihan keterampilan di sektor-sektor seperti teknologi digital, energi terbarukan, dan manufaktur.

Salah satu isu yang juga menjadi fokus kunjungan ini adalah perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Tiongkok. Kami berdialog langsung dengan pihak-pihak terkait di Tiongkok untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja migran Indonesia tetap terjaga dan mereka mendapatkan perlindungan sosial yang layak selama bekerja di negara tersebut. Kunjungan ini juga memperkuat hubungan persahabatan antara kedua negara dan membuka jalan untuk program pertukaran tenaga kerja yang lebih luas. Saya percaya bahwa kolaborasi ini akan terus berlanjut dan memberikan manfaat jangka panjang bagi tenaga kerja Indonesia dan sektor ketenagakerjaan di Indonesia secara umum.

Melalui catatan di buku ini, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua negara mitra dan organisasi internasional yang telah menjalin kerja sama yang erat dengan Indonesia selama ini. Bantuan dan dukungan dari mereka tidak hanya membantu memperkuat sistem ketenagakerjaan di Indonesia, tetapi juga membawa kita lebih dekat pada visi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih

inklusif, adil, dan berkelanjutan. Melalui kolaborasi yang terus berlanjut, kita dapat menghadapi tantangan global dan memastikan masa depan yang lebih baik bagi tenaga kerja Indonesia.

Kerja sama ini merupakan bukti bahwa dengan kolaborasi lintas negara dan institusi, kita dapat menciptakan dampak positif yang lebih luas, baik di tingkat nasional maupun internasional. Semoga hubungan baik ini dapat terus berkembang, memberikan manfaat bagi banyak generasi yang akan datang, dan memperkuat posisi Indonesia di kancah global.

BAB V

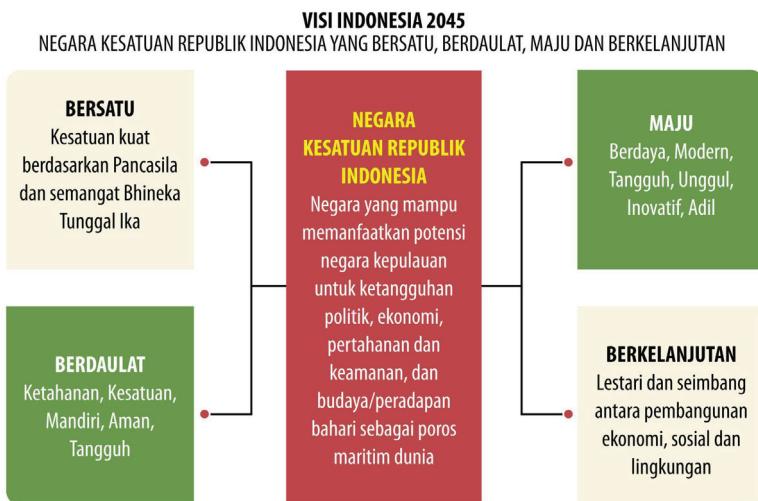
MASA DEPAN ADALAH MILIK MEREKA YANG TIDAK LELAH BERJUANG

Salah satu hal yang unik dalam perekonomian saat ini adalah narasi mengenai “masa depan yang dibayangkan” atau yang disebut dengan *imagined future* (Beckert, 2016). Dalam hal ini, aktor-aktor ekonomi atau para *stakeholder* ekonomi mampu mengimajinasikan masa depan dan bertindak untuk “*fill the gap*” dalam rangka mewujudkan imajinasi masa depan tersebut. Dengan demikian, *imagined future* merupakan suatu bentuk ekspektasi fiksional-kolektif yang positif, produktif dan kreatif, serta berfungsi untuk membantu para *stakeholder* dalam menghadapi kondisi *uncertainty*.

Berdasarkan hal tersebut, maka pada bab ini saya mencoba menyampaikan imajinasi masa depan bangsa ini menuju Indonesia Emas 2045. Imajinasi ini tentunya sangat berkaitan dengan kondisi dunia ketenagakerjaan Indonesia di masa depan. Selain itu, hal tersebut juga sangat berkaitan dengan berbagai pengalaman dan capaian selama saya menjadi Menteri Ketenagakerjaan pada periode 2019-2024, yang berfungsi sebagai fondasi untuk mencapai cita-cita besar bangsa ini di tahun 2045. Lebih lanjut, pada bab ini disampaikan pula sejumlah masukan dan saran yang saya rasa dapat bermanfaat, bagi perbaikan kondisi dunia ketenagakerjaan pada khususnya dan kondisi ekonomi Indonesia pada umumnya, di masa yang akan datang.

A. Indonesia Emas 2045: suatu “Masa Depan yang Dibayangkan” Bangsa Indonesia

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 Bhineka 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.



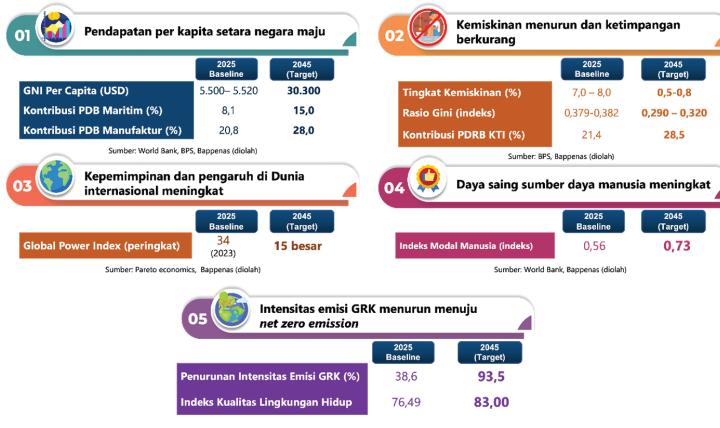
Gambar 5.1. Visi Indonesia 2045

Sumber: KLHS,Bappenas (diolah)

Terdapat 5 (lima) sasaran utama dari Visi Indonesia Emas 2045 tersebut, yaitu: pendapatan per kapita setara negara maju yang ditarget mencapai 30,3 ribu US dolar, meningkatnya kontribusi PDB manufaktur menjadi 28 persen yang menandai kebangkitan dari fase deindustrialisasi yang kita rasakan sekarang ini. Selain itu, sebagai negara kepulauan juga harus mendorong peningkatan kontribusi maritim mencapai 15 persen dari PDB. Setelah itu, kemiskinan dan ketimpangan diproyeksikan menurun masing-masing hingga 0,5-0,8 persen dan 0,290-0,320. Indonesia juga perlu menegaskan posisi di kancah kepemimpinan dunia internasional dan mampu mencapai 15 besar Global Power Index.

Lebih lanjut, daya saing sumber daya manusia sebagai prasyarat penting sebagai negara maju harus meningkat di mana indeks modal manusia ditarget mencapai 0,73 pada 2045. Intensitas emisi Gas Rumah Kaca (GRK) juga ditarget turun mencapai 93,5 persen dan indeks kualitas lingkungan hidup meningkat menjadi 83 yang menunjukkan komitmen kita untuk ikut serta dalam menanggulangi dampak perubahan iklim. Terlihat jelas bahwa sasaran-sasaran ini memang tidak mudah untuk

dicapai. Namun, hal itu juga bukan sesuatu yang mustahil digapai jika semua elemen negara dan bangsa bergerak kepada visi yang sama.

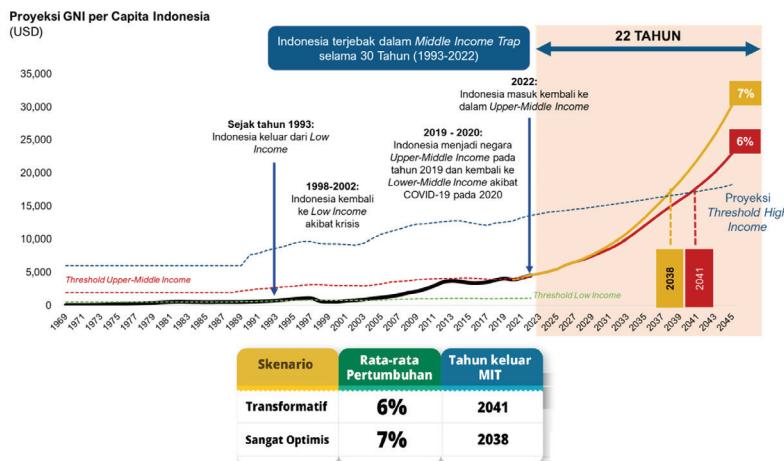


Gambar 5.2. Sasaran Utama Visi Indonesia Emas 2045

Sumber: KLHS,Bappenas (diolah)

Secara lebih spesifik dalam bidang ekonomi, pada tahun 2045 diharapkan ekonomi Indonesia dapat tumbuh 5,4 - 6,7 persen, peranan industri pengolahan terhadap Produk Domestik Bruto sebesar 28 persen dan *middle class income* mencapai 80 persen dari jumlah populasi. Keseluruhan hal ini berarti Indonesia diharapkan bisa keluar dari jebakan negara berpendapatan menengah (*middle income trap*) sehingga mampu menjadi negara ekonomi maju pada tahun 2045. Ini adalah suatu target yang sangat menantang bagi pembangunan ekonomi nasional ke depannya, mengingat pandemi Covid-19 telah mendorong Indonesia kembali ke level *Lower-Middle Income Country*.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN



Gambar 5.3. Proyeksi GNI per Capita Indonesia sampai dengan Tahun 2045 (USD)

Sumber: KLHS,Bappenas (diolah)

Indonesia Emas 2024 dibagi ke dalam 4 (empat) fase pembangunan jangka menengah, yaitu fase penguatan fondasi (2025-2029), fase akselerasi transformasi (2030-2034), fase ekspansi global (2035-2039) dan fase perwujudan Indonesia Emas (2040-2045). Hal ini merupakan pentahapan pencapaian Indonesia Emas 2045 agar pembangunan nasional lebih terstruktur dan sistematis. Setiap fase akan ditandai oleh dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) agar pentahapan tersebut dapat dipahami secara lebih spesifik. Pada tataran ini, fase tahap satu yakni penguatan fondasi transformasi yang akan berlangsung lima tahun ke depan menjadi sangat genting. Produktivitas tenaga kerja yang diungkit serta dikombinasikan dengan riset dan inovasi merupakan pilar utama yang fundamental dalam menentukan kesuksesan dari tahapan transformasi pembangunan ekonomi selanjutnya.

TAHAP TRANSFORMASI EKONOMI HINGGA 2045

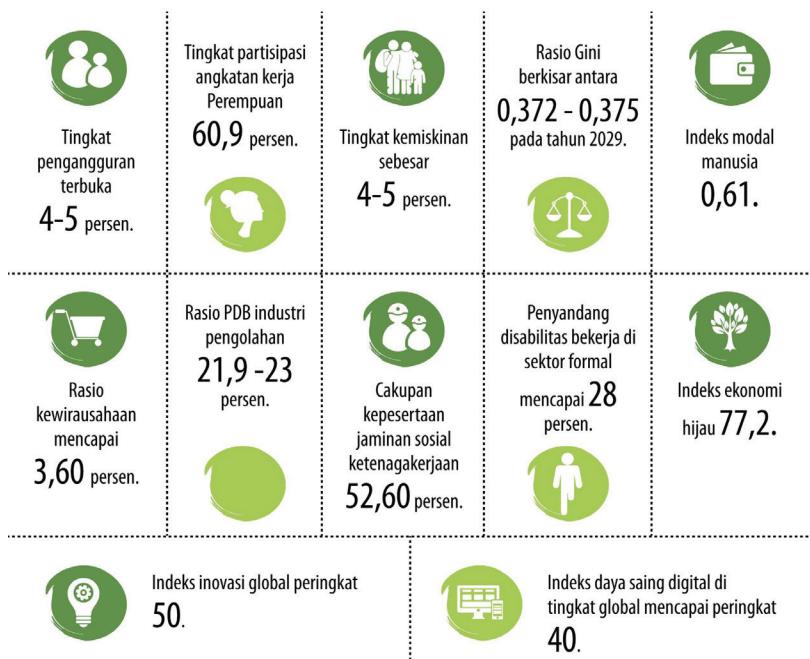
Fokus Transformasi Ekonomi Tahap pertama Tahun 2025-2029 merupakan Hilirisasi Sumber Daya Alam serta penguatan riset inovasi dan produktivitas Tenaga Kerja dengan target pertumbuhan berkisar 5,6% - 6,1% atau setara dengan 38% populasi dengan kategori middle class income.

TAHAP 1	TAHAP 2	TAHAP 3	TAHAP 4
2025-2029 PERKUATAN FONDASI TRANSFORMASI	2030-2034 AKSELERASI TRANSFORMASI	2035-2039 EKSPANSI GLOBAL	2040-2045 PERWUJUDAN INDONESIA EMAS
<i>Hilirisasi SDA serta penguatan riset inovasi dan produktivitas tenaga kerja</i> <i>Kisaran Pertumbuhan 5,6-6,1 persen</i> <i>Peranan Industri Pengolahan terhadap PDB : 21,9%</i>	<i>Peningkatan Produktivitas secara massif dan perluasan sumber pertumbuhan ekonomi</i> <i>Kisaran Pertumbuhan 6,9-7,8 persen</i> <i>Peranan Industri Pengolahan terhadap PDB : 26,6%</i>	<i>Economic Power House yang terintegrasi dengan jaringan rantai global dan domestic, serta eksport yang kokoh</i> <i>Kisaran Pertumbuhan 6,4-7,6 persen</i> <i>Peranan Industri Pengolahan terhadap PDB : 30,0%</i>	<i>Negara Berpendapatan Tinggi</i> <i>Kisaran Pertumbuhan 5,4-6,7 persen</i> <i>Peranan Industri Pengolahan terhadap PDB : 28,0%</i>
MIDDLE CLASS INCOME 38% POPULASI	MIDDLE CLASS INCOME 50% POPULASI	MIDDLE CLASS INCOME 61% POPULASI	MIDDLE CLASS INCOME 80% POPULASI

Gambar 5.4. 4 (empat) Fase Pembangunan Jangka Menengah Indonesia Emas 2045

Sumber: KLHS,Bappenas

Untuk fase Pembangunan 2025-2029, telah terdapat dokumen Rancangan Teknokratik RPJMN 2025-2029. Selaras dengan tahapan pencapaian Indonesia Emas 2045, pada dokumen teknokratik itu juga disebutkan bahwa tema Pembangunan Nasional 2025-2029 adalah “Penguatan Fondasi Transformasi”. Tema ini meliputi 5 (lima) transformasi utama, yaitu: transformasi sosial; transformasi ekonomi; transformasi tata kelola; supremasi hukum, stabilitas dan kepemimpinan Indonesia; serta ketahanan sosial budaya dan ekologi. Lebih lanjut, terdapat pula sejumlah sasaran Pembangunan Nasional tahun 2029, khususnya sasaran-sasaran yang isunya relatif dekat dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, sebagai berikut:



Gambar 5.5. Sasaran Pembangunan Nasional Tahun 2029

Sumber: Bappenas, 2024

B. Perjalanan Berliku Menuju Indonesia Emas 2045

Pembangunan bidang ketenagakerjaan tentunya harus merespon imajinasi masa depan (*Imugined Future*) Indonesia Emas yang tertuang dalam dokumen rencana jangka panjang dan jangka menengah tersebut. Jika melihat substansi 2 (dua) dokumen tersebut, menurut saya syarat mendasar untuk lepas dari *middle income trap* adalah menggeser pekerjaan tenaga kerja Indonesia dari pekerjaan berketerampilan rendah kepada pekerjaan berketerampilan menengah (*middle class jobs*) bahkan pekerjaan berketerampilan tinggi, di tengah tantangan digitalisasi dan *green economy*. Di sinilah pembangunan ketenagakerjaan akan menjadi sektor yang semakin penting dan strategis peranannya di masa-masa mendatang.

Cita-cita Indonesia Emas 2045 tersebut juga selaras dengan berbagai proyeksi ketenagakerjaan yang ada. Kemnaker memproyeksikan bahwa jabatan tahun 2029 akan didominasi oleh jabatan pada level tinggi, yang mencakup Manajer, Profesional, dan Teknisi dan Asisten Profesional. Selain itu, persentase pekerja kasar juga meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan kasar masih dibutuhkan bagi lulusan pendidikan rendah (SMP ke bawah). Sebagai contoh, dalam konteks ekonomi hijau, tetap dibutuhkan “karakteristik pekerjaan kasar” seperti *gardener* dan pengumpul sampah serta limbah yang berperan dalam proses ekonomi sirkular.

Tabel 5.1. Proyeksi Tenaga Kerja 2025 & 2029 Berdasarkan Jabatan

Jabatan	2025		2029		Growth
	Tenaga Kerja	Share	Tenaga Kerja	Share	
1. Manajer	4.476.937	3,10%	8.728.293	5,60%	48,71%
2. Profesional	9.373.907	6,49%	11.082.631	7,11%	15,42%
3. Teknisi dan Asisten Profesional	4.643.378	3,21%	5.496.748	3,53%	15,52%
4. Tenaga Tata Usaha	5.626.250	3,90%	5.292.929	3,39%	-6,30%
5. Tenaga Usaha Jasa dan Penjualan	37.145.085	25,72%	40.611.896	26,05%	8,54%
6. Pekerja Terampil Pertanian	28.050.662	19,42%	24.340.901	15,61%	-15,24%
7. Pekerja Pengolahan, Kerajinan	16.712.330	11,57%	16.945.052	10,87%	1,37%
8. Operator dan Perakit Mesin	9.450.778	6,54%	9.815.120	6,29%	3,71%
9. Pekerja Kasar	28.949.918	20,04%	33.611.961	21,56%	13,87%
Jumlah	144.429.245	100%	155.925.531	100%	

Sumber: RKTN Pusrenaker (diolah)

Menurut lapangan usaha, penduduk bekerja Indonesia diproyeksikan akan bergeser dari sektor primer-ekstraktif (pertanian, kehutanan, perikanan, pertambangan dan penggalian) ke sektor sekunder (industri, listrik, gas, air, sampah, limbah daur ulang serta konstruksi) dan tersier (perdagangan dan jasa). Hal ini sebenarnya selaras dengan transformasi ekonomi Indonesia yang memang mengarah ke sektor non-pertanian, beriringan dengan digitalisasi serta ekonomi hijau.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Tabel 5.2. Proyeksi Tenaga Kerja 2025 & 2029 Berdasarkan Lapangan Usaha

Lapangan Usaha	2025		2029		Growth
	Tenaga Kerja	Share	Tenaga Kerja	Share	
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	38.882.836	26,82%	37.284.542	23,84%	-4,29%
B. Pertambangan dan Penggalian	1.650.571	1,14%	1.623.750	1,04%	-1,65%
C. Industri Pengolahan	20.267.657	13,96%	22.169.157	14,18%	8,58%
D. Pengadaan Listrik dan Gas	341.168	0,24%	387.875	0,25%	12,04%
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	670.254	0,46%	1.268.857	0,81%	47,18%
F. Konstruksi	9.353.037	6,45%	9.462.237	6,05%	1,15%
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	27.716.821	19,12%	30.013.096	19,19%	7,65%
H. Transportasi dan Pergudangan	6.496.842	4,48%	7.496.949	4,79%	13,31%
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	12.351.828	8,52%	16.069.719	10,28%	23,14%
J. Informasi dan Komunikasi	1.129.389	0,78%	1.478.500	0,95%	23,61%
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	1.605.206	1,11%	1.550.387	0,99%	-3,54%
L. Real Estate	507.999	0,35%	564.936	0,36%	10,08%
M.N. Jasa Perusahaan	2.654.575	1,83%	3.436.144	2,20%	22,75%
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	4.798.355	3,31%	4.701.906	3,01%	-2,05%
P. Jasa Pendidikan	7.239.193	4,99%	7.998.744	5,12%	9,50%
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	2.437.932	1,68%	3.015.852	1,93%	19,16%
R,S,T,U. Jasa lainnya	6.847.161	4,72%	7.848.156	5,02%	12,75%
Jumlah	144.952.824	100%	156.370.807	100%	

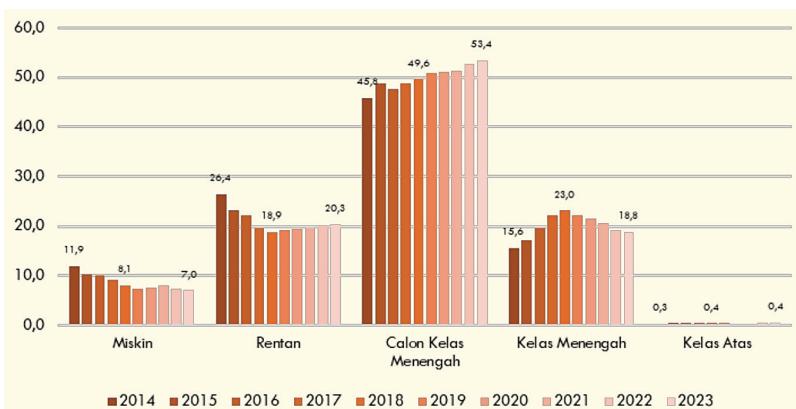
Sumber: RKTN Pusrenaker (diolah)

Namun demikian, kita mesti mewaspadai kenaikan pekerja kasar dan pekerja terampil tersebut dalam konteks *missing middle*. Dalam hemat saya, hal ini juga terkait dengan digitalisasi, yang mana mendorong terpolarisasinya pekerjaan menjadi pekerjaan berketerampilan tinggi dan rendah. Terkait hal ini, studi Zhang et al (2022) di Tiongkok telah menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi digital dapat mengintensifkan polarisasi pasar kerja yang disebabkan oleh inovasi teknologi yang semakin mengintensifkan ketidakseimbangan struktural pasar tenaga kerja ekonomi digital. Dari sisi lapangan usaha, kita tentu tidak ingin transformasi sektoral dari sektor primer ke sektor sekunder dan tersier terjadi beriringan dengan polarisasi pekerjaan. Jika hal itu terjadi, maka transformasi tersebut hanya akan menghasilkan kesenjangan sehingga tidak mampu membawa Indonesia keluar dari jebakan negara berpendapatan menengah.

Potensi adanya *missing middle* di Indonesia juga semakin diperkuat oleh studi LPEM Universitas Indonesia (2024). Menurut studi tersebut, kelas menengah Indonesia turun dari 23 persen pada tahun 2018 menjadi 18,8 persen pada tahun 2023. Sementara itu, calon kelas menengah meningkat dari 49,6 persen menjadi 53,4 persen dalam periode yang sama. Hal ini mungkin saja berkaitan dengan sulitnya menurunkan

sektor informal dan setengah pengangguran. Pada tahun 2024, pekerja sektor informal masih sebesar 59,17 persen dan setengah pengangguran masih sebesar 8,52 persen dari total penduduk bekerja (BPS, 2024).

Grafik 5.1. Populasi Berdasarkan Kelas Periode Tahun 2014-2023 (persen)



Sumber: LPEM-UI, 2024

Betapa pun besarnya tantangan *missing middle* untuk pencapaian Indonesia Emas 2045, namun kita harus tetap optimis untuk mengantisipasi hal tersebut. Studi Zhang *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa efek informasi dan tata kelola pemerintah yang efisien sebenarnya bisa membantu mengurangi polarisasi lapangan kerja ekonomi digital. Hal ini berarti pemerintah memiliki peran yang sangat penting untuk mengatasi hal tersebut. Apalagi, Prospera (2024) telah memproyeksikan bahwa ke depannya Indonesia sangat membutuhkan tenaga kerja pada sektor digital, mobil listrik dan energi terbarukan, baik pada level manajer, profesional, teknisi/supervise dan operator, akibat dari digitalisasi dan ekonomi hijau. Ini adalah potensi yang harus bisa dioptimalkan pemerintah melalui instrumen kebijakannya.

Berdasarkan tantangan penciptaan pekerjaan kelas menengah-tinggi untuk keluar dari *middle income trap* dan meraih Indonesia Emas 2045, maka saya melihat ada 3 (tiga) komponen besar arah

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

kebijakan ketenagakerjaan ke depannya, yaitu: arah kebijakan terkait penciptaan lapangan pekerjaan, pengembangan keahlian dan fasilitasi mobilitas tenaga kerja. Ketiga komponen arah kebijakan ini tidaklah terpisah melainkan saling terkait satu sama lain. Misalnya, penciptaan lapangan kerja bernilai tambah tinggi dari sisi *demand* sangat terkait dengan kebijakan pengembangan keahlian dari sisi *supply*. Kebijakan di kedua sisi ini harus dijembatani oleh Sistem Informasi Pasar Kerja yang memfasilitasi perpindahan tenaga kerja. Berikut ini adalah detail arah kebijakan ketenagakerjaan hingga 2045.

ARAH KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN		KEMNAKER									
2025-2029	2030-2034	2035-2039	2040-2045	Terwujudnya Indonesia menjadi talenta unggul di pasar global							
Penciptaan sistem pengembangan keahlian yang komprehensif, terintegrasi dan berbasis kebutuhan pasar kerja	Pengembangan dan pemantauan optimal sistem pengembangan keahlian untuk pasar kerja	Pengembangan kompetensi dan dasar satung tenaga kerja di pasaran ASEAN dan global									
1. PENCIPATIAN LAPANGAN KERJA: <ul style="list-style-type: none">Menciptakan lebih banyak lapangan kerja di sektor formal, tambah tinggi, bersifat padat kerja, dan produktif. Fokus pada lapangan kerja di sektor Industri manufaktur dan jasa memiliki tambah tinggi serta lapangan kerja hijau.Mendukung sistem penetapan dan proyeksi kebutuhan arah tenaga kerja berdasarkan sertifikat dan wilayah yang detail dan berlaku.Mempersiapkan peluang pasar tenaga kerja berkualitas di luar negara untuk dimanfaatkan.	1. PENCIPATIAN LAPANGAN KERJA: <ul style="list-style-type: none">Melanjutkan penciptaan lapangan kerja di sektor-sektor yang lebih produktif dan mendukung ekonomi hijau.Menyediakan informasi DDU dan peningkatan keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan perekonomian tenaga kerja dengan memanfaatkan SPK.Memantau perkembangan bagi kaum migran Indonesia di luar negeri melalui surveyskripsi keseputaran bilateral dengan seluruh negara partener.	1. PENCIPATIAN LAPANGAN KERJA: <ul style="list-style-type: none">Melanjutkan penciptaan lapangan kerja di sektor-sektor yang lebih produktif dan mendukung ekonomi hijau.Menyediakan informasi DDU dan peningkatan keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan perekonomian tenaga kerja dengan memanfaatkan SPK.Melanjutkan pelajaran peluang pasar kerja luar negeri bagi PMII.	1. PENCIPATIAN LAPANGAN KERJA: <ul style="list-style-type: none">Melanjutkan penciptaan lapangan kerja di sektor-sektor yang lebih produktif dan mendukung ekonomi hijau.Menyediakan informasi DDU dan peningkatan keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan perekonomian tenaga kerja dengan memanfaatkan SPK.Melanjutkan pelajaran peluang pasar kerja luar negeri bagi PMII.	2. PENGEMBANGAN KEAHLIAN: <ul style="list-style-type: none">Melakukan reformasi secara tuntas Revitalisasi Pendidikan Vokasi secara intensif.Mengajukan sistem penilaian keahlian.Melakukan arah tenaga kerja dan upskilling bagi angkatan kerja lama, terutama yang low-skilled, berbasis pembelajaran sepanjang hayat.Mengembangkan program fasilitasi transisi school-to-work.Mempersiapkan literatur digital untuk penggunaan seluruh keahlian.	2. PENGEMBANGAN KEAHLIAN: <ul style="list-style-type: none">Menyelenggarakan secara tuntas Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan.Melakukan arah tenaga kerja dan upskilling dan reskilling bagi angkatan kerja lama, terutama yang low-skilled, berbasis pembelajaran sepanjang hayat.Membuat Training Factory di 600 SMK dan 322 PTN.Mempersiapkan literatur digital untuk penggunaan seluruh keahlian.	2. PENGEMBANGAN KEAHLIAN: <ul style="list-style-type: none">Peningkatan pendidikan vokasi dan pelatihan volunter berdasarkan kebutuhan pasar.	2. PENGEMBANGAN KEAHLIAN: <ul style="list-style-type: none">Peningkatan pendidikan vokasi dan pelatihan volunter berdasarkan kebutuhan pasar dan berbasis dual-system.Membentuk omnibus UU kewajiban.	3. FASILITASI PERPINDAHAN TENAGA KERJA: <ul style="list-style-type: none">Melakukan sistem perpindahan tenaga kerja adaptif bagi pekerja.Melakukan perpindahan sosial adaptif bagi pekerja.Memastikan ketepatan dan mendukung pasar kerja fleksibel, responsif gender, dan inklusif.	3. FASILITASI PERPINDAHAN TENAGA KERJA: <ul style="list-style-type: none">Melakukan sistem perpindahan tenaga kerja adaptif bagi pekerja.Melakukan perpindahan sosial adaptif bagi pekerja.Memastikan ketepatan dan mendukung pasar kerja fleksibel, responsif gender, dan inklusif.	3. FASILITASI PERPINDAHAN TENAGA KERJA: <ul style="list-style-type: none">Melanjutkan perpindahan SPK sebagai inti jalur kerja dan luar negeri bagi tenaga kerja dan tenaga kerja tempat kerja asing.Melakukan pelajaran literasi peluang kerja bagi SPK.Melakukan sistem perpindahan sosial adaptif bagi pekerja dengan memanfaatkan SPK.Mengajak ilmu ketenagakerjaan yang mendukung pasar kerja fleksibel, responsif gender, dan inklusif.	3. FASILITASI PERPINDAHAN TENAGA KERJA: <ul style="list-style-type: none">Melanjutkan perpindahan SPK sebagai inti jalur kerja dan luar negeri bagi tenaga kerja dan tenaga kerja tempat kerja asing.Melanjutkan perpindahan sosial adaptif bagi pekerja.Melakukan pelajaran literasi peluang kerja bagi SPK.Melakukan sistem perpindahan sosial adaptif bagi pekerja dengan memanfaatkan SPK.Mengajak ilmu ketenagakerjaan yang mendukung pasar kerja fleksibel, responsif gender, dan inklusif.

Gambar 5.6. Arah Kebijakan Ketenagakerjaan 2025-2029

Sumber: Rancangan Akhir RPJPN, 2025-2045 (dalam paparan Kemnaker, 2024)

Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan ke depannya juga diarahkan di sepanjang siklus hidup penduduk Indonesia. Sebagai contoh, pemerintah harus terus fokus pada penghapusan pekerja anak dan memastikan anak mendapatkan pendidikan yang layak sebelum masuk ke dalam pasar kerja. Hal ini harus dilakukan pada penduduk usia 5-18 tahun. Ketika masuk ke dalam pasar kerja, maka angkatan kerja muda ini harus terus mendapatkan berbagai layanan ketenagakerjaan, seperti: pelatihan vokasi, magang, informasi pasar kerja, kewirausahaan serta pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk jaminan sosial ketenagakerjaan.

Layanan itu diteruskan hingga menjelang memasuki masa usia lanjut mereka. Ketika memasuki usia lanjut, maka layanan-layanan ketenagakerjaan perlu dispesifikkan bagi tenaga kerja usia lanjut. Hal ini dilakukan untuk mendorong agar *second demographic dividend* (bonus demografi kedua) dapat dinikmati oleh Indonesia. Bonus demografi kedua adalah fenomena yang terjadi ketika suatu negara memiliki populasi lansia yang besar namun masih produktif dan berkontribusi terhadap perekonomian. Hal ini sekaligus mengatasi masalah *labor deficit* ketika bonus demografi pertama berlalu. *Labor deficit* di masa depan ini jelas sekali tanda-tandanya jika melihat *Total Fertility Rate* yang relatif rendah dan gerakan *Child Free* di kalangan anak muda Indonesia. Lebih lanjut, di era digital dan ekonomi hijau ini diperlukan juga pembekalan terhadap lansia melalui pengembangan keahlian digital dan keahlian terkait pekerjaan hijau.



Gambar 5.7. Kebijakan Ketenagakerjaan Berdasarkan Usia Penduduk
Sumber: Rancangan Akhir RPJPN, 2025-2045 (dalam paparan Kemnaker, 2024)

C. Jalan ini Belum Selesai Ditapaki: Menjaga Asa Keberlanjutan untuk Indonesia Emas 2045

Ikhtiar membangun dan mengembangkan fondasi untuk membantu pencapaian Indonesia Emas 2045, khususnya dari sisi ketenagakerjaan, telah coba saya lakukan selama mengemban amanah Menteri Ketenagakerjaan. Menurut saya, hal ini sangatlah bermanfaat agar arah kebijakan ketenagakerjaan ke depan, sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilakukan secara lebih akeleratif. Namun demikian, 5 (lima) tahun bukanlah waktu yang panjang untuk membangun fondasi itu secara utuh.

Saya mengakui bahwa memang ada hal-hal yang belum sepenuhnya sempurna. Akan tetapi, saya berharap fondasi ini akan terus diperkuat dan dikembangkan lebih jauh oleh para Menteri Ketenagakerjaan selanjutnya. Estafet pembangunan ketenagakerjaan harus terjadi karena tantangan yang semakin besar. Saya pun meneruskan dan menyempurnakan pekerjaan Menteri Ketenagakerjaan terdahulu. Begitu pula halnya yang saya harapkan kepada Menteri Ketenagakerjaan setelah saya. Ada jalan yang telah saya lalui, namun belum selesai saya tapaki. Ada asa keberlanjutan untuk Indonesia Emas 2045.

Asa keberlanjutan yang pertama dan utama adalah penguatan Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) sebagai *backbone* untuk mengintegrasikan seluruh Layanan Ketenagakerjaan. Sistem informasi pasar kerja (SIPK) harus terus dikembangkan hingga memenuhi 4 (empat) fungsi SIPK kelas dunia, yaitu: pencocokan pekerjaan (*job matching*), bimbingan konseling (*career and skill guidance*), dukungan kebijakan pemerintah (*government support*) dan intelejensi pasar kerja (*Labor Market Intelligence*). Dengan demikian, penguatan SIPK hingga menjadi *Big Data* Pasar Kerja Indonesia dapat memperkuat fungsi *Labour Market Observatory* (LMO) dan *Public Employment Services* (PES) dengan berbagai jenis layanannya.



Gambar 5.8. Upaya Transformatif Secara Holistik Melalui Pembangunan Sistem Informasi Pasar Kerja

Sumber: Kemnaker RI

Jika SIPK berjalan dengan baik, maka problem *link and match* dapat diatasi dengan baik pula. Perubahan kebutuhan pasar kerja akan lebih terantisipasi, baik dari sisi kebutuhan jabatan maupun keterampilan sehingga pasar tenaga kerja juga akan lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan struktur ekonomi di era ekonomi digital dan hijau, baik di level lokal, nasional maupun global. Dampaknya, dunia pendidikan formal dan pendidikan non-formal (seperti pelatihan vokasi) dapat menyelaraskan diri secara lebih cepat karena terdapat informasi yang *reliable* tentang kebutuhan pasar kerja di saat ini maupun masa mendatang.

Apalagi, *World Economic Forum*-WEF (2024) telah menyatakan bahwa dampak digitalisasi terhadap pasar tenaga kerja sangatlah dinamis, di mana ada pekerjaan yang permintaannya meningkat atau menurun, khususnya terkait *digital jobs*. Selain itu, deteksi dini kerawanan hubungan industrial dan dinamika pasar upah juga akan lebih termonitor. Lebih jauh, pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) juga memiliki landasan yang kokoh dengan adanya SIPK yang kuat. Berdasarkan seluruh penjelasan tersebut, maka keberadaan SIPK yang baik akan membuat pasar tenaga kerja Indonesia menjadi lebih lincah dan tangguh dalam

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

menghadapi berbagai lingkungan strategis, khususnya yang datang dari dinamika perekonomian nasional dan global.

Higher-wage jobs	Outlook
Software developers	Growth
Information security analysts	Growth
Financial risk specialists	Growth
Network and computer systems administrators	Growth
Financial managers	Stable
Lawyers	Stable
Marketing managers	Stable
Accountants and auditors	Stable
Business operations specialists, all other	Stable
Personal financial advisors	Stable
Insurance underwriters	Decline
Operations research analysts	Decline

Lower-wage jobs	Outlook
Customer service representatives	Decline
Bill and account collectors	Decline
Telemarketers	Decline

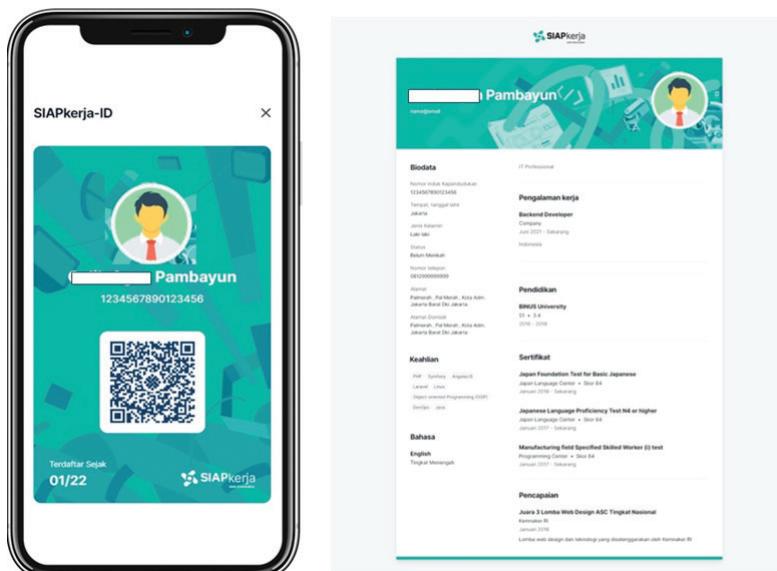
Gambar 5.9. *Outlook Pekerjaan Digital Global yang Tumbuh, Stabil dan Menurun pada Tahun 2030 dalam Kelompok Pekerjaan dengan Upah Relatif Tinggi dan Rendah*

Sumber: World Economic Forum, 2024

Saat ini, saya dan Kemnaker bersama Bank Dunia telah merintis SIPK kelas dunia di Indonesia melalui project LISTRAF (*Labor Market Information and Skills System Transformation for Labor Market Flexibility*). Proyek yang dijadwalkan selama 4 (empat) tahun ini bertujuan untuk penguatan Sistem Informasi Pasar Kerja, pendirian fungsi *Labor Market Observatory*, pengembangan *Public Employment Services* dan pengembangan pelatihan vokasi yang berbasis SIPK. Saya berharap proyek ini dapat memberikan fondasi bagi hadirnya SIPK kelas dunia di Indonesia karena SIPK yang handal adalah kunci untuk mencapai Indonesia Emas

2045 dari sisi ketenagakerjaan. Bahkan, saya bermimpi Kemnaker di masa depan memiliki Badan Pasar Kerja Nasional yang setidaknya setara dengan Unit Kerja Eselon I, namun tidak terlepas dari organisasi Kemnaker. Hal ini sangatlah penting, mengingat negara dengan jumlah angkatan kerja sebesar Indonesia hingga saat ini belum memiliki institusi yang memerankan fungsi integratif dalam pengelolaan pasar tenaga kerja.

Kedua, Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan. Hal ini sangat penting dilakukan untuk menciptakan integrasi layanan yang efektif antara Kemnaker dengan kementerian/lembaga terkait serta pemerintah daerah. Platform digital swasta yang berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan juga harus diintegrasikan dan disertai dengan regulasi yang mengatur Kartu Digital Ketenagakerjaan sebagai solusi modern untuk layanan ketenagakerjaan. Ekosistem Digital Ketenagakerjaan ini adalah pilar penting dari *Public Employment Services* sehingga tidak bisa dilepaskan dari penguatan Sistem Informasi Pasar Kerja.



Gambar 5.10. Tampilan Kartu Digital Ketenagakerjaan
Sumber: Kemnaker RI

Ketiga, Pelatihan Vokasi Inklusif Berkelas Dunia. Dalam hal ini saya berharap agar Menteri Ketenagakerjaan selanjutnya dapat meneruskan dan mengembangkan visi untuk mewujudkan pelatihan vokasi yang berstandar internasional dan inklusif. Ini mencakup pembangunan UPTP Ketenagakerjaan di setiap provinsi, serta keberlanjutan kemandirian BLK-K. Pelatihan vokasi ini menjadi hal penting untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja di Indonesia yang tidak bisa dilakukan oleh jalur pendidikan formal. Selain itu, jalur pendidikan formal juga tidak bisa menyentuh peningkatan kompetensi pada angkatan kerja berpendidikan rendah. Padahal, angkatan kerja berpendidikan SMP dan ke bawah di Indonesia masih sekitar 53,68 persen (BPS, 2024).

Namun demikian, ada tantangan besar terkait cita-cita ini. Pertama, regulasi kriteria dan klasifikasi BPVP hingga kini belum tersedia. Ketiadaan regulasi ini menghambat peningkatan BPVP kelas 2 menjadi kelas 1 dan BPVP kelas 1 menjadi Balai Besar. Tanpa adanya regulasi yang jelas, Kemnaker tidak bisa memajukan BPVP secara optimal. Kedua, ketiadaan skema pendanaan alternatif untuk mendukung operasional BPVP. Padahal, dukungan operasional menjadi salah satu faktor penting dalam keberlanjutan BPVP. Skema alternatif pendanaan, seperti *Skill Development Fund*, sangat diperlukan sebagai solusi untuk memastikan keberlanjutan operasional. Selain itu, pendanaan juga bisa diperoleh dari APBD Desa untuk pembiayaan pelatihan berbasis kebutuhan lokal (*local needs*) yang dapat diimplementasikan melalui BPVP, BLK-K, atau LPK setempat. Sebagai langkah awal untuk mengatasi hal ini, kami telah membentuk MoU dengan Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (Kemendes dan PDT) guna mendukung pembiayaan tersebut.

Keempat, aspek standar kompetensi kerja. Hingga kini, belum ada penyusunan dan penetapan SKKNI yang berbasis pada pekerjaan masa depan (*future jobs*) dan *green jobs*, serta standar untuk pendampingan tenaga kerja asing. Padahal, standar-standar ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia dapat bersaing di pasar kerja global dan industri hijau yang sedang berkembang. Dorongan untuk menciptakan pelatihan berbasis *green productivity* juga menjadi prioritas dalam merespons kebutuhan dunia industri yang semakin sadar akan aspek

keberlanjutan. Selain itu, implementasi fungsi produktivitas di BPVP yang tidak terpisahkan dalam program PBK harus diperkuat agar selaras dengan standar produktivitas internasional. Keempat, perlu didorong pula implementasi penyetaraan lulusan BPVP dengan strata pendidikan formal dan sertifikat kompetensi. Hal dimaksudkan agar lulusan BPVP memiliki nilai yang setara dengan lulusan pendidikan formal, baik dari segi pengakuan kompetensi maupun peluang di pasar kerja, agar lulusan pelatihan vokasi dapat diakui secara lebih luas dan memiliki akses yang sama ke berbagai peluang kerja di sektor-sektor strategis.

Asa keberlanjutan kelima terdapat pada Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja. Dalam hal ini program-program perluasan kesempatan kerja harus lebih inklusif, terutama bagi kelompok rentan, melalui penciptaan wirausaha mapan dan penguatan ekosistem kewirausahaan seperti Bizhub. Program TKM Lanjutan juga perlu diakselerasi untuk mendukung lebih banyak pekerja yang menciptakan peluang kerja baru di berbagai sektor. Dari aspek pendataan, Program Perluasan Kesempatan Kerja perlu mengadopsi data penerima manfaat dengan menggunakan data Regsosek. Profesionalisasi tenaga pendamping TKM juga perlu ditingkatkan. Harapan lebih jauh, program TKM juga tidak terpisahkan dari program JKP sehingga pekerja yang terkena PHK juga dapat memilih untuk menjadi wirausaha. Konsekuensinya, Bizhub sebagai embrio sistem informasi kewirausahaan harus diintegrasikan dengan SIPK. Selain itu, *business matching* bagi TKM perlu diperluas untuk membuka akses pasar, baik pasar *input* (seperti akses pemodalan) maupun pasar *output*.

Asa keberlanjutan keenam adalah Pengembangan Talenta Muda. Pengembangan talenta muda menjadi salah satu strategi utama dalam menyongsong pekerjaan masa depan seperti *future jobs* dan *green jobs*. Pemerintah perlu menciptakan program Angkatan Kerja Khusus yang menargetkan lansia, perempuan, dan generasi muda untuk menyambut maraknya *care economies*. Program ini harus didukung dengan penguatan kelembagaan, pengayaan program, serta integrasi sistem sertifikasi keterampilan yang diakui secara internasional. Kebijakan dalam hal ini mesti diarahkan pada penciptaan *entrepreneur* muda

(*startup*), pengembangan *Socio Entrepreneur* dan penguatan program *Talent Scouting* secara lebih terukur.

Asa keberlanjutan ketujuh, Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri. Perluasan pasar kerja luar negeri memerlukan pemetaan kebutuhan yang lebih baik melalui kerja sama dengan kantor perwakilan. Peningkatan keterampilan tenaga kerja (*skilled workers*) dan pelindungan pekerja migran harus menjadi fokus utama, baik sebelum, selama, maupun setelah penempatan. Integrasi sistem informasi pekerja migran (SISKO TKLN BP2MI, BPJS Ketenagakerjaan, SIAPkerja) dengan SIPK harus dilanjutkan untuk memperkuat pelindungan dan akses layanan bagi pekerja migran. Selain itu, diperlukan pula penguatan status dan kedudukan Atnaker (termasuk kelembagaannya) untuk memperkuat fungsinya sebagai *market intelligence*. Kebijakan pasar kerja luar negeri juga perlu diperkuat dengan koordinasi yang intens antar K/L. Hal ini sangat penting sebagai fondasi penguatan kerja sama dengan negara mitra, terutama untuk tindak lanjut MoU dan pembentukan MoU baru untuk negara tujuan baru. Lebih jauh, dalam program Desmigratif diperlukan pula penguatan koperasi pekerja migran agar pekerja migran purna bisa mandiri secara ekonomi.

Asa keberlanjutan kedelapan, Visi-Misi Baru Hubungan Industrial. Pada intinya, Visi-Misi Baru Hubungan Industrial diarahkan untuk perlindungan yang adaptif, inklusif, dan berkeadilan, khususnya dalam era ekonomi digital yang sangat fleksibel ini. Perlindungan tersebut mencakup penyediaan akses terhadap jaminan sosial, akses terhadap dialog sosial, upah yang adil, hingga perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja serta norma ketenagakerjaan lainnya, tanpa memandang status pekerjaan formal maupun informal. Lebih jauh, kesetaraan gender dan inklusivitas di tempat kerja juga harus tetap menjadi prioritas. Perjuangan untuk meningkatkan partisipasi perempuan di pasar kerja serta menghapus kesenjangan upah gender harus terus dilanjutkan.

Perubahan dalam hubungan industrial ke depannya harus mencakup adaptasi regulasi ketenagakerjaan terhadap hubungan kerja baru, termasuk perlindungan bagi *gig workers* dan pekerja platform.

Regulasi pelindungan bagi pekerja platform, seperti transportasi *online*, harus segera diterapkan dengan merujuk pada ILO *Framework* untuk transisi yang berkeadilan (*just transition*). Pendekatan ini memastikan bahwa semua pekerja, termasuk mereka yang bekerja di sektor informal atau sektor digital, mendapatkan pelindungan yang memadai terhadap risiko ekonomi, perubahan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Perlindungan ini harus dirancang agar mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan industri, serta inklusif dalam mencakup semua kelompok pekerja, baik formal maupun informal. Dari langkah ini, maka diharapkan akan tercipta keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial di masa depan.

Sebagai contoh, JKP sebagai salah satu bentuk pelindungan sosial yang adaptif perlu untuk lebih diperluas kepesertaannya, mengingat studi Bangun dan Handayani (2024) menunjukkan bahwa JKP dapat mengurangi risiko menjadi NEET di kalangan muda (15-24 Tahun) sehingga membantu kelompok ini untuk lebih aktif di pasar kerja, terlebih ketika mereka mengalami PHK. Dengan demikian, JKP juga dapat membantu mengatasi kerentanan situasi ketenagakerjaan yang dihadapi oleh tenaga kerja muda di Indonesia. Lebih lanjut, kebijakan pengupahan berbasis produktivitas juga harus dirumuskan secara komprehensif. Hal ini untuk memastikan agar pekerja di seluruh sektor mendapatkan kompensasi yang adil berdasarkan kontribusi mereka, terlepas dari apakah mereka bekerja secara penuh waktu, paruh waktu, atau berbasis proyek.

Asa keberlanjutan kesembilan, Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan. Regulasi pengawasan ketenagakerjaan dan K3 harus ditata ulang agar lebih adaptif. Sentralisasi pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3 perlu diperkuat dengan penegakan norma yang lebih tegas. Penguatan sanksi terhadap regulasi, seperti Norma 100 dan metode pengawasan yang lebih modern, dan ditunjang oleh SDM yang profesional dan berintegritas, juga harus diprioritaskan. Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan berbasis digital perlu dikembangkan agar cakupan pengawasan ketenagakerjaan dapat dilakukan secara lebih luas dan terintegrasi. Langkah Revitalisasi Balai K3 juga harus menjadi

bagian integral dari pengembangan keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik, termasuk dalam aspek pengujiannya, sesuai dengan perkembangan risiko dunia kerja yang baru di masa depan. Penguatan mekanisme audit kinerja bagi pengawas ketenagakerjaan juga perlu dilakukan untuk menghindari *abuse of power*.

Selama saya memimpin, inisiasi pengelolaan sistem pengawasan secara terpusat terus dilakukan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja pengawasan yang hingga saat ini dirasa belum optimal. Namun, hal ini memang pekerjaan yang besar karena harus mereview berbagai tingkatan regulasi hingga ke level undang-undang dan lintas kelembagaan. Tantangan regulasi tersebut berdampak pada sulitnya mobilisasi pengawas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan masih dirasa belum efektif karena lemahnya unsur-unsur dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan, khususnya dari sisi jumlah SDM (Fitriani *et al.*, 2022; Nuraeni, *et al.*, 2021; Dungga & Tome, 2019; Tobing, *et al.*, 2017; Islamiah *et al.*, 2016). Dengan jumlah SDM pengawas yang terbatas, maka seharusnya saya bisa lebih mudah untuk memobilisasi pengawas dari satu daerah ke daerah lainnya jika terdapat kasus besar di suatu daerah. Namun, dengan sistem pengawasan saat ini, hal ini sulit untuk dilakukan.

Lebih lanjut, saya juga melihat bahwa kita perlu segera merevisi UU 1/1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini dikarenakan perlunya pembaruan agar regulasi yang ada menjadi lebih relevan dengan kondisi dan tantangan zaman saat ini, khususnya terkait dengan perkembangan teknologi dan industri, perubahan struktur ketenagakerjaan, perkembangan risiko di dunia kerja (misalnya *biological hazard* dan *heat stress*) serta peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Salah satu sasaran dari revisi ketentuan ini adalah untuk meningkatkan cakupan K3 yang sebelumnya terbatas hanya di lingkup perusahaan (pabrik), untuk kemudian diperluas hingga menyentuh para pekerja informal, seperti: petani, pedagang termasuk pekerja penyandang disabilitas dan pekerja platform digital. Hingga saat ini jumlah Balai K3 di Indonesia sebanyak 7 (tujuh) unit, jumlah ini tentunya dirasa sangat kecil jika dibanding kebutuhan

akan layanan K3. Berdasarkan data pada semester II Tahun 2023, jumlah layanan uji K3 mencapai 2.508 layanan, angka ini diperkirakan akan terus mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya dan sarana prasarana di dalamnya.

Asa keberlanjutan kesepuluh, Reformasi Birokrasi Ketenagakerjaan. Reformasi birokrasi di sektor ketenagakerjaan perlu mencakup pengembangan Corporate University (Corpu) dan Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker) untuk menciptakan ASN yang kompetitif, inovatif, dan visioner. Penguatan meritokrasi dalam sistem layanan publik dan penyederhanaan birokrasi harus terus diakselerasi untuk meningkatkan efisiensi layanan ketenagakerjaan di seluruh Indonesia.

Asa keberlanjutan kesebelas adalah penguatan jejaring kolaborasi. Penguatan ini meliputi kerja sama di dalam negeri maupun internasional. Di dalam negeri, Kemnaker perlu melanjutkan kolaborasi dengan kementerian-kementerian terkait, seperti: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Kesehatan, Kementerian PDTT, Kementerian BUMN dan Kementerian Perdagangan, untuk mengembangkan program-program pelatihan vokasional yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pasar dan perluasan kesempatan kerja yang inklusif. Dukungan dari organisasi masyarakat, asosiasi pengusaha, dan lembaga pendidikan juga menjadi kunci dalam memperluas akses ke pelatihan keterampilan kerja dan pendidikan bagi angkatan kerja Indonesia. Selain itu, saya percaya bahwa kerja sama dengan pemerintah daerah juga harus terus diperkuat untuk memastikan bahwa program-program ketenagakerjaan diimplementasikan dengan baik di seluruh wilayah Indonesia, baik di perkotaan maupun di pedesaan. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berbasis komunitas serta program padat karya harus terus dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan lokal, sehingga mampu menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan dan berdaya saing.

Di tingkat internasional, Kemnaker perlu melanjutkan partisipasinya di forum-forum global untuk terus memperjuangkan kepentingan tenaga kerja Indonesia dan berkolaborasi dalam isu-

isu global di dunia kerja. Beberapa platform internasional dimana Indonesia telah aktif, seperti: *International Labour Organization* (ILO), G20, Organisasi Kerjasama Islam (OKI), *Colombo Process*, *Abu Dhabi Dialogue* (ADD), ASEAN, *Asia-Pacific Economic Cooperation* (APEC), *Asian Productivity Organization* (APO), dan *Indo-Pacific Economic Framework* (IPEF), harus terus menjadi prioritas untuk memperluas jaringan dan kerja sama.

Keterlibatan di forum-forum ini memungkinkan Indonesia untuk berbagi pengalaman dan belajar dari praktik terbaik negara lain dalam hal pengembangan tenaga kerja, pelatihan keterampilan, serta pelindungan sosial. Partisipasi aktif di ILO, G20 dan ASEAN harus terus didorong untuk memastikan bahwa isu-isu ketenagakerjaan dan pekerja migran mendapatkan perhatian internasional yang lebih besar. Indonesia juga perlu terus memperjuangkan pelindungan tenaga kerja migran di forum-forum seperti *Colombo Process* dan *Abu Dhabi Dialogue*, di mana negara-negara asal dan tujuan pekerja migran berkumpul untuk mencari solusi bersama terkait isu ketenagakerjaan lintas negara.

Selain itu, untuk memastikan daya saing tenaga kerja Indonesia, Kemnaker perlu mendorong inovasi di sektor ketenagakerjaan, termasuk penerapan teknologi baru dalam pelatihan dan pekerjaan. Kerja sama dengan *Asian Productivity Organization* (APO) dan mitra lainnya dapat menjadi kunci dalam memperkuat produktivitas tenaga kerja Indonesia. Partisipasi di forum-forum internasional juga dapat memperkuat posisi Indonesia sebagai pemimpin di dalam isu-isu ketenagakerjaan global. Dalam hal ini, Kemnaker perlu berperan aktif dalam merumuskan kebijakan global yang berpihak pada produktivitas dan kondisifitas dunia ketenagakerjaan, terutama dalam hal ketahanan tenaga kerja menghadapi disrupsi teknologi dan perubahan iklim. Saya yakin, dengan terus menjalin kerja sama baik di tingkat nasional maupun internasional, kita akan mampu menghadapi tantangan global dan menciptakan masa depan yang lebih baik bagi seluruh tenaga kerja Indonesia.

Pembaca sekalian, melalui bab ini saya telah menyampaikan cita-cita Indonesia Emas 2045 sebagai *imagined future* bangsa ini, yaitu kondisi masa depan yang dibayangkan oleh bangsa Indonesia. Dari sisi ketenagakerjaan, tantangan utama untuk mencapai Indonesia Emas 2045 adalah kemampuan menciptakan pekerjaan-pekerjaan kelas menengah-tinggi agar Indonesia dapat keluar dari jebakan negara berpendapatan menengah. Untuk mewujudkan hal itu, terdapat sejumlah arah kebijakan ketenagakerjaan yang harus ditempuh hingga 2045. Selama menjadi Menteri Ketenagakerjaan, saya juga telah berupaya untuk membangun fondasi yang kokoh agar arah kebijakan ketenagakerjaan di masa depan dapat terakselerasi.

Namun demikian, dalam jalan yang saya tapaki ini, masih ada pekerjaan yang belum selesai. Masih ada 11 (sebelas) asa yang perlu dilanjutkan. Asa keberlanjutan itu tidaklah dapat dilakukan sendiri oleh Kemnaker, sehingga diperlukan kolaborasi dengan seluruh *stakeholder* pembangunan ketenagakerjaan. Pencapaian Indonesia Emas 2045 memerlukan keberanian untuk berubah, beradaptasi, dan berinovasi. Saya meyakini bahwa dengan kerja keras dan kerja cerdas dari kita semua, maka Indonesia dapat memiliki tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing pada masa-masa yang akan datang. Akhir kata, masa depan adalah milik mereka yang tidak lelah berjuang.

EPILOG

Prof. Anwar Sanusi, PhD.

Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan

Waktu ibarat kilatan cahaya, sangat cepat namun bisa memberikan petunjuk bagi yang bisa memanfaatkan momentum. Tidak terasa lima tahun periode kepemimpinan Menteri Ketenagakerjaan, Ibu Ida Fauziyah, dalam mendukung Kabinet Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden KH. Ma'ruf Amin sampai di penghujung waktu. Berbicara mengenai hubungan antara waktu dan kepemimpinan publik, maka suatu periode kepemimpinan atau pemerintahan pada hakikatnya adalah suatu bentuk waktu yang sebenarnya “dipinjamkan” (diperdayakan) oleh rakyat kepada putra-putri terbaik bangsa guna mengabdikan diri pada bangsa dan negara. Ketika masa “peminjaman waktu” tersebut selesai, maka para pemimpin publik harus mengembalikannya lagi kepada rakyat, kepada publik Indonesia.

Dalam konteks yang demikian, menjadi kewajiban bagi seorang pemimpin publik terpilih untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya di setiap akhir masa jabatan. Atas dasar itulah kemudian buku ini hadir di penghujung masa jabatan Ibu Menteri Ketenagakerjaan. Buku ini merupakan bagian dari pertanggungjawaban kami semua selaku jajaran pimpinan dan seluruh pegawai di lingkungan Kemnaker kepada publik yang telah memberikan kepercayaan.

Menulis buku sejatinya adalah upaya untuk membuka pintu agar kita dapat masuk ke dalam sebuah ruang dialog. Oleh karena itu, saya meyakini bahwa Ibu Menteri Ketenagakerjaan tidaklah ingin buku ini menjadi semacam buku acuan ataupun pedoman, melainkan ingin agar buku ini menjadi pemantik bagi kita semua untuk saling berdiskusi,

saling berbagi pengalaman, dan saling berbagi cerita. Setiap episode waktu menghadirkan tantangan dan juga peluang yang bisa diambil dan itu akan menjadi sejarah yang akan bisa menjadi rujukan bagi penerusnya, bahkan mungkin generasi yang jauh berikutnya. Melalui buku ini, Ibu Menteri Ketenagakerjaan telah menceritakan banyak pengalamannya selama menakhodai Kemnaker dalam masa-masa yang penuh dinamika, di era yang penuh tantangan. Bukankah tidak banyak orang memiliki pengalaman sebagai Menteri Ketenagakerjaan Indonesia di tengah era pandemi Covid-19, disruptif teknologi serta instabilitas ekonomi-politik dunia, serta perhelatan tingkat dunia yaitu G-20?

Oleh karena itulah, sebagai Sekretaris Jenderal pada masa kepemimpinan beliau, saya mengetahui persis bahwa jalan beliau untuk menakhodai pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia sangat amat tidak mudah. Namun demikian, ketegaran sikap dibalut dengan keluwesan memimpin membuat tantangan dan hambatan sebagai sesuatu yang apik untuk didialogkan. Bagi beliau, prahara dan asa adalah dua sisi mata uang yang tidak saling terpisahkan. Di mana pun ada prahara pasti akan selalu ada jalan untuk memupuk asa. Dan meniti jalan transformasi ketenagakerjaan adalah ikhtiar untuk menjaga serta mengembangkan asa tersebut.

Melalui catatan singkat ini, saya juga ingin berbagai sudut pandang yang sedikit berbeda untuk para pembaca sekalian. Seringkali kita melupakan bahwa Ibu Ida Fauziyah tidak hanya seorang Menteri yang menduduki posisi jabatan publik, namun beliau juga seorang Ibu dan seorang Perempuan. Berbagai posisi-posisi ini seringkali berkelindan dalam situasi kebatinan beliau. Saya masih ingat cerita bahwa beliau sempat berselisih paham secara “cukup keras” dengan putranya sendiri mengenai Omnibus Law. Selaku Menteri, beliau melihat bahwa Omnibus Law penting untuk menjaga ekonomi nasional pasca pandemi Covid-19. Namun, putra beliau sangatlah kritis sebagai mahasiswa terhadap *Omnibus Law* dan ikut dalam berbagai demonstrasi terkait hal tersebut. Sampai beberapa waktu, karena selisih paham ini, beliau bahkan tidak bisa berkomunikasi dan bertemu dengan putranya. Inilah salah satu situasi sulit yang dihadapi oleh pejabat publik, yang juga berperan

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

sebagai seorang Ibu dan seorang Perempuan, ketika urusan publik menjadi urusan yang sangat interpersonal dengan keluarga terdekat.

Para pembaca sekalian, tentunya tidak semua pengalaman dengan beliau dapat saya sampaikan pada catatan ringkas ini. Kami menyadari bahwa pekerjaan kami di Kementerian Ketenagakerjaan belum sepenuhnya sempurna dan jalan ini memang belum selesai ditapaki. Namun, yakinlah bahwa kami selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik dan ingin menghadirkan sebuah *legacy* yang bermanfaat bagi pembangunan ketenagakerjaan Indonesia di masa mendatang. Pengalaman-pengalaman Ibu Menteri Ketenagakerjaan yang diceritakan dalam buku ini, saya yakini, sangat bermanfaat bagi generasi saat ini maupun generasi mendatang, khususnya yang memiliki *concern* di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, sekali lagi saya retorikakan: bukankah tidak banyak orang memiliki pengalaman sebagai Menteri Ketenagakerjaan Indonesia di tengah era pandemi Covid-19, disruptif teknologi, instabilitas ekonomi-politik dunia, serta perhelatan tingkat dunia yaitu G-20?

Semoga hadirnya buku ini akan menjadi pelita dan peta jalan dalam mewujudkan transformasi ketenagakerjaan untuk mewujudkan SDM Indonesia yang lebih memiliki kompetensi dan juga bisa mengisi panggung sejarah menuju Indonesia Emas 2045.

Prof. Anwar Sanusi, PhD.
Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan

EPILOG

Dr. Arie Sujito

Ketua Ikatan Sosiologi Indonesia | Wakil Rektor UGM Bidang Kemahasiswaan,
Pengabdian Masyarakat, dan Alumni

Kementerian Ketenagakerjaan: Memulihkan Kembali Peran Negara

Sebagai institusi terdepan menangani masalah dan tantangan ketenagakerjaan, Kementerian Tenaga Kerja harus visioner dan cakap mengelola paradoks permanen dalam hubungan industrial—antara pekerja dan pengusaha. Sebagaimana diakui sendiri oleh Ibu Menteri, Dra Ida Fauziyah M.Si, peran Kemnaker sangat strategis sekaligus menuntut kerja keras, terobosan regulasi dan inovasi program serta kolaborasi antar pihak. Dalam ekosistem ekonomi nasional yang berdaya tahan tinggi, tenaga kerja, khususnya angkatan kerja usia muda, dapat mewujudkan bonus demografi 2030 menuju ‘Indonesia Emas’ tahun 2045. Tetapi sebaliknya, sebagaimana kondisi de-industrialisasi saat ini, meningkatnya jumlah angkatan kerja usia muda tanpa kepastian serapan pasar kerja dan ekonomi rentan disrupsi rantai-pasok, kelak berdampak secara kumulatif terhadap bencana demografi dari membludaknya pengangguran domestik dan kerentanan berlapis tenaga kerja migran Indonesia.

Pesan ini tentu didasarkan pada data dan tren ketenagakerjaan selama periode kedua Pemerintahan Jokowi. Dari presentasi Menaker (Februari 2023), misalnya, tersebutkan bahwa pengangguran di perkotaan terus meningkat bersama dengan bertambahnya kemiskinan di perdesaan. Dari total 8,4 juta orang pengangguran terdapat 33,45 persen atau 2,8 juta orang merasa tidak bisa mendapatkan pekerjaan (*hopeless of job*) yang sebagian terbesar lulusan SMP ke bawah. Tercatat pula sejak tahun

2022, sebesar 59,70 persen angkatan kerja nasional berpendidikan SMP ke bawah, sementara 59,31 persen pekerja Indonesia bekerja di sektor informal (BPS, 2022). Demikian pula tren terkini tahun 2024 terkait pemutusan hubungan kerja dalam industri tekstil dan manufaktur memberi informasi cepat mengenai rentannya kondisi ketenagakerjaan Indonesia. Sementara itu optimisme Kemenko Perekonomian (Airlangga Hartarto, 20 Juli 2024) bahwa 233 PSN dan 22 KEK menyerap 2,71 juta tenaga kerja patut diperiksa kembali mengingat dampak kerusakan secara langsung terhadap ekosistem pertanian dan perikanan lokal termasuk marjinalisasi sosial-ekonomi masyarakat setempat dan masyarakat adat.

Ketenagakerjaan tentu tidak semata berkaitan dengan sumber daya manusia tetapi juga secara langsung dipengaruhi oleh ekosistem industri dan investasi nasional, kebijakan makro ekonomi serta tata kelola hubungan industrial. Persis pada variabel ini, potret pengangguran perkotaan dan kemiskinan perdesaan tidak terpisahkan dari peran strategis negara, khususnya kolaborasi dalam tata kelola kebijakan lintas kementerian/badan bersama pemerintah provinsi dan kabupaten sampai tingkat desa. Boleh jadi selama ini negara telah hadir namun masih berlaku sebagai *market fixer*, sekadar membereskan eksternalitas yang disebabkan oleh hubungan industrial yang tak adil dalam tren de-industrialisasi nasional. Sulit dibantah bahwa dominannya orientasi kebijakan pada industri ekstraksi dan infrastruktur telah berkontribusi secara signifikan terhadap pelemahan industri padat karya, prekariasi kaum buruh kota dan kelalaian meningkatkan produktivitas petani desa dalam industri pangan nasional yang belum keluar dari belukar importasi.

Karena itu peran strategis negara sebagai *market shaper*, memulihkan kembali industri padat karya, tak boleh ditunda. Terlepas dari terobosan regulasi dan inovasi program Kemnaker selama ini, efektivitas dan dampaknya kembali ditentukan oleh seberapa jauh telah dilakukan revisi kebijakan industri, investasi, perdagangan, pertanian, pendidikan sampai pada penguatan koperasi dan naik kelasnya usaha mikro, kecil dan menengah. Agar berdampak dan berkelanjutan, terobosan Kemnaker juga perlu dicermati dan diukur dari orientasi

kebijakan ekonomi makro dari Kabinet Indonesia Maju 2019-2024. Hal ini untuk memastikan bahwa parameter teknis terkait evaluasi kebijakan Kemenaker seperti performa hubungan industrial, pengupahan, kinerja BPJS, layanan informasi pasar kerja dan pendampingan tenaga kerja, tetapi bergerak lebih ke akar masalah yakni saling-pengaruhnya dengan kebijakan makro ekonomi dan tata kelola industri nasional.

Satu dalil terpenting di sini adalah negara tidak saja hadir sebagai pemadam kebakaran tapi harus bertindak dan memihak pada pengusaha dan pekerja dalam negeri. Karena itu, Kemnaker harus selalu menyadari dan waspada bahwa prekariasi buruh dan tani selama ini boleh jadi sebagian terbesar diakibatkan oleh distorsi kebijakan berupa regulasi lintas-kementerian/badan yang saling menorpedo, defisit paradigma Bersama, dan tentu saja lemahnya pengawasan dan penindakan. Keberpihakan Kemnaker pada pekerja dan pengusaha dalam negeri tidak akan efektif apabila paradigma kebijakan makro dan tata kelola industri tidak berpihak pada kekuatan produksi nasional sendiri. Di dalam ragam industri padat karya, terbaca dengan jelas bahwa baik pekerja maupun pengusaha mengalami prekariasi yang berujung pada konflik hubungan industrial dan resolusi tambal-sulam tanpa menyasar ekosistem kebijakan makro di mana keduanya tersandera oligarki pengendali ekonomi nasional. Iklim usaha yang berdaya saing tinggi mensyaratkan kepentingan pengusaha dan kesejahteraan pekerja diprioritaskan baik untuk kelangsungan industri maupun sebagai tulang punggung pertumbuhan ekonomi—daya beli kelas pekerja dan menurunnya beban produksi perusahaan.

Mencatat Capaian Kemnaker

Selama periode 2019-2024, Kemnaker telah melakukan terobosan regulasi dan inovasi program yang patut diapresiasi. Menyadari pentingnya hubungan industrial yang berkeadilan dan saling membutuhkan antara pekerja dan pengusaha, lima program utama Kemnaker diselenggarakan secara bertahap dan terpadu. Adapun kelima program tersebut yaitu (1) reformasi pendidikan dan pelatihan vokasi, (2) optimalisasi sistem informasi dan layanan pasar kerja, (3) perluasan kesempatan kerja,

(4) jaminan sosial dan perlindungan bagi tenaga kerja aktif dan (5) hubungan industrial yang harmonis. Dalam realisasinya kelima program ini memberi perhatian berimbang pada pekerja dan pengusaha sebagai suatu kesatuan ekonomi. Dicermati dari perspektif sosiologi ekonomi, paradigma kebijakan Kemnaker menekankan model integrasi ekonomi yaitu pengusaha dan pekerja bukanlah antagonisme antara modal (*capital*) dan kerja (*labor*) melainkan suatu kolaborasi bersama dalam produksi-nilai baik barang maupun jasa.

Dimulai dari program terkait hubungan industrial, penetapan upah minimum (UMP dan UMK) dilakukan melalui proses pelibatan berbagai serikat pekerja dan asosiasi pengusaha khususnya APINDO dan KADIN. Usulan dari kedua belah pihak diakomodasi dan dicarikan resolusi terbaik termasuk terpenting melakukan survei pasar biaya hidup selain variabel tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Revisi regulasi dilakukan sebagai manifestasi tata kelola kepentingan para pihak sebagaimana tercermin dalam debat bipartit mengenai Permenaker 36/2021 dan Permenaker 18/2022 tentang pengupahan. Penentuan upah minimum kemudian menjadi instrumen terpenting dalam hubungan industrial. Menggalakkan kontrak kerja yang mengikat, berupa Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bertujuan mengendalikan tabiat modal mencari laba sebesar-besarnya dan menaikkan daya tawar pekerja selain sebagai perlindungan dan jaminan bekerja *on spot*. Sekaligus juga memberi kepastian dan perlindungan kerja bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) sebagai resolusi bipartit mencegah PHK dan menjaga daya saing perusahaan.

Dari perspektif sosiologi ekonomi, baik penetapan UMP-UMK maupun penerapan PP dan PKB termasuk LKS Bipartit tiada lain adalah fundamen terpenting bagi daya saing dalam dunia usaha dan kesejahteraan pekerja. Fundamen tersebut diperkuat dengan penggalakan kepesertaan aktif BPJS Ketenagakerjaan termasuk jaminan kehilangan pekerjaan (JPK) atau bantuan subsidi usaha (BSU). Tersisa tugas selanjutnya memastikan para pekerja sektor formal teregistrasi dalam sistem BPJS sebelum Kemnaker melakukan terobosan berbasis lintas kementerian untuk menaikkan kelas UMKM dan bertahap memformalkan sejumlah

pekerjaan dari sektor informal. Dua program di atas tampak diperkuat dengan tiga program lainnya yaitu pelatihan atau vokasi, sistem informasi dan layanan pasar kerja, dan perluasan kesempatan kerja.

Ketiga program tersebut tidak saja menyangsar calon tenaga kerja usia muda tetapi juga mengoptimalkan kembali akses pasar kerja dan keahlian para pekerja yang di-PHK dan tenaga kerja yang tersituasikan oleh fleksibilitas kerja (waktu dan tempat) berkenaan dengan tren digitalisasi ekonomi. Terobosan program *Triple Skilling* berupa *Skilling*, *Upskilling*, dan *Re-skilling*, misalnya, sangat krusial karena seluruh kategori tenaga kerja dalam angkatan kerja difasilitasi dari segi kompetensi dan akses ke pasar kerja yang tentu sangat dibutuhkan dunia usaha dan pembuat kebijakan termasuk kebutuhan penelitian akademis dan advokasi masyarakat sipil.

Kelima program Kemnaker membuka debat kebijakan pengupahan dari upah minimum ke upah layak. Upah layak membentuk kelas menengah yang makin sejahtera, makin produktif dan tentu tidak tergelincir menjadi kelas menengah ‘mantap’ (makan tabungan). Membereskan dan meneruskan kelima program tersebut menjadi prasyarat struktural dan institusional menuju koreksi fundamental terhadap tata kelola kebijakan, ekosistem industri-investasi dan *link-match* pendidikan nasional dan dunia kerja. Setidaknya sejumlah masalah akibat distorsi kebijakan selama ini memberi peringatan dini bahwa tanpa koreksi struktural dalam kebijakan ekonomi makro pemerintahan Prabowo maka kelima program Kemnaker di atas tidak lebih dari sekadar menangani simptom dari perilaku kebijakan oligarkis yang lebih suka membereskan proyek pemerintah daripada membereskan masalah rakyat sebagai kekuatan produksi nasional.

Negara Harus Bertindak

Selama lima tahun dipimpin Ibu Ida Fauziyah, Kemnaker telah meninggalkan satu warisan penting yaitu koordinasi lintas kementerian/badan dan rapat rutin dengar pendapat dengan DPR RI khususnya Komisi IX. Selain itu koordinasi dengan serikat pekerja seperti KSBSI,

FSBPI, KSPI, dan OPSI dilakukan bersamaan dengan koordinasi bersama KADIN dan APINDO. Sementara itu patut diapresiasi peran strategis DEPENAS sebagai simpul kepentingan pengusaha, pekerja dan negara berupa tata kelola penetapan upah minimum dari pusat sampai daerah melalui DEPEPROV dan DEPEKAB/DEPEKO. Melalui proses bertahap dalam penetapan upah minimum, Kemnaker mengelola usulan dan pertimbangan pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan kabupaten/kota. Termasuk mitigasi risiko sosial dan kerusuhan dari penetapan upah yang melibatkan Kemenko Polhukam. Dari segi ini, telah berlangsung pelembagaan koordinasi yang lebih spesifik dan berusaha menyatukan kepentingan para pihak dari industri nasional sampai pembangunan daerah.

Kendati demikian, terobosan pelembagaan tripartit ini berlangsung dalam ekosistem industri dan tata kelola kebijakan ekonomi yang belum sepenuhnya mendukung. Dalam kendali oligarki kebijakan, masalah pokok ketenagakerjaan dan dunia usaha masih ditangani, kalau bukan disebabkan, secara sektoral. Kebijakan antar kementerian kerap tumpang tindih, bahkan saling membelit, tanpa ada koreksi bersama. UU 11/2020 dan Perppu Cipta Kerja 2/2022 malah menjadi perisai hukum bagi tentakel bisnis-politik untuk terus membenarkan ego-sektoral kementerian/badan. Pasca Pandemi Covid-19, narasi nasionalisme ekonomi seperti ‘kedaulatan negara’ atau ‘kepentingan nasional’ selalu diluncurkan dari Istana negara dan kementerian-kementerian strategis dengan mengedepankan parameter teknis dari capaian pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi. Sementara faktanya ilusi pertumbuhan ekonomi itu tidak ditopang oleh fundamen ekonomi berupa industrialisasi dan resiliensi terhadap disrupti rantai pasok global dan depresiasi rupiah terhadap dolar.

Oligarkisasi kebijakan menyebabkan ekonomi nasional tidak memiliki daya tahan terhadap tekanan kelangkaan dan kemahalan biaya produksi dalam industri padat karya. Ditambah lagi digitalisasi dan faktor efisiensi teknologi, semakin melemahkan daya tawar pekerja dalam ragam industri yang berorientasi importasi untuk perburuan rente semata. Selain industri manufaktur, tekstil dan elektronik, potret industri

pangan semakin kelam dan buram. Beras selalu bergantung importasi selain mencapai swasembada dadakan di tahun 2023, sementara industri gula tidak bisa hidup tanpa importasi. Kendati tidak terlalu berdampak pada inflasi, ketagihan importasi gula menyebabkan guremisasi petani tebu yang selama ini terpaksa *ngalah*, *ngalih*, dan *ngamuk*.

Di balik argumentasi oligarki tentang ketersediaan cadangan pangan nasional dan stabilitas harga, tidak tersurat proyeksi importasi untuk memacu produksi pangan dalam negeri selain terus saja ‘mensubsidi’ petani gabah, petani tebu dan pabrik gula dari negara eksportir seperti India, Vietnam, Thailand, dan Brazil. Sementara proyek-proyek *food estate* sebagai proyek strategis nasional semakin melemahkan petani dan masyarakat lokal. Program ekstensifikasi justru mengabaikan potensi intensifikasi pertanian untuk mencapai swasembada dan tentu saja semakin melegalkan ketimpangan kepemilikan lahan yang harusnya dikoreksi secara sungguh-sungguh melalui reforma agraria. Hal itu berarti petani, pemilik, dan penggarap lahan budidaya, dengan sengaja dilemahkan dan disingkirkan sebagai kekuatan produksi pangan nasional. Secara sosiologis, kebijakan oligarkis ini menjadi sebab struktural bagi demoralisasi pertanian, hutang seumur hidup, kriminalitas, rapuhnya institusi keluarga dan terus menjebak para petani ke dalam model ekonomi baru berburu rente di tingkat lokal.

Dalam konteks struktural di atas, Kemnaker sesungguhnya telah memainkan peran strategis mengelola hubungan antara negara, pekerja dan pengusaha. Terkait industri padat karya khususnya manufaktur dan tekstil misalnya pelembagaan negosiasi bipartit adalah preseden baik dari kementerian ini. Secara struktural, kelima program Kemnaker berkontribusi signifikan terhadap penguatan fundamen ekonomi nasional dengan parameter yang lebih terukur dari segi produksi dan konsumsi dibandingkan program populis seperti BLT dan Bansos yang fokus pada konsumsi atau daya beli untuk bertahan hidup (*survival*) dan bukannya insentif produktivitas. Idealnya BLT, Bansos, dan jaringan pengaman lainnya harus dirumuskan dan diselenggarakan dalam proyeksi bersama kelima program Kemnaker terutama karena keduanya berasal dari satu cara pandang yaitu parameter kekuatan produksi atau ketenagakerjaan

yang memproduksi kemiskinan sebagai masalah ketiadaan lapangan pekerjaan dan ketidakcukupan upah untuk biaya hidup.

Boleh jadi pertanyaan terpenting dari refleksi atas kinerja Kemnaker 2019-2024 adalah seberapa jauh dan dengan cara apa paradigma integrasi ekonomi dari kelima program andalan tersebut dapat dijadikan model paradigma kebijakan ekonomi makro. Pertanyaan retoris ini tidak berlebihan terutama karena masalah ekonomi dan tantangan ketenagakerjaan pada periode pemerintahan Prabowo akan menumpuk dan bertambah pelik. Agar negara sungguh-sungguh bertindak sebagai *market shaper*, industri padat karya termasuk industri pangan harus mulai dilepaskan dari cengkeraman oligarki dalam negeri yang ramah pada modal transnasional dan rakus mengelola tabungan kelas pekerja untuk kelancaran industri ekstraksi dan proyek infrastruktur. Normalisasi kebijakan oligarkis harus dikoreksi secepatnya untuk memperkuat industri dalam negeri sembari *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia kerja agar angkatan kerja terdidik dan terampil tidak menjadi bencana demografi karena kekeliruan kebijakan ekonomi nasional. Dengan kata lain, memulihkan peran Negara dalam industrialisasi sama artinya dengan memulihkan kapasitas produktif tenaga kerja dan badan usaha baik swasta maupun 12 klaster BUMN sebagai lokomotif ekonomi nasional.

EPILOG

Sugeng Bahagijo

Direktur Rumah Politik Kesejahteraan
Leadership Jamsos Menteri Ida Fauziyah

Perbedaan antara Manajer dan Pemimpin sangatlah sederhana, akan tetapi sering menjadi kabur dan salah dipahami. Manajer memastikan agar keputusan dilaksanakan secara benar (*doing the things right*), tepat waktu dan tepat sasaran sesuai rancangan dan sumberdaya. Menemukan metode kerja dan alokasi sumberdaya agar sebuah ide dapat dilaksanakan diwujudkan dalam keterbatasan waktu dan sumberdaya.

Sementara tugas Pemimpin adalah membuat keputusan yang benar (*doing the rights thing*). Menemukan solusi-solusi yang adil, etis dalam keterbatasan praktik-praktik kebijakan yang pernah ada, dengan imajinasi sosial yang pernah ada dan bayangan keadaan masa depan yang lebih baik. Tetapi diselimuti ketidakpastian *The manager relies on control; the leader inspires trust. The manager has a short-range view; the leader has a long-range perspective. The manager asks how and when; the leader asks what and why.* (Warren Bennin).

Cita-cita dan rencana Indonesia melompat dan naik kelas sebagai Negara Maju berpendapatan 10 ribu USD tidak bisa dicapai apabila dan jika kelas menengah yang jumlahnya 60-80 persen penduduk Indonesia tidak dibantu, dilayani dan didukung oleh kebijakan dan program-program pemerintah. (Dari LPEM UI Kepada Indonesia, *White Paper* LPEM UI, 2023). Maka, memutuskan membangun mobilitas sosial ekonomi kelas menengah Indonesia-40 persen lapisan pendapatan terbawah adalah keputusan seorang Pemimpin. Keputusan dan tugas

seorang Menteri dan Presiden. Solusinya adalah Dana Desa, Pelatihan Vokasi, dan Beasiswa LPDP.

Sementara tugas Manajer adalah merancang dan menyiapkan desain, skema, dan mekanisme *delivery* program-program tersebut. Agar tepat sasaran dan tepat anggaran dan serta berdampak luas. Memilih Program padat karya ketimbang padat modal sehingga lebih banyak warga bisa bekerja dan memperoleh pendapatan adalah tugas Pemimpin. Tugas Manajer adalah menemukan skema dan kegiatan padat karya yang mampu menyerap warga lulusan SMP-SMA agar mereka bisa memiliki daya beli. Ahli manajemen Warren Bennis menulis, *Everyone is tested by life, but only a few extract strength and wisdom from their most trying experiences. They're the ones we call leaders. (On Becoming Leaders)*.

Itulah kiranya kualitas dan kapasitas Menteri Ida Fauziyah. Di zaman pandemi dan krisis ekonomi yang penuh dengan cobaan dan ujian serta ketidakpastian, Ia memutuskan hal yang benar (*doing the right things*). Ia mengawal sebuah ide baru yang belum pernah dilaksanakan di negaranya. Tetapi sudah dilaksanakan di negara-negara lain. Sebuah program penting bernama BSU. Sebuah program yang dirancang dan dikelola Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) di bawah kepemimpinan Ida Fauziyah adalah program Bantuan Subsidi Upah (BSU). Melalui Kemnaker, pemerintah Indonesia telah menyalurkan BSU kepada 12,2 juta pekerja/buruh pada tahun 2020 dan 2021. Sebagai ikhtiar dan upaya membantu mengatasi dampak pandemi Covid-19.

Menteri Ida menyadari bahwa dalam situasi tidak normal dan bahkan sulit, maka sudah wajib bagi pemerintah untuk mengulurkan tangan-tangan kebaikan. Hadir dengan menyediakan dukungan dan bantuan. Beliau yakin dan percaya bahwa kebijakan *Rahmatan Lil alamin* - cinta kepada sesama, cinta kepada semua warga, *doing good for others* - memberi tugas kepada negara agar melayani dan melindungi semua warga. Apalagi di masa masa sangat sulit seperti pandemi.

Apalagi ia memahami bahwa selama ini Indonesia masih belum kuat dalam alokasi belanja sosial termasuk untuk bidang ketenagakerjaan dan Jamsos. Namun belajar dari berbagai sejarah negara lain, pada intinya

tidak perlu menjadi Negara Kaya atau Negara Maju berpendapatan di atas 10 ribu USD untuk memulai dan memperluas belanja sosial terutama untuk jaminan sosial dan produktivitas pekerja.

Komitmen Jamsos itu perlu diwujudkan meski kebijakan baik tetap perlu mempertimbangkan keterbatasan anggaran dan waktu yang tersedia. Ada banyak pilihan kebijakan yang lebih jangka panjang ketimbang BSU, namun memerlukan ketersediaan dana APBN lebih banyak yaitu Jaminan Pendapatan Semesta atau *UBI-Universal Basic Income*.

Ada banyak kisah dan testimoni penumpang dan sopir taksi bagaimana Bandara Soetta dan Stasiun Gambir yang di zaman normal begitu ramai dengan hilir mudik orang bepergian dan toko-toko, kini menjadi sepi dan seakan mati. Fakta dan angka angka jelas tentang daya beli sedang turun, jutaan pekerja kehilangan pekerjaan dan industri juga sedang mati suri ditandai oleh pabrik pabrik yang tutup dan sektor jasa juga merosot.

Dapat disimpulkan, program BSU sangat membantu daya beli dan kehidupan warga dan pekerja. Tanpa BSU barangkali daya beli pekerja tambah merosot dan akan lebih lama pulihnya. Tanpa BSU, maka kepercayaan dan legitimasi pemerintah akan menjadi pertanyaan warga. Barangkali akan lebih banyak abrik dan kantor yang tutup lebih banyak dari angka yang ada.

Untuk pertama kalinya pemerintah Indonesia memulai dan menjalankan subsidi upah. Sebuah sejarah sudah dimulai dan diletakkan. Di dalamnya berarti ada kapasitas birokrasi kementerian untuk mampu menyediakan tiga jawaban dan mekanisme (i) kriteria kelayakan penerima yaitu ukuran upah minimum yang digunakan dan lalu berapa persen yang dibantu oleh pemerintah; (ii) data-data penerima sudah tersedia dan dapat dipercaya termasuk aspek kekinian dan kemutakhiran; (iii) sistem dan mekanisme *delivery* - diberikan secara tunai, termasuk di dalamnya daftar rekening bank penerima dan cara metode verifikasi.

Bantuan Subsidi Upah

Selama 2020-2021, program Bantuan Subsidi Upah (BSU) di Indonesia dilansir oleh pemerintah Indonesia untuk mendukung pekerja formal yang terdampak pandemi Covid-19. Dengan alokasi anggaran sekitar Rp 37,7 triliun atau sekitar 0,24 persen dari PDB, program ini memberikan bantuan finansial langsung kepada jutaan pekerja. Meskipun memiliki tantangan dalam implementasinya, BSU memainkan peran kunci dalam menjaga stabilitas ekonomi dan kesejahteraan pekerja selama masa krisis ekonomi akibat pandemi.

NO	ASPEK	DAMPAK
1	Pengangguran	Tingkat pengangguran meningkat dari 5.28% (Feb 2020) menjadi 7.07% (Agustus 2020)
2	Penurunan Daya Beli	Penurunan konsumsi rumah tangga sekitar 2.63% pada Tahun 2020
3	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Lebih dari 2 juta pekerja terkena PHK atau dirumahkan
4	Penutupan Pabrik	Ribuan pabrik dan bisnis kecil tutup, terutama di sektor manufaktur dan pariwisata
5	Kontraksi Ekonomi	Ekonomi mengalami kontraksi sebesar -2.07% pada Tahun 2020
6	Penurunan Ekspor dan Impor	Ekspor turun sebesar 2.61% dan impor turun sebesar 17.34% pada Tahun 2020
7	Pertumbuhan Ekonomi Nasional	Pertumbuhan ekonomi nasional turun dari 5.02% (2019) menjadi -2.07% (2020)

Indonesia tidak sendiri. Di berbagai negara lain juga berlangsung program subsidi upah. Di Australia ada Program *JobKeeper Payment* yang diperkenalkan selama pandemi Covid-19. *JobKeeper Payment* adalah program subsidi upah yang diperkenalkan oleh pemerintah Australia untuk membantu perusahaan dan pekerja yang terdampak oleh pandemi Covid-19. Program ini bertujuan untuk menjaga hubungan kerja dan mendukung ekonomi selama masa krisis. Program *JobKeeper Payment* merupakan respons cepat dan signifikan dari pemerintah

Australia untuk mengatasi dampak ekonomi dari pandemi Covid-19.¹ Dengan alokasi sekitar AUD 101,3 miliar, atau sekitar 5,4 persen dari PDB, program ini memainkan peran kunci dalam mendukung tenaga kerja dan bisnis selama masa krisis.²

Di Jerman ada yang namanya Kurzarbeit sebuah program kerja jangka pendek yang diterapkan di Jerman untuk membantu perusahaan mengatasi kesulitan ekonomi dengan mengurangi jam kerja karyawan dan memberikan subsidi upah dari pemerintah untuk menutupi sebagian dari gaji yang hilang. Program ini telah ada sejak awal abad ke-20 dan telah digunakan secara efektif selama berbagai krisis ekonomi, termasuk krisis keuangan global 2008-2009 dan pandemi Covid-19. Di Inggris ada program *Coronavirus Job Retention Scheme* (CJRS) adalah program subsidi upah yang diperkenalkan oleh pemerintah Inggris sebagai tanggapan terhadap pandemi Covid-19. Tujuan utama dari CJRS adalah untuk membantu perusahaan mempertahankan karyawan mereka selama masa *lockdown* dan pembatasan sosial yang berdampak pada kegiatan ekonomi.³

Konsep subsidi upah dapat ditelusuri kembali ke berbagai periode sejarah ketika pemerintah melakukan intervensi di pasar tenaga kerja untuk menstabilkan perekonomian dan mendukung lapangan kerja. Salah satu contoh paling awal dapat dilihat pada masa Depresi Besar pada Tahun 1930an, ketika kemerosotan ekonomi yang parah menyebabkan tingkat pengangguran dan kemiskinan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Sebagai tanggapannya, beberapa negara, termasuk Amerika Serikat, menerapkan program untuk mendukung upah dan menciptakan lapangan kerja. Kesepakatan Baru, yang diperkenalkan oleh Presiden Franklin D. Roosevelt, mencakup serangkaian tindakan yang bertujuan untuk pemulihan ekonomi, di antaranya subsidi upah memainkan peran penting. Administrasi Kemajuan Pekerjaan (WPA), misalnya, mendanai proyek pekerjaan umum dan menyediakan lapangan kerja bagi jutaan orang Amerika, yang secara efektif bertindak sebagai subsidi upah.

Di Eropa, setelah Perang Dunia II terjadi intervensi serupa. *Marshall Plan*, yang diprakarsai oleh Amerika Serikat untuk membantu pemulihan

Eropa, mencakup ketentuan dukungan upah untuk membangun kembali perekonomian yang dilanda perang. Periode ini menandai titik kritis dalam penerapan subsidi upah sebagai alat stabilisasi ekonomi. Negara-negara seperti Inggris dan Perancis menerima bantuan keuangan dalam jumlah besar, yang digunakan untuk merevitalisasi industri, membangun kembali infrastruktur, dan memulihkan stabilitas ekonomi. Subsidi upah berperan penting dalam memastikan bahwa para pekerja dapat dipekerjakan dalam upaya rekonstruksi, sehingga mencegah meluasnya pengangguran dan kerusuhan sosial.

Pada tahun 1970an dan 1980an terjadi gelombang lain program subsidi upah sebagai respons terhadap krisis minyak dan resesi ekonomi yang diakibatkannya. Negara-negara seperti Inggris dan Jerman memperkenalkan kebijakan untuk mensubsidi upah, yang bertujuan untuk mencegah PHK massal dan mempertahankan tingkat lapangan kerja selama periode tekanan ekonomi. Di Inggris, Subsidi Ketenagakerjaan Sementara (TES) diperkenalkan pada tahun 1975 sebagai respons terhadap meningkatnya pengangguran. Program ini memberikan dukungan keuangan kepada pemberi kerja yang mempertahankan pekerja yang seharusnya diberhentikan. Demikian pula dengan skema Kurzarbeit di Jerman yang memperbolehkan perusahaan mengurangi jam kerja dibandingkan memberhentikan karyawannya, dan pemerintah memberikan kompensasi sebagian dari gaji yang hilang.

Di negara-negara berkembang, program subsidi upah juga telah diterapkan sebagai strategi untuk mengatasi pengangguran dan merangsang pertumbuhan ekonomi. Misalnya, di Afrika Selatan, Insentif Pajak Ketenagakerjaan (ETI) diperkenalkan pada tahun 2014 untuk mendorong dunia usaha mempekerjakan pekerja muda dan kurang berpengalaman. ETI memberikan pengurangan pajak bagi pemberi kerja untuk setiap karyawan yang memenuhi syarat, membantu mengurangi pengangguran kaum muda dan mendukung pembangunan ekonomi. Menurut Departemen Keuangan Nasional Afrika Selatan, program ETI mendukung lapangan kerja lebih dari 1,1 juta pekerja antara tahun 2014 dan 2019.

Hal serupa juga terjadi di India, Undang-Undang Jaminan Ketenagakerjaan Perdesaan Nasional Mahatma Gandhi (MGNREGA), yang disahkan pada tahun 2005, bertujuan untuk meningkatkan jaminan penghidupan di daerah perdesaan dengan memberikan setidaknya 100 hari kerja berupah dalam satu tahun keuangan kepada setiap rumah tangga. Program ini tidak hanya berperan sebagai subsidi upah tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan infrastruktur perdesaan. Pada tahun 2020, MGNREGA telah menyediakan lapangan kerja bagi lebih dari 13 juta rumah tangga, memainkan peran penting dalam pengentasan kemiskinan dan pembangunan pedesaan.

Di Amerika Latin, Brasil telah menerapkan kebijakan subsidi upah. *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda* (Program Darurat untuk Ketenagakerjaan dan Pemeliharaan Pendapatan) diperkenalkan sebagai respons terhadap pandemi Covid-19. Program ini memungkinkan pengusaha untuk mengurangi jam kerja dan gaji, dan pemerintah memberikan kompensasi sebagian dari pendapatan yang hilang. Langkah ini membantu mempertahankan jutaan lapangan kerja selama krisis ekonomi yang disebabkan oleh pandemi ini.

Penerapan awal subsidi upah ini meletakkan dasar bagi penerapannya di masa kini, dan menunjukkan efektivitasnya dalam memitigasi dampak buruk penurunan ekonomi dan mendukung pasar tenaga kerja. Seiring dengan perekonomian yang terus berkembang, pendekatan terhadap subsidi upah juga ikut berkembang, beradaptasi dengan tantangan ekonomi baru dan kondisi pasar tenaga kerja. Misalnya, selama krisis keuangan global tahun 2008-2009, banyak negara kembali menggunakan subsidi upah sebagai cara untuk mencegah pengangguran skala besar. Program seperti *American Recovery and Reinvestment Act* di Amerika Serikat mencakup ketentuan untuk dukungan upah, yang menyoroti relevansi dan kemampuan adaptasi subsidi upah yang berkelanjutan.

Belanja Sosial

Dari mana asalnya BSU. Mengapa ia dijalankan di banyak negara, baik di negara maju dan negara berkembang. Dalam tradisi ilmu ekonomi, sosiologi, politik, ekonomi politik, kebijakan publik dan administrasi publik, kita mengenal kata kunci bernama belanja sosial. Lokasi dan kedudukan BSU dapat dilacak di sana. Sejarahnya, perannya dan kaitannya dengan hal-hal makro soal pertumbuhan ekonomi dan kemajuan negara atau bagaimana sebuah negara menjadi Negara Maju.⁴

Banyak ahli berpendapat bahwa belanja sosial adalah cara untuk mencapai keadilan sosial, sebagai cara dan ikhtiar agar setiap warga dan individu mendapatkan kesempatan yang setara dan adil untuk mencapai potensi mereka. Keynes berpendapat bahwa pengeluaran pemerintah, termasuk belanja sosial, adalah penting untuk mendorong permintaan agregat dan mengatasi siklus ekonomi. Belanja sosial bisa menjadi alat kebijakan fiskal yang efektif.

NO	NEGARA	BELANJA SOSIAL SEBELUM PANDEMI (USD, MILIAR)	BELANJA SOSIAL SELAMA PANDEMI (USD, MILIAR)
1	Indonesia	14	14
2	Australia	65	65
3	Jerman	150	150
4	Inggris	150	150
5	Jepang	1100	1100
6	Korea Selatan	150	150

Amartya Sen menekankan pentingnya pembangunan manusia dan kebebasan sebagai inti dari pembangunan ekonomi. Belanja sosial dalam pendidikan dan kesehatan adalah investasi dalam kapabilitas manusia yang fundamental. Joseph Stiglitz berpendapat bahwa ketidaksetaraan ekonomi dapat merusak efisiensi dan stabilitas ekonomi. Belanja sosial dapat membantu menciptakan ekonomi yang lebih inklusif dan adil.⁵

Dalam pandangan moral, masyarakat dianggap memiliki tanggung jawab kolektif untuk merawat anggotanya yang kurang beruntung. Belanja sosial mencerminkan nilai-nilai solidaritas dan empati. Akses terhadap kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial sering dianggap sebagai hak asasi manusia. Belanja sosial adalah mekanisme untuk memenuhi hak-hak ini.

Peter Lindert, seorang ekonom terkemuka yang berfokus kepada Sejarah Ekonomi dan telah banyak menulis tentang hubungan antara belanja sosial dan pertumbuhan ekonomi. (2021. *Making Social Spending Work*. Cambridge University Press.) Lindert menyimpulkan belanja sosial tidak perlu dilihat sebagai penghalang bagi pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, dengan desain yang tepat dan fokus pada investasi dalam SDM/modal manusia, belanja sosial dapat berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Pandangannya ini mendorong pemikiran ulang tentang hubungan antara kebijakan sosial dan kinerja ekonomi, menekankan pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam desain program sosial.

Dalam *Growing Public: Social Spending and Economic Growth since the Eighteenth Century* (2004), Lindert menganalisis sejarah dan pertumbuhan belanja sosial dan dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi. Lindert mencatat belanja sosial di negara-negara maju telah meningkat secara signifikan selama abad ke-20. Pada awal abad ke-20, belanja sosial di banyak negara hanya sekitar 1-2 persen dari GDP. Namun, pada akhir abad ke-20, belanja sosial di negara-negara Eropa Barat dan negara-negara Nordik mencapai sekitar 20-30 persen dari GDP. Periode ini mencatat peningkatan signifikan dalam belanja sosial. Sebagai contoh, di Swedia, belanja sosial meningkat dari sekitar 10 persen GDP pada tahun 1960 menjadi lebih dari 30 persen GDP pada tahun 1990-an.

Negara-negara seperti Swedia, Denmark, dan Norwegia menunjukkan pertumbuhan belanja sosial sangat tinggi. Belanja sosial di negara-negara ini mencapai lebih dari 25 persen GDP pada akhir abad ke-20. Amerika Serikat dan Inggris memiliki tingkat belanja sosial lebih rendah dibandingkan negara-negara Nordik, tetapi tetap menunjukkan

peningkatan. Misalnya, belanja sosial di Amerika Serikat meningkat dari sekitar 5 persen GDP pada tahun 1960-an menjadi sekitar 15 persen GDP pada akhir abad ke-20. Negara-negara seperti Jerman dan Prancis juga mengalami peningkatan belanja sosial signifikan, mencapai sekitar 20-30 persen GDP pada akhir abad ke-20.

Dari sisi alokasi bidang dan sektor, maka belanja untuk pendidikan meningkat di banyak negara, mencerminkan komitmen untuk meningkatkan modal manusia. Misalnya, negara-negara OECD secara rata-rata menghabiskan sekitar 5-6 persen GDP untuk pendidikan pada akhir abad ke-20. Belanja kesehatan juga meningkat signifikan. Negara-negara OECD menghabiskan sekitar 7-10 persen GDP untuk layanan kesehatan pada akhir abad ke-20. Program jaminan sosial seperti pensiun dan asuransi pengangguran juga melihat peningkatan belanja yang besar. Di beberapa negara Eropa, belanja untuk pensiun mencapai sekitar 10-15 tahun GDP.

Lindert mengemukakan apa yang dikenal sebagai “Paradoks Sosial Ekonomi,” yaitu fakta bahwa negara-negara dengan belanja sosial yang tinggi cenderung memiliki pertumbuhan ekonomi yang baik. Ini bertentangan dengan pandangan tradisional yang menyatakan bahwa belanja sosial yang tinggi akan menghambat pertumbuhan ekonomi karena beban pajak yang tinggi dan ineffisiensi alokasi sumber daya.

NO	NEGARA	DURASI	BESARAN MANFAAT	JML PENERIMA
1	Indonesia	2021-2022. Pandemi COVID-19	Rp 600 ribu per bulan	15,7 juta pekerja
2	Korea Selatan	Selama krisis ekonomi	80% dari upah yang hilang	Ratusan ribu pekerja
3	Australia	Enam bulan (dapat diperpanjang)	Hingga 1,500 AUD per karyawan per dua minggu	Sekitar 3.5 juta pekerja
4	Singapura	Selama krisis ekonomi	75% dari upah karyawan	2 juta pekerja
5	Inggris	Enam bulan (dapat diperpanjang)	80% dari gaji (hingga £2,500 per bulan)	9.6 juta pekerja

Menurut Lindert, kunci dari hubungan positif antara belanja sosial dan pertumbuhan ekonomi adalah desain program sosial yang efisien. Negara-negara yang berhasil adalah yang mampu merancang program sosial dengan administrasi yang baik, transparan, dan tepat sasaran. Lindert menekankan bahwa belanja sosial yang difokuskan pada pendidikan, kesehatan, dan program pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi.

Lindert menunjukkan bahwa redistribusi pendapatan melalui belanja sosial tidak selalu merugikan perekonomian. Sebaliknya, jika dilakukan dengan benar, redistribusi dapat menciptakan masyarakat yang lebih stabil dan kohesif, yang merupakan fondasi penting bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Lindert mengutip negara-negara Skandinavia sebagai contoh dimana belanja sosial yang tinggi tidak menghambat pertumbuhan ekonomi. Negara-negara ini memiliki sistem pajak yang progresif dan program sosial yang luas namun tetap menunjukkan kinerja ekonomi yang kuat.

Dengan kata lain, belanja sosial dapat membantu menstabilkan perekonomian, terutama selama resesi. Belanja sosial penting dan perlu untuk Peningkatan Produktivitas. Belanja sosial dapat mengurangi ketimpangan ekonomi dengan mendistribusikan kembali pendapatan dan menyediakan layanan bagi mereka yang kurang mampu. Ini juga dapat mengurangi beban sosial yang disebabkan oleh ketimpangan.

BSU dan Masa Depan

Apa yang bisa dipikirkan dan dilakukan di masa depan sesudah BSU yang ada. Memperluas BSU kepada lebih banyak orang, meningkatkan nilai manfaat BSU ataukah mempertimbangkan program lain selain BSU. Saya bermimpi tiga hal. Pertama, Kebijakan publik. Tahun 2024 kita sudah tidak diperlakukan oleh Pandemi, tetapi daya beli warga masih rendah, peningkatan PHK dan masih lemahnya penyerapan tenaga kerja. Maka BSU perlu dibandingkan dengan program yang bertujuan sama tetapi memiliki pendekatan berbeda. Misalnya dengan *Basic Income*.

UBI/Tunjangan Pendapatan Semesta, dan Hibah Warga-HG/*Stakeholder Grant*. Apakah BSU akan lebih unggul untuk kemudahan *delivery*, keadilan sosial dan pemutusan kemiskinan-ketimpangan ketimbang UBI dan HG.

ASPEK	SUBSIDI UPAH	PENDAPATAN DASAR UNIVERSAL (UBI)	HIBAH PEMANGKU KEPENTINGAN
EFektivitas	Meningkatkan tingkat pekerjaan dengan mengurangi biaya tenaga kerja bagi pemberi kerja	Mengurangi kemiskinan dan ketimpangan ekonomi secara signifikan	Memberikan modal awal untuk investasi dalam pendidikan atau bisnis
KELEBIHAN	Membantu kelompok pekerja muda dan kurang berpengalaman masuk ke pasar kerja	Memberikan keamanan finansial dasar dan memungkinkan kegiatan non-komersial	Mendorong kewirausahaan dan kepemilikan modal pribadi
KEKURANGAN	Memerlukan desain kebijakan yang kompleks	Potensi mengurangi insentif untuk bekerja	Risiko penggunaan dana yang tidak bijaksana, memerlukan kebijakan tambahan
DAMPAK TERHADAP KELAS SOSIAL	Moderate	Tinggi	Moderate

Kedua, Administrasi Publik. Terutama agenda agenda Penguatan Kapasitas Birokrasi dan peningkatan sumberdaya/anggaran kepada Kemnaker Jamsos. (a) penyediaan produksi data-data monev program untuk *feedback* dan modifikasi kebijakan dan sistem *delivery* untuk kalangan internal; (b) kajian dampak dari program yang ada seperti BSU termasuk dari sumber penerima manfaat dan untuk internal dan eksternal (c) produksi data-data lebih ketenagakerjaan dan Jamsos rutin dan ajeg - 6 bulanan dan tahunan, yang dapat dilakukan kerja sama dengan BPS atau kalangan peneliti dan universitas. (d) penguatan kemitraan kelembagaan dan program, dengan dinas-dinas di Pemda baik di provinsi dan kabupaten serta kota.

Setidaknya tiga tantangan adaptasi kelembagaan untuk melakukan respons kepada perkembangan terkini - bagaimana penggunaan digitalisasi dan adaptasi organisasi supaya lebih *customer centric oriented*, bagaimana lembaga lebih *responsive* - istilah penempatan kerja lebih kecil ketimbang untuk dibantu kemudahan informasi loker dan pelatihan kerja di berbagai lembaga; dukungan dan bantuan bagi pekerja dan non pekerja untuk mengakses layanan dan manfaat jaminan sosial; termasuk manfaat untuk pekerja Indonesia di luar baik yang pekerja migran maupun lainnya/diaspora, dan lain-lain; dan bagaimana budaya *learning organisation* dapat dimulai dan dilembagakan.

Ketiga, nama lembaga. Nama Kementerian Ketenagakerjaan sebaiknya diperbaiki untuk mencerminkan visi dan *leadership* Menteri Ida Fauziyah, menjadi Kementerian SDM-Jamsos, untuk mencerminkan tugas tugas utama dan kepeduliannya. (a) kepada rasa dan gaya hidup anak muda sekarang yang menjadi penerima manfaat Kemnaker, istilah Ketenagakerjaan terlalu jadul dan resmi. Konotasinya adalah pabrik dan cerobong asap. Terlalu menjaga jarak dan kurang mengulurkan tangan. (b) Jika boleh meminjam bait-bait Puisi Sapardi Djoko Damono, maka “tidak ada yang lebih tabah ketimbang Kemnaker dalam hal ikhtiar dan usaha usaha perbaikan nasib angkatan kerja dan SDM Indonesia” Karena itu, perlu disematkan semangat Jamsos dalam seluruh visi misi Kemnaker di masa depan.

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

ASPEK	INDONESIA	USA	JERMAN	KOREA	JEPANG
Nama	Kementerian Ketenagakerjaan	Department of Labor	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Ministry of Employment and Labor	Kementerian Ketenagakerjaan
Fokus Utama	Penempatan tenaga kerja, perlindungan pekerja migran, pelatihan vokasi	Standar upah minimum, keselamatan kerja, tunjangan pengangguran	Asuransi sosial, pelatihan dual sistem, keselamatan kerja	Pelatihan tenaga kerja, penegakan peraturan ketenagakerjaan, keseimbangan kerja dan kehidupan	Penempatan tenaga kerja, perlindungan pekerja migran, pelatihan vokasi
Pengaturan Upah	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Perlindungan Hak Pekerja	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Program Pelatihan	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Asuransi Sosial dan Tunjangan	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

- 1 <https://www.theguardian.com/world/2020/sep/24/kurzarbeit-germanys-scheme-fo-avoiding-unemployment>
- 2 <https://www.igt.gov.au/make-a-complaint/jobkeeper-payment-scheme/>
- 3 <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-job-retention-scheme-screening-equality-impact-assessment/coronavirus-job-retention-scheme>
- 4 Jaminan sosial secara umum dapat dipilah ke dalam 2 kelompok: jaminan sosial (*social security*) dan bantuan sosial (*social assistance*). Asal usul jaminan sosial di Amerika, lihat Theda Skocpol, Skocpol, T., 1995. *Protecting soldiers and mothers: The political origins of social policy in the United States*. Harvard University Press. Skocpol, T., 1992. *State formation and social policy in the United States*. American Behavioral Scientist, 35(4-5), hlm. 559-584. Di Eropa lihat, antara lain Flora, P. dan Heidenheimer, A.J. ed., 1981. *The*

- development of welfare states in Europe and America.* Transaction Publishers.
- 5 Stiglitz, J.E., 2018. The welfare state in the twenty-first century. Dalam *The Welfare State Revisited* (hlm. 3-37). Columbia University Press. Ocampo, J.A. dan Stiglitz, J.E. ed., 2018. *The welfare state revisited*. Columbia University Press. Stiglitz, J.E., 1987. Pareto efficient and optimal taxation and the new new welfare economics. Dalam *Handbook of public economics* (Vol. 2, hlm. 991-1042). Elsevier.

EPILOG

Mickael B. Hoelman

Ida Fauziyah, Melampaui Badai Merawat Ketenagakerjaan

“Saya kira, saya jadi Menteri Pemberdayaan Perempuan”, demikian seloroh Ida Fauziyah ketika dihadang jurnalis di pintu gerbang istana. Ida, yang waktu itu masih jadi salah satu legislator perempuan dari Daerah Pemilihan Jawa Timur (VIII) duduk di Komisi VIII DPR RI membidangi urusan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Sosial dan Agama. Tugas yang diberikan Presiden Joko Widodo kala itu tidak seperti yang dibayangkan oleh Ida. Ia justru dipercaya menjadi Menteri Ketenagakerjaan, kementerian yang baru saja berganti logo baru nawa kerja, yang artinya merajut harapan yang kuat. Seperti logo barunya, publik ketika itu menunggu bagaimana Ida Fauziyah mampu mewujudkan harapan yang kuat itu tidak saja dari pemerintahan yang terpilih untuk kali kedua, namun juga dari masyarakat luas, dan terutama dari para pekerja serta pengusaha.

Memulai dengan Pagebluk

Sebagaimana halnya administrasi Presiden Joko Widodo periode kedua, Kementerian Ketenagakerjaan mengawali pemerintahan dengan tantangan berat pandemi Covid-19 yang meluluhlantakkan berbagai tatanan kehidupan sosial. Sektor ketenagakerjaan tak luput dari hantaman pandemi. Wabah Covid-19 tidak saja menghajar kesehatan penduduk Indonesia, namun juga membawa masalah ketenagakerjaan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan pada 13 April 2020, sebanyak 1,2 juta tenaga kerja formal dirumahkan dan 212,4 ribu mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jumlah ini meningkat hampir dua kali lipat

hanya berselang tiga bulan atau pada Juli, 2020 di mana setidaknya ada sebanyak 2,1 juta pekerja terdampak Covid-19. Penelitian yang lain menunjukkan sekurangnya terdapat 6,52 persen penduduk yang sementara tidak bekerja karena akibat pandemi di Indonesia.

Menanggapi pandemi, Pemerintah dituntut untuk dapat segera merancang kebijakan pelindungan sosial yang adaptif dengan tentu saja mempertimbangkan aspek kemampuan pembiayaannya. Beberapa usulan mengemuka terkait intervensi untuk mengantisipasi menurunnya daya beli akibat penurunan tingkat upah, kesempatan kerja hingga pemutusan hubungan kerja. Sekurangnya ada dua kutub pendapat yang mengemuka saat itu, pertama, menyediakan Jaminan Sosial Pendapatan sebagaimana praktik di beberapa negara melalui penyaluran *Unconditional Basic Income*. Pendapat ini terutama dilandasi pertimbangan bahwa pandemi telah membuka mata atas belum tersedianya pelindungan bagi pekerja ketika harus menghadapi kehilangan pekerjaan yang mengakibatkan hilangnya pendapatan.

Tidak seperti di berbagai negara maju, Indonesia saat itu memang belum memiliki manfaat kehilangan pekerjaan (*unemployment benefits*), program yang lazim diselenggarakan oleh berbagai negara dalam sistem jaminan sosial. Di Inggris misalnya, jaminan kehilangan pekerjaan telah lama dikenal melalui program *National Insurance Credits* (NICs) yang salah satunya bertujuan memberikan tunjangan ketika pekerja menganggur atau sakit. Tunjangan ini juga bermaksud untuk membantu mengisi kesenjangan peserta agar dapat terus memenuhi syarat klaim manfaat tertentu termasuk yang paling utama, tentu saja manfaat pensiun. Di Inggris pula, setidaknya dua partai politik, yaitu Partai Buruh dan Partai Hijau sama-sama memasukkan agenda Jaminan Pendapatan Universal dalam manifesto mereka. Partai Hijau bahkan menjanjikan untuk melaksanakannya secara bertahap bagi seluruh penduduk tanpa memandang status pekerjaan mereka. Sementara, Partai Buruh mendorong perluasan cara-cara inovatif dalam menanggapi penurunan pendapatan pekerja, termasuk menguji coba Jaminan Pendapatan Universal.

Pentingnya Jaminan Pendapatan Universal juga diserukan oleh Bank Dunia. Bank Dunia bahkan menerbitkan kajian khusus di tengah masa pandemi terkait Jaminan Pendapatan Universal dengan pendapat umum yang menyerukan agar Jaminan Pendapatan Universal di saat pandemi haruslah dianggap serius, walaupun tidak mesti diartikan secara harfiah. Menurut Bank Dunia, langkah menuju transfer berbasis uang tanpa syarat adalah masuk akal, dengan mempertimbangkan praktik bantuan sosial yang telah berjalan lama hingga saat ini di berbagai negara. Meski begitu, lompatan pertimbangan untuk pemrograman yang luas dan terkondisi mungkin akan disertai oleh ragam kontroversi. Alih-alih, Bank Dunia menyarankan upaya universalitas sebaiknya diambil melalui jalan jaminan sosial terhadap kemungkinan prospek memberikan uang tunai bagi semua orang ke depan.

Pendapat kedua, menyerukan bantuan sosial dengan beberapa pertimbangan bahwa pandemi bersifat sementara (temporer) dan diharapkan dapat segera berlalu. Meski begitu, usulan opsi bantuan sosial saat itu disertai prasyarat penyederhanaan pelindungan sosial, sekurangnya terhadap dua fokus, yaitu menjaga daya beli dan menjaga produksi dengan disertai pendekatan wilayah pembatasan sosial. Pada akhirnya, Pemerintah memilih intervensi berupa transfer uang secara langsung yang diharapkan mampu meringankan beban warga, termasuk para pekerja di wilayah-wilayah paling terdampak pandemi. Pendekatan ini sesungguhnya mirip dengan jaminan pendapatan, hanya saja dibatasi dalam periode waktu tertentu dan disertai dengan prasyarat sebagaimana praktik Bantuan Langsung Tunai sebelumnya. Dalam perjalannya, Pemerintah juga mempertimbangkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai program yang penting dan perlu dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), sebagaimana kemudian diatur melalui UU 11/2020 tentang Cipta Kerja.

Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan merespons pagebluk dengan beberapa upaya di antaranya, menerbitkan program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dan mengadaptasi program Kartu Prakerja yang ditujukan langsung kepada pekerja (klaster pelindungan sosial). Pemerintah mengalokasikan total anggaran 29,85 triliun rupiah untuk

program Bantuan Subsidi Upah dan 20 triliun rupiah untuk Kartu Prakerja. Bantuan Subsidi Upah pertama kali diatur dalam Permenaker 14/2020, diberikan dalam bentuk uang tunai sebesar Rp600.000 per bulan sebanyak empat kali dan dibayarkan setiap dua bulan sekali selama tahun 2020. Beberapa persyaratan program subsidi upah di antaranya Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan NIK, memiliki rekening bank aktif dan terdaftar sebagai peserta aktif program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS sampai dengan bulan Juni 2020, serta merupakan pekerja penerima upah di bawah lima juta rupiah sesuai gaji terakhir yang dilaporkan oleh pemberi kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan. Menteri Ida memastikan bahwa Bantuan Subsidi Upah yang disalurkan melalui Bank Himbara tidak dikenakan potongan apa pun, termasuk potongan biaya administrasi. Pemberian Bantuan Subsidi Upah diharapkannya mampu meningkatkan daya beli dan menjaga tingkat kesejahteraan pekerja selain turut meringankan beban pengusaha agar dapat mempertahankan usahanya di masa pandemi.

Bagi Menteri Ida, Bantuan Subsidi Upah diberikan kepada pekerja yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan guna memberikan manfaat seluas-luasnya bagi pekerja, selain dari manfaat jaminan sosial yang sudah ada. Hasilnya, menurut laporan Kemenko Perekonomian, di awal tahun pelaksanaannya, sekurangnya 12.255.629 pekerja terdata menerima subsidi upah dengan total realisasi sebesar 28,15 triliun rupiah. Program ini berlanjut dengan beberapa penyesuaian melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pada 2021 dan 2022 dengan lebih menargetkan kepada pekerja dengan upah di bawah tiga juta lima ratus ribu rupiah yang bekerja di wilayah dan sektor usaha terdampak. Sementara itu, program Kartu Prakerja disesuaikan dengan komponen tujuan tambahan membantu daya beli (semi bansos) pekerja dan pelaku usaha kecil atau mikro yang terdampak pandemi. Mereka yang berhak menerima Kartu Prakerja adalah Warga Negara Indonesia dengan usia paling rendah 18 tahun dan tidak sedang mengikuti pendidikan formal, termasuk para pekerja yang dirumahkan atau kehilangan pekerjaan dan para pelaku usaha Mikro maupun Kecil (UMK) yang tutup usaha akibat pandemi. Menurut laporan yang sama, hingga Desember 2020 sebanyak 5,98 juta

orang pekerja mendapatkan Surat Keputusan (SK) sebagai penerima dengan total realisasi anggaran sebesar 19,9 triliun rupiah.

Melindungi Pekerja Migran Indonesia

Selain meluncurkan program bantuan sosial, Presiden juga menerbitkan Inpres 2/2021 pada 25 Maret 2021 yang menginstruksikan kepada sembilan belas menteri, Kepala BKPM, Kepala BNPB, Jaksa Agung, Direksi BPJS Ketenagakerjaan, para Gubernur, para Bupati/ Walikota, dan Ketua DJSN untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melakukan optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Instruksi ini dimaksudkan guna meningkatkan jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, sekaligus meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pemberi kerja dalam pemberian jaminan sosial bagi pekerjanya. Presiden menegaskan seluruh Pekerja Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, dan Pekerja Migran Indonesia termasuk Pegawai Pemerintah Non ASN dan penyelenggara Pemilu terdaftar dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Kepada daerah diinstruksikan untuk membuat regulasi dan mengalokasikan anggaran untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan. Sementara itu, Jaksa Agung ditugaskan untuk menegakkan kepatuhan kepada Badan Usaha, BUMN, BUMD, dan Pemerintah Daerah. Presiden menegaskan seluruh pihak untuk berkolaborasi memastikan implementasi Inpres ini guna mewujudkan pelindungan seluruh pekerja dan keluarganya.

Tak hanya memastikan perluasan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di dalam negeri, Instruksi Presiden juga memperhatikan kepesertaan Pekerja Migran Indonesia. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah mendapatkan instruksi yang relatif lebih banyak dalam Inpres tersebut, sekurangnya melakukan evaluasi, pengkajian, penyempurnaan regulasi, meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum, serta diseminasi dan pelayanan pendaftaran,

termasuk pembayaran iuran bagi Pekerja Migran Indonesia yang berada di luar negeri.

Satu minggu sebelum terbitnya Instruksi Presiden, Menteri Ida telah lebih dulu menerbitkan Kepmenaker 151/2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Keputusan ini diambil guna membatasi potensi meluasnya penyebaran wabah Covid-19. Bagi Pekerja Migran Indonesia yang tengah berada di negara penempatan, situasi ini benar-benar membuat mereka tidak berkutik mengingat tak sedikit negara penempatan turut menerapkan kebijakan penutupan total (*lockdown*) yang memutus logistik pangan hingga mengancam hilangnya pekerjaan para Pekerja Migran Indonesia. Beberapa permasalahan lainnya yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia di masa pandemi diantaranya menyangkut ketidakpastian keberangkatan ke luar negeri bagi calon Pekerja Migran Indonesia hingga ketersediaan pelayanan kesehatan di tengah merebaknya wabah.

Pandemi turut membuka mata atas masih banyaknya celah pelindungan bagi para Pekerja Migran Indonesia. Hasil kaji cepat (*rapid study*) DJSN atas Pekerja Migran Indonesia di masa pandemi turut memperlihatkan beberapa masalah spesifik yang dialami Pekerja Migran Indonesia seperti gagal berangkat atau ditempatkan, penambahan beban kerja, pengakhiran kontrak atau ancaman untuk diberhentikan, dipaksa bekerja di luar keinginan hingga cuti yang tidak dibayar dan ancaman, pelecehan, atau kekerasan dari pemberi kerja. Kajian DJSN juga menemukan jika BPJS Ketenagakerjaan belum berorientasi kepada pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan baru terkesan mendahulukan premi ketimbang layanan. Hal ini misalnya dapat dilihat dari terbatasnya manfaat dan risiko pertanggungan termasuk proses klaim yang tidak mudah ketimbang masa Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (Asuransi TKI). Lebih jauh lagi, Jaminan Sosial PMI juga belum sepenuhnya mengatasi berbagai kerentanan berbasis gender yang mungkin dialami ditambah layanan klaim yang masih belum tersedia di luar negeri hingga prosedur yang belum mempertimbangkan kerentanan pekerja migran, misalnya dari aspek geografis atau karakteristik pekerjaannya. Praktis, layanan dan manfaat Jaminan Sosial tidak dapat diakses di luar negeri. Selain itu,

Jaminan Sosial PMI juga belum sesuai dengan regulasi perlindungan pekerja migran di sektor kelautan (Anak Buah Kapal).

Beragam keterbatasan dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia tersebut, telah mendorong Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pemutakhiran regulasi yang dibutuhkan guna memperkuat pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Pemutakhiran terutama dilakukan terhadap jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia. Dewan Jaminan Sosial Nasional terlibat dalam proses penyusunan pengaturan ini bersama dengan Kementerian/Lembaga terkait serta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Secara khusus, Dewan Jaminan Sosial Nasional menyurati Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah untuk mempertimbangkan tiga pokok perhatian dalam revisi peraturan Menteri Ketenagakerjaan terkait jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia, yaitu; pertama, memperluas cakupan pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, dengan memandangnya sebagai sektor formal yang memiliki daya beli dan kemampuan membayar, antara lain terhadap program Jaminan Hari Tua, kedua, memudahkan Pekerja Migran Indonesia dalam rangka mendapatkan manfaat pelindungan, di antaranya dengan melengkapi kanal layanan dengan tata cara mengakses layanan, mekanisme klaim, pengaduan keluhan dan meja bantuan (*helpdesk*), serta ketiga, mengintegrasikan pendataan Pekerja Migran Indonesia untuk meningkatkan pelindungan melalui integrasi pendataan dan pendaftaran yang dilaksanakan oleh Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Dinas Luar Negeri yang ditunjuk, BP2MI dan BPJS.

Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah akhirnya menerbitkan Permenaker 4/2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. *Beleid* ini sekaligus mengganti Permenaker sebelumnya (Permenaker 18/2018). Dalam Permenaker yang baru ini, terdapat beberapa penambahan manfaat jaminan sosial dalam rangka meningkatkan pelindungan dan pelayanan bagi Pekerja Migran Indonesia terhadap berbagai risiko sosial baik sebelum berangkat, pada saat bekerja maupun sesudah bekerja. “Hadirnya Permenaker ini adalah wujud kehadiran negara untuk teman-teman PMI di mana iuran tetap, manfaat meningkat,” kata Menaker melalui Siaran Pers Biro Humas Kemnaker, Kamis (2/3/2023).

Sekurangnya terdapat tujuh manfaat baru dan sembilan peningkatan manfaat yang diterima oleh Pekerja Migran Indonesia tanpa disertai kenaikan iuran. Total terdapat 21 risiko yang ditanggung (sebelumnya hanya 14 risiko) oleh BPJS Ketenagakerjaan. Beberapa manfaat baru tersebut di antaranya, bantuan uang tunai bagi PMI yang mengalami PHK sepihak dan bukan karena kecelakaan kerja, bantuan uang tunai bagi PMI yang ditempatkan tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan bukan atas kehendak dari PMI, hingga bantuan uang tunai bagi PMI yang terbukti mengalami pemerkosaan. Peningkatan nilai manfaat turut diberikan di antaranya pada santunan kematian dan santunan berkala, penggantian biaya transportasi pada kecelakaan kerja, bantuan uang tunai bagi CPMI yang gagal berangkat bukan karena kesalahannya, hingga penggantian biaya pemulangan untuk PMI yang mengalami masalah.

Melalui perubahan aturan ini, diharapkan kepesertaan Pekerja Migran Indonesia semakin meningkat. Hingga Juni 2024 jumlah kepesertaan PMI baru mencapai 592.392 orang di mana jumlah ini hampir sama dengan total kepesertaan lima tahun yang lalu (2019) atau juga hampir sama dengan jumlah PMI yang terdaftar pada 2021 hanya di SOCSO Malaysia (Pertubuhan Keselamatan Sosial/PERKESO). Ketiadaan kewajiban kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan dalam perpanjangan kontrak perjanjian kerja hingga keterbatasan kanal daftar dan bayar di luar negeri telah turut andil pada minimnya cakupan kepesertaan Pekerja Migran Indonesia. Sementara itu, jika mengutip data Statistik Keuangan dan Ekonomi Indonesia, pada kuartal kedua 2021 saja jumlah Pekerja Migran Indonesia mencapai 3.307.000 orang. Rendahnya jumlah kepesertaan Pekerja Migran Indonesia ini menunjukkan masih belum optimalnya kinerja Direktorat Kepesertaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Menata (Tabungan) Masa Depan Pekerja

Pandemi Covid-19 secara nyata melemahkan ekonomi baik pada sisi permintaan (produksi dan lapangan kerja) maupun penawaran (daya beli) yang akhirnya menekan sistem keuangan. Hampir seluruh kinerja sektor usaha baik usaha berskala besar, menengah, kecil, dan mikro mengalami penurunan yang menyebabkan menurunnya kemampuan dalam mengembalikan pinjaman dan berpotensi mengganggu stabilitas sistem keuangan. Di sisi tabungan nasional, pandemi turut membuka mata atas rendahnya akumulasi dana dari sistem pensiun yang baru berada di kisaran enam persen terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB). Di masa pandemi, persentase ini jauh tertinggal dari negara-negara maju bahkan terhadap negara tetangga seperti Malaysia yang telah melampaui 74,1 persen terhadap total PDB.

Walhasil, sistem pensiun di Indonesia belum berfungsi sebagaimana mestinya baik dalam hal memobilisasi tabungan jangka panjang nasional maupun memberikan pelindungan di hari tua. Tantangan masa depan pekerja semakin berat mengingat sejak 2021 Indonesia juga telah memasuki struktur penduduk tua (*ageing population*), di mana 1 dari 10 penduduk adalah lansia. Peningkatan jumlah penduduk lanjut usia secara langsung mempengaruhi pasokan dan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan beban fiskal dan biaya perawatan kesehatan jangka panjang, mempengaruhi preferensi investasi serta neraca pembayaran nasional hingga menurunkan indeks pembangunan manusia.

Sementara itu, penyelenggaraan jaminan sosial masih diperhadapkan dengan beragam tantangan, di antaranya rendahnya kepesertaan aktif, minimnya pemahaman masyarakat hingga program yang belum sepenuhnya memberikan pelindungan bagi para pekerja informal.

Program Jaminan Hari Tua misalnya masih cenderung menjadi Jaminan Hari Terjepit, di mana peserta dapat menarik manfaat tanpa batas iur dan alasan lain selain pelindungan pekerja di hari tua. Adapun, Program Pensiun mengalami perlambatan pertumbuhan dalam lima tahun terakhir (2019-2023). Realisasi tingkat densitas industri dana

pensiun Indonesia masih tergolong rendah, yaitu 18,94 persen dari 147,7 juta total jumlah angkatan kerja. Pekerja informal cenderung diabaikan (tidak wajib) meski sekitar 60 pekerja bekerja di sektor informal. Akibatnya, masih sedikit pekerja yang terdaftar dan memiliki tabungan di hari tuanya. Jika tak dikelola dengan hati-hati, penduduk Indonesia bisa menua sebelum kaya.

Menaker Ida Fauziyah memahami urgensi pelindungan pekerja di masa depan ini, termasuk tantangan menyangkut pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua yang sedang berjalan. Jaminan Hari Tua pada dasarnya diselenggarakan dengan prinsip tabungan wajib yang bertujuan untuk menjamin agar peserta menerima manfaat uang tunai apabila memasuki masa pensiun, tidak ingin bekerja lagi, mengalami cacat total tetap sehingga tidak mampu bekerja kembali, atau meninggal dunia. Sesuai dengan amanat Pasal 37 (3) UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, manfaat Jaminan Hari Tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. Dalam praktiknya, tujuan tabungan hari tua tidak sejatinya diperoleh ketika pekerja memasuki usia pensiun. Sebagaimana dinamika perancangan PP 46/2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, gelombang demonstrasi pekerja sepanjang pembahasan dan penetapan peraturan pemerintah tersebut telah membuat Pemerintah akhirnya merevisinya guna memungkinkan pengambilan manfaat oleh peserta sebelum mencapai usia pensiun atau 56 (lima puluh enam) tahun. Cepatnya respons Pemerintah yang merevisi PP dalam waktu kurang lebih enam minggu turut dilandasi masifnya pemutusan hubungan kerja di tengah masih belum terdapatnya Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Revisi PP selanjutnya dimaknai sebagai proses transisi menuju pemberlakuan Program JKP. Sayangnya, selama tujuh tahun penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, kondisi tersebut telah menyebabkan mayoritas pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua didominasi alasan mengundurkan diri, oleh para peserta dengan usia relatif muda (produktif), dengan lama kepesertaan (masa iur) yang pendek, serta untuk nilai klaim manfaat yang relatif rendah.

Terbitnya UU 11/2020 tentang Cipta Kerja mengenalkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai program jaminan sosial ketenagakerjaan kelima yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Saat program jaminan sosial ketenagakerjaan ini diluncurkan, Menteri Ida Fauziyah adalah Menteri Ketenagakerjaannya. Melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pekerja lebih terlindungi manakala mengalami pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana diatur dalam PP 37/2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, para pekerja yang mengalami PHK berhak atas tiga jenis manfaat baru, yaitu uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja dengan catatan tentu saja harus bersedia untuk bekerja kembali dan dikecualikan untuk alasan mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, atau meninggal dunia.

Menanggapi telah terselenggaranya Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Menteri Ida Fauziyah merancang revisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Di tengah masih berjalannya program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dan persiapan Indonesia untuk mulai memasuki masa endemi (adaptasi kebiasaan baru), Menteri Ida menerbitkan Permenaker 2/2022 yang berupaya mengembalikan tujuan program Jaminan Hari Tua sebagai tabungan masa depan, terutama masa pensiun. Dalam Permenaker tersebut, turut ditegaskan kembali setidaknya tiga pokok upaya penataan program Jaminan Hari Tua, yang meliputi; pertama, membunyikan kembali penahapan kepesertaan guna memastikan perluasan kepesertaan program JHT. Kedua, mengembalikan tujuan JHT sebagai tabungan di masa tua dalam bentuk uang tunai yang dibayarkan kepada peserta manakala mereka memasuki usia pensiun atau berusia 56 (lima puluh enam) tahun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Ketiga, memberikan kemudahan dalam persyaratan pengajuan manfaat dengan mengakui dokumen persyaratan berupa dokumen elektronik atau fotokopi serta penyampaian dokumen melalui daring. Selain itu, Menteri Ida juga memberi jeda waktu selama 3 (tiga) bulan terhadap pemberlakuan Permenaker guna memfasilitasi proses

transisi atau adaptasi yang mungkin dibutuhkan bagi para pekerja dan pemberi kerja.

Perhatian Menteri Ida terhadap masa depan pekerja ini layak menjadi teladan, meski sayangnya tak banyak beroleh dukungan dari asosiasi pekerja. Segera, setelah resmi terbit, Permenaker 2/2022 mengundang pro dan kontra. Gelombang demonstrasi seolah berulang tahun ketujuh seperti halnya nasib PP 60/2015. Senada, *beleid* ini juga tak sampai berumur seusia jagung. Hanya dalam waktu kurang lebih tujuh minggu, Menteri Ida melakukan revisi melalui Permenaker 4/2022. Sebagaimana dapat dilihat dalam amar pertimbangan selain adanya dinamika hubungan industrial dan aspirasi yang berkembang di masyarakat, revisi kini ditujukan untuk memberikan kepastian tersedianya sejumlah dana bagi tenaga kerja pada saat tidak produktif lagi. Ringkasnya, revisi Permenaker lebih banyak menyerap aspirasi jangka pendek yang tengah berkembang di masyarakat ketimbang melindungi masyarakat di masa depan.

Adat penghulu berpadang luas, beralam lapang, menjadi pemimpin nyatanya mestilah sabar. Demikian halnya yang dialami Menteri Ida. Walaupun menghadapi banyak penolakan, Menteri Ida bersikukuh mempertahankan penahapan kepesertaan dan alih-alih merincinya dalam *beleid* revisi. Ulah pundung, jika tujuan penghimpunan aset di masa depan tak beroleh dukungan, maka perluasan kepesertaan mesti menjadi batas harapan untuk penataan. Minus malum, *beleid* revisi bahkan memerinci kembali penahapan kepesertaan pada program Jaminan Hari Tua di setiap segmen kepesertaan. Ringkasnya, pemerincian menjadi jalan menuju perlindungan semesta pekerja di masa depan. Selain itu, *beleid* revisi juga membuka jalan bagi penataan kembali perpindahan segmen kepesertaan (portabilitas) pekerja dalam program Jaminan Hari Tua, sebagaimana dapat dilihat pada pasal 6 (2). Tak pelak, kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mesti menjadi perhatian terutama dalam hal reaktivasi kepesertaan tanpa mengurangi nilai manfaat yang akan diterima oleh para peserta. *Beleid* revisi juga memberi beberapa kemudahan klaim manfaat bagi peserta yang mengalami PHK melalui ragam bukti atau tak lagi tunggal hanya melalui persetujuan

bersama yang telah didaftarkan atau ditetapkan di pengadilan hubungan industrial. Selain itu, syarat pengajuan kartu keluarga oleh ahli waris kini turut dihapus guna memudahkan administrasi dalam pengurusan klaim manfaat oleh keluarga ahli waris yang kebanyakan telah memiliki kartu keluarga sendiri (terpisah). Tak cukup sampai di situ, *beleid* revisi turut menegaskan kembali kepastian pembayaran manfaat dengan tenggat waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak pengajuan dan persyaratan diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Pemerincian segmen kepesertaan dalam program Jaminan Hari Tua juga dapat dimaknai sebagai upaya mencakup kepesertaan yang lebih inklusif atau tidak selektif hanya kepada jenis pekerjaan tertentu, namun menyentuh mayoritas pekerja, sektor informal, Peserta Bukan Penerima Upah, bahkan pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri hingga yang bukan menerima upah. Pasca pandemi, keamanan kerja (*jobs security*) pada dasarnya adalah tentang ketidakpastian yang disertai minimnya kemungkinan hingga kapasitas untuk memperbandingkan ataupun pulih seperti masa sebelum pandemi. Pandemi bahkan telah mempercepat otomatisasi yang membuat kekhawatiran terhadap gelombang pengangguran berikutnya, kehilangan pekerjaan, hingga terjebak dalam perangkap kemiskinan. Masalah ketenagakerjaan Indonesia nyatanya, bukan hanya soal melonjak atau menurunnya angka pengangguran, tinggi atau rendahnya keterampilan di pasar kerja, atau otomatisasi saja. Namun, sejatinya juga menyangkut ketiadaan jaminan pendapatan. Angka pengangguran memberi sinyal hilangnya kesempatan yang tidak terelakkan dan mencerminkan berbagai jenis pekerjaan bersifat sementara, tidak stabil apalagi terlindungi. Berdasarkan peta jalan pelindungan tenaga kerja, para pekerja sektor informal yang ditargetkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan baru dipatok 6 persen dari total kelompok ini dan realisasinya diperkirakan baru mencapai setengah dari target.

Laiknya anjur surut tak bertanam, upaya menata Jaminan Hari Tua mesti mengalami maju mundur menuju kembali ke cita-cita awalnya, menanam tabungan di masa depan para pekerja. Menteri Ida tak kenal pantang, sebagaimana dalam pembahasan Indeks Capaian Kinerja

untuk Penyelenggara BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025 baru-baru ini, dalam poin pertama surat yang dilayangkannya ke DJSN, Menteri Ida mengharapkan agar DJSN dapat memerinci target kepesertaan berbasis program, tak cukup hanya target semesta dan berbasis segmen sebagaimana target-target di tahun sebelumnya. DJSN menerima usulan ini, mengingat dari lima program jaminan sosial ketenagakerjaan, baru Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang mendapatkan target berbasis program. Tiga program lainnya, yaitu program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Jaminan Hari Tua, serta Jaminan Pensiun masih belum tampak diukur pada ICK maupun dilaporkan dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT). Selain mengusulkan pemerincian target kepesertaan berbasis program, Menteri Ida tak lupa memperhatikan para Pekerja Migran Indonesia, mereka yang di awal berhadapan dengan pagebluk. Menteri Ida mengusulkan agar ICK yang akan ditetapkan oleh DJSN turut menambahkan indikator target kepesertaan secara khusus pada segmentasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) guna mendorong peningkatan kepesertaan dan pelindungan bagi PMI dan keluarganya. Menteri Ida tak ingin BPJS Ketenagakerjaan bagi bertanak di kuali, menghabiskan dana operasional yang terlalu besar untuk hasil yang hanya sedikit.

Ida Fauziyah, Peduli dan Merawat

Tak seperti kolega Menteri Perempuan dalam kabinet lainnya, Menteri Ida jarang dipercakapkan di media sosial. Seperti bekerja dalam diam, meski begitu, Ida Fauziyah mampu menunjukkan perempuan bisa dan dapat menjadi pemimpin. Tak hirau sepi dari pujiyan, Menteri Ketenagakerjaan perempuan ini terbukti tangguh merawat ketenagakerjaan Indonesia melalui masa krisis yang disebabkan oleh pandemi. Ida Fauziyah mengerti kapan ia mestи bertarung dan mengambil rehat untuk tujuan berikutnya. Ia tahu kapan pula sebagai Menteri Ketenagakerjaan ia perlu merangkul agar bisa menanam teladan di kemudian hari. Seperti pepatah bijak, ia yang mengenal lawan dan dirinya sendiri tak perlu gentar menghadapi jutaan tantangan.

Perhatiannya kepada tabungan dan pendapatan para pekerja telah ia tunjukkan sebagaimana di masa pandemi beragam Bantuan Subsidi Upah hingga program Kartu Prakerja telah diterima dan dirasakan oleh para pekerja yang berhak mendapatkannya. Perhatiannya kepada nasib para Pekerja Migran Indonesia, terutama perempuan serta kepada pelindungan hari tua sejatinya telah membawa pekerja menapaki era kenormalan baru yang tak kalah menantang, pandemi pekerja informal. Ida Fauziyah melaluinya dengan hemat bicara namun tak jengah bertindak. Hasilnya, tak perlu mengutip data statistik bagaimana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia mampu kembali lebih baik ketimbang tahun-tahun sebelum pandemi seperti yang dilaporkan baru-baru ini oleh Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik, yang berhasil mencapai 4,82 persen atau jauh lebih baik 0,12 persen ketimbang Sakernas 2020 (4,94%). Hasil yang jauh lebih besar dari sekadar data statistik ada pada upaya Ida memancangkan fondasi pelindungan bagi pekerja tangga demi tangga bagi bangsa ini agar dapat setara dengan negara-negara maju lainnya, “kaya sebelum tua”. Tentu saja masih banyak tantangan ketenagakerjaan di masa depan, terutama memikirkan cara menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih baik, permanen, dan layak, termasuk memastikan persamaan hak dan kesempatan bagi perempuan dalam mengakses lapangan pekerjaan saat ini, serta mengupayakan mereka agar lebih dapat menikmati jaminan sosial, memastikan kualitas hidup yang layak dan pelindungan di masa depan, di hari senja. Dari semua itu, Menteri Ida telah menunjukkan kualitas kepemimpinan perempuan dan perhatiannya kepada jaminan sosial, dan lebih khusus kepada nasib para pekerja perempuan. Tugas ke depan memastikan keberpihakan itu tidak luntur namun berkelanjutan, di berbagai sektor atau kementerian lainnya. Saya yakin Ida Fauziyah mampu menjadi teladan di ladangnya.

EPILOGUE

Huawei Indonesia

Strategic Role And Collaboration Of Huawei With The Ministry Of Manpower In
Indonesia's Human Resource Innovation And Development

Huawei Indonesia Position, Role, and Responsibility

The Ministry of Manpower's successful efforts in creating job opportunities and enhancing workforce capacity have had a far-reaching positive impact, benefiting workers and businesses in Indonesia. The implementation of the Ministry's policies has not only driven industry growth but also fostered a favourable work environment, attracting foreign investments and expansion, including from companies like Huawei Indonesia.

By employing over 90 percent of local workers, Huawei Indonesia has fulfilled its social responsibility and contributed to the growth of the ICT industry in Indonesia. As a leading global ICT company, Huawei Indonesia plays a crucial role in providing solutions that drive digital transformation across various industry sectors. Huawei products and solutions, such as networking devices, 5G technology, Digital Power, and cloud, have become essential in supporting the development of the digital transformation and ecosystem.

Huawei Indonesia has actively participated in cultivating Indonesia's Digital Talent through its Digital Competency Development program, with a commitment to developing over 100,000 digital talents from 2020 until 2023. Additionally, Huawei Indonesia plays a crucial role in advancing the Environment, Health, and Safety (EHS) ecosystem in Indonesia, aligning with the Ministry of Manpower to create a sustainable and stable EHS ecosystem with the motto, "Think Safe, Work Safe, and Home Safe."

Huawei Indonesia Past 24 Years Contributions and Challenges

The Ministry of Manpower has introduced the “Nine Leap Kemnaker” initiative, in which Huawei Indonesia has actively participated in various capacities, including the ready-to-work digital ecosystem, link and match employment, entrepreneurship transformation, youth talent development, and worker placement expansion. These initiatives are designed to strengthen the capacity of the Indonesian workforce, improving productivity, and maintaining the safety of working environment, ultimately supporting digital economic growth and national competitiveness.

*In the midst of evolving digital disruption and technological advancements, Indonesia is striving to create an inclusive labor market that meets the standards of the high technology workforce. As a leading global technology company, Huawei is actively dedicated to assisting Indonesia in overcoming these challenges through the **I Do Program**.*

*Under the **I Do Contribute** program, Huawei Indonesia has delivered more than 7,200 days of training, nurturing close to 103,000 talents, including 4,500 Huawei career-certified individuals. The company has also signed 11 memorandums of understanding on talent development with various stakeholders, such as Ministries, Academia, Industries, and Communities.*

*Through **I Do Collaborate**, Huawei has established collaborations with over 1,600 strategic partners and customers to drive the Indonesian digital economy forward. Huawei Indonesia believes that its global expertise and experience can play a crucial role in enhancing the competitiveness of industry partners, prompting new growth and digital transformation.*

*Huawei’s commitment to supporting local communities through **I Do Care** is focused on inclusivity and ensuring that technological advancements are accessible and beneficial to everyone. The company has organized nationwide-scale CSR Ramadan and Qurban charity events across many cities and provided relief efforts during times of crises such as floods, earthquakes, and pandemics.*

*Through **I Do Create**, Huawei Indonesia is dedicated to keep live connections by advancing the network and establishing network infrastructure in remote area to bridge the gap for the Indonesian population. 150.000+ 4G BTS and 1000+ 5G BTS Huawei equipment has been on service all around Indonesia area. This dedication is demonstrated by enabling latest 5G technology in Indonesia's operators, providing railway communication system in Indonesia's High-speed railway (WHOOSH), and involving in the government's Non 3T remote area (underdeveloped, front most, and outermost area), aiming to deploy the first 4G network in remote areas of Papua, showcasing commitment "Connected - unconnected" bringing digital to every person, home and organization for a fully connected, intelligent world.*

*Embodying its principle of "**In Indonesia, for Indonesia, by Indonesians,**" Huawei Indonesia is dedicated to seizing new business opportunities and overcoming talent gaps and technological advancement challenges. The company aims to advance alongside the ecosystem, ensuring sustainable development and technological progress to contribute to Indonesia's economic growth and the nation's workforce.*

*In recognition of its contributions, Huawei Indonesia has been honoured with the top award from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia in the category of Large-Scale Foreign Investment Company. This prestigious accolade was presented at the **Naker Awards 2023 & 2024**, marking the inaugural event that acknowledges companies significantly contributing to job creation and local economic development. Furthermore, Huawei Indonesia has consistently received the "**Zero Accident**" Award for 10 consecutive years, highlighting the company's strong commitment, contribution adherence to regulations in Indonesia, as well as its dedication to fostering a safe and healthy work environment for its employees. These accomplishments further solidify Huawei's standing as a company that not only drives economic progress but also prioritizes worker welfare and compliance with local regulations.*

Huawei Indonesia Future Strategic

*Huawei Indonesia is committed to collaborating with all stakeholders in Indonesia, particularly the Ministry of Manpower, in the realm of technology, including Cloud, Artificial Intelligence, Big Data Analytics, Cyber Security, Digital Power, and 5G technology, to elevate digital literacy and up skills. Huawei Indonesia has entered into a strategic partnership with The Ministry of Manpower to combine efforts aimed to reinforce Indonesia's role as a key player in the global digital transformation and green economy and at improving the quality of human resources through vocational training and certification, facilitator training, as well as workplace safety and health (K3) training. This strategic partnership should be sustained, reinforced, and expanded to ensure that Indonesian workers not only keep pace with technological advancements but also actively participate in digital transformation. To expedite this collaboration, Huawei Indonesia has established the **Huawei ASEAN Academy** in Jakarta, the most comprehensive training facility in Huawei Indonesia, designed to facilitate the enhancement of skills and knowledge transfer in ICT domains. In addition, Huawei Indonesia's has designed strategic plan focuses on **3 Key Programs** that align with the **Huawei's I Do Campaign** to drive sustainable growth and innovation.*

*Firstly, it aims to support local businesses and government initiatives for developing the Indonesian economy through **Corporate Transformation** by embracing digitalization and leveraging cutting-edge technologies.*

*Secondly, Huawei Indonesia is dedicated to upholding **Core Values** such as Customer Centricity, dedication, perseverance, and Growth by Reflection in its products, services, and partnerships to ensure the highest standards of excellence and quality.*

*Lastly, the company emphasizes investing in human resources through **Employee Caring Project** to create a supportive and inclusive work environment that encourages growth, learning, and personal fulfilment among its employees.*

Through strategic measures and appropriate policies, Huawei Indonesia is working in collaboration with the Ministry of Manpower to bridge the gap in local branding, fostering the development of exceptional talent, and laying a robust foundation for sustainable digital economic growth in the future.

Leadership of the Ministry of Manpower

The Ministry of Manpower is vital to Indonesia's digital transformation and economy. It formulates policies to empower and mobilize the workforce, cultivates positive industrial relations with all companies, provides steady guidance and support for permits to enterprises that attract foreign capital and foreign workers to work professionally and transfer knowledge with local Indonesian talent. The ministry also ensures equal job opportunities and implements various award programs to encourage compliance with policies and improve employment regulations. Thus ensuring worker protection and attractive worker welfare. Through their unwavering commitment, the Ministry of Manpower has facilitated positive outcomes for both workers and businesses in Indonesia, creating a safe and productive work environment that promotes business expansion and attracts investments such as Huawei's, consequently contributing significantly to the national digital transformation and economic growth.

Kesan Sahabat & Mitra

Rabu, 15 Juni 2022 adalah tanda waktu kehormatan bagi saya untuk dapat mendampingi Ibu Ida Fauziyah sebagai Wakil Menteri Ketenagakerjaan dalam mengelola Kementerian Ketenagakerjaan pada periode waktu 2019-2024. Walaupun terasa singkat, banyak hal yang saya peroleh sebagai pembelajaran praktis dalam mengelola dunia ketenagakerjaan. Harus diakui, masa ini menjadi masa penuh tantangan yang ditandai dengan pandemi Covid-19 dan dampak digitalisasi dalam dunia ketenagakerjaan. Di bawah kepemimpinan beliau, Indonesia mengambil langkah-langkah penting dalam mentransformasi ketenagakerjaan agar lebih responsif terhadap perubahan zaman dan tuntutan global.

Saya turut berbangga atas capaian yang telah diperoleh oleh Ibu Ida Fauziyah. Beliau telah berhasil meletakkan fondasi transformasi ketenagakerjaan yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan, serta mengikuti perkembangan zaman. Kerja keras beliau telah membawa dampak positif yang signifikan bagi sektor ketenagakerjaan di Indonesia, menciptakan lapangan kerja yang lebih berkualitas, dan melindungi hak-hak pekerja dengan lebih baik.

Sebagai Wakil Menteri, saya berterima kasih atas kesempatan dan pembelajaran yang saya peroleh dari kepemimpinan dan dedikasi beliau dalam memimpin Kementerian Ketenagakerjaan. Transformasi yang telah dirintis oleh Ibu Ida Fauziyah akan menjadi pijakan penting bagi masa depan ketenagakerjaan Indonesia. Hadirnya buku ini tentunya akan memberikan petunjuk berharga bagi pemimpin selanjutnya dan menjadi referensi praktik baik dalam mengelola dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

Afriansyah Noor | Wakil Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

IDA FAUZIYAH

Ibu Ida Fauziah dengan gaya keibuan dan kalemnya bisa menyelesaikan banyak persoalan ketenagakerjaan di Indonesia.

Nihayatul Wafiroh | Wakil Ketua Komisi IX DPR RI

Yang saya suka banget dari Bu Ida, beliau menteri yang bersahaja dan *full smile*. Tetap menjadi sosok yang menawan Ibu Menteri.

Kurniasih Mufidayati | Wakil Ketua Komisi IX DPR RI

Saya mengenal Mbak Ida, demikian saya biasa menyapanya secara informal, melalui pertemanan dalam komunitas perempuan lintas partai dan profesi. Saat itu beliau seorang politikus Senayan yang konsisten, berwawasan luas dan objektif. Ketika beliau menjadi Menaker RI, maka kami pun intens bertemu bahkan berdebat, di ruang rapat Komisi IX DPR RI. Kritik dan perdebatan yang terjadi di ruang politik tidak memengaruhi pertemanan kami yang sudah lama terjalin. Dalam sambutannya pada kegiatan Kemenaker di dapil saya, Mbak Ida kerap mengapresiasi dan berterima kasih atas lontaran kritik saya di ruang-ruang rapat DPR RI.

Kali ini, saya pun harus kembali mengapresiasi konsistensi, wawasan luas, kerja keras, dan objektivitas Mbak Ida. Buku *Transformasi Ketenagakerjaan* yang ditulisnya memberikan perspektif yang mendalam tentang evolusi dunia kerja di Indonesia. Buku ini menjadi bacaan yang sangat relevan bagi siapapun yang peduli dengan masa depan ketenagakerjaan di Indonesia.

Netty Prasetyani | Anggota Komisi IX DPR RI

Gaya komunikasi Ibu Ida Fauziyah bisa linear dengan siapapun, bisa dekat dan bukan pura-pura dekat. Bersama para Kyai, bisa menempatkan diri sebagai santri, dengan teman-teman aktivis dapat menempatkan diri sebagai kakak, kadang ibu.

K.H Muhammad Yusuf Chudlori | Pengasuh Pondok Pesantren API
Tegalrejo Magelang

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bu Ida Fauziyah adalah politisi perempuan yang gemilang. Pengalamannya panjangnya di parlemen sejak muda membuatnya sangat matang di ranah legislatif dan percaturan politik nasional. Keputusan PKB untuk mengusulkannya menjadi Menteri Ketenagakerjaan periode 2019-2024 juga sangat tepat. Selama menjadi menteri, beliau mampu menerjemahkan visi politik rahmatan lil alamin di ranah eksekutif melalui kebijakan-kebijakan yang berpihak pada kaum mustadzafin dan melakukan banyak terobosan transformatif yang sangat penting dalam percepatan pembangunan nasional.

Hasanuddin Wahid | Sekretaris Jenderal DPP PKB

Ibu Menteri Ida Fauziyah adalah seorang menteri yang humanis, pekerja keras, dan agamais. Atas nama buruh indonesia, kami berterima kasih atas sumbangsih dan pengabdian Ibu Menteri Ida Fauziyah dalam dunia perburuhan Indonesia.

Said Iqbal | Presiden KSPI

Bu Ida Fauziyah, sahabat yang baik, dan banyak yang tidak tahu kalau saya dan Bu Ida Fauziyah sering berkirim kue.

Andi Gani | Presdir KSPSI

Ibu Menteri yang terhormat, sahabat saya dan sahabat kami semua, tidak banyak orang yang memiliki pengalaman hebat seperti Ibu, menjabat di tengah masa sulit yang belum pernah terjadi sebelumnya, pandemi Covid-19, perubahan UU ketenagakerjaan, perubahan teknologi, perubahan kerja. Di saat-saat genting, Ibu menunjukkan kepemimpinan seorang perempuan yang lembut tetapi kuat, berani, dalam mengatasi tantangan besar yang memengaruhi jutaan pekerja di negeri ini. Kontribusi Ibu akan selalu dikenang, dan semoga perjalanan ke depan membawa kesuksesan yang sepadan dengan dedikasi yang Ibu berikan.

Elly Rosita | Presiden KSBSI

IDA FAUZIYAH

Dr. Ida Fauziyah adalah sosok perempuan yang bersahaja dan murah senyum. Dengan gelar akademis yang tinggi dan jabatan publik sebagai Menteri dia tetap tidak tinggi hati apalagi petantang-petenteng seperti politisi karbitan yang seringkali norak sok kuasa. Terkait dengan jabatannya sebagai Menteri Ketenagakerjaan RI, Dr. Ida Fauziyah berhasil mengelola kemarahan kaum buruh kepada Presiden dan DPR selaku pembuat undang-undang. Kata kuncinya karena Dr. Ida Fauziyah mau mendengarkan harapan kaum buruh walau tentu tidak semuanya bisa dipenuhi.

Moh Jumhur Hidayat | Ketua Umum DPP KSPSI Pembaruan

Saya orang yang merasakan bagaimana Ibu Ida Fauziyah saat menjadi Menteri Tenaga Kerja RI membangun komunikasi yang sangat baik dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga ketika kami punya persoalan ketenagakerjaan, respons beliau beserta jajaran begitu cepat dan cukup membantu persoalan kami diselesaikan.

Mirah Sumirat | Presiden Asosiasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (ASPIRASI)

Ibu Ida Fauziyah Menaker RI yang saya banggakan. Komprehensif dalam menangani hubungan industrial di masa-masa sulit karena faktor eksternal dan juga alam, meminimalisir korban yang lebih banyak lagi. Terima kasih atas dedikasinya.

Riden Hatam Aziz | Presiden FSPMI

Bagi saya, sosok Ida Fauziyah adalah pribadi yang memiliki dedikasi dan amanah atas jabatannya. Pengalaman panjang beliau berorganisasi membuatnya menjadi sosok yang luwes dan komunikatif sebagai seorang menteri. Ini mempermudah bagi saya sebagai Ketua Umum APINDO, untuk bersinergi dan berdialog dalam mengatasi tantangan pekerjaan dan tenaga kerja tanah air yang kompleks. Tak jarang kami memiliki pandangan

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

berbeda untuk isu tenaga kerja, tapi pemikiran terbuka beliau menjadikan hal tersebut tidak menjadi batu sandungan dalam kolaborasi kami.

Shinta Kamdani | Ketua Umum APINDO

Ibu Ida Fauziyah telah menunjukkan kepemimpinan yang penuh inspirasi selama menjabat sebagai Menteri Ketenagakerjaan. Komitmen beliau dalam memajukan pelindungan pekerja dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia merupakan warisan berharga yang akan terus dikenang. Dengan kebijakan yang inovatif, Ibu telah menciptakan fondasi yang kokoh bagi masa depan dunia kerja yang lebih inklusif dan berdaya saing. Keberanian dan dedikasi Ibu dalam menjalankan tugas di masa penuh tantangan telah membawa dampak positif bagi semua pemangku kepentingan. Kami di KADIN Indonesia menghargai setiap langkah dan kebijakan yang Ibu terapkan demi kesejahteraan bangsa. Semoga kesuksesan senantiasa menyertai Ibu dalam tugas baru di DPR RI.

Adi Mahfudz Wuhadji | Wakil Ketua Umum KADIN Indonesia

Ibu Ida Fauziyah adalah sosok pemimpin yang selalu hadir dengan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Dedikasi beliau selaku Menteri Ketenagakerjaan RI dalam memperjuangkan hak-hak pekerja telah memberikan dampak positif yang nyata bagi berbagai sektor industri. Kami sangat menghargai kolaborasi yang terjalin selama ini dan semangat beliau dalam memajukan ketenagakerjaan Indonesia. Semoga Ibu Ida terus sukses dalam pengabdian di posisi baru sebagai anggota DPR. Terima kasih atas segala inspirasi dan kepemimpinan yang luar biasa.

Karina | Wasekjen APINDO

Ibu Ida Fauziyah kami kenal sebagai ibu Menteri yang rendah hati, selalu menyapa kami dengan keramahannya, mau mendengar pendapat dari semua

IDA FAUZIYAH

kalangan tapi beliau teguh dengan satu kepentingan yaitu kepentingan bangsa, kepentingan ketenagakerjaan Indonesia. Terimakasih atas semua karya bakti ibu & semoga sukses di penugasan selanjutnya. Semoga Allah SWT memberkati.

Bob Azam | Ketua Bidang Ketenagakerjaan DPN APINDO

Ibu Ida Fauziyah adalah Menteri Ketenagakerjaan perempuan pertama di Indonesia, kami sangat bangga atas dedikasi dan komitmen Ibu dalam memajukan ketenagakerjaan di Indonesia. Kebijakan-kebijakan yang Ibu luncurkan telah memberikan kesempatan dan pelindungan yang lebih baik bagi para pekerja. Kepemimpinan Ibu yang terbuka, komunikatif, dan kolaboratif telah menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Inisiatif Ibu dalam pengembangan keterampilan dan pelatihan bahkan pendidikan vokasi telah dan akan memberikan dampak positif yang signifikan. Terima kasih atas semua usaha dan inspirasi yang telah Ibu berikan selama ibu menjabat sebagai Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Darwoto | Wakil Ketua Bidang Ketenagakerjaan DPN APINDO

Ida Fauziyah adalah menteri yang “*out of the box*”. Beliau berhasil mendobrak kejumudan birokrasi dan membangun tradisi baru tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kolaboratif. Sebagai mitra strategis Kementerian Ketenagakerjaan, IPB University mengamati dan turut mengalami perubahan-perubahan mendasar itu, baik dalam tata kelola birokrasi maupun berbagai kebijakan dan program-program terobosan yang sangat transformatif. Salah satu terobosan pentingnya adalah keberhasilan menggeser kebijakan ketenagakerjaan yang selama ini bias kota (*urban bias*) dengan kebijakan yang lebih inklusif dan merata hingga ke desa-desa dan daerah-daerah pinggiran, bahkan daerah terluar, terbelakang, dan terpencil.

Jaenal Effendi | Kepala Pusat Studi Pembangunan Pertanian & Pedesaan IPB University

DAFTAR PUSTAKA

- Aneesh, A. 2006. *Virtual Migration. The Programming of Globalization.* Durham and London: Duke University Press.
- Beckert, Jens. 2009. The social order of markets. *Theor Soc* 38, 245–269. <https://doi.org/10.1007/s11186-008-9082-0>
- Beckert, Jens. 2010. How Do Fields Change? The Interrelations of Institutions, Networks, and Cognition in the Dynamics of Markets. *Organization Studies*, 31(5), 605-627. <https://doi.org/10.1177/0170840610372184>
- Beckert, Jens. 2016. *Imagined Futures: Fictional Expectations and Capitalist Dynamics*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Beckert, Jens. 2019. Markets from meaning: quality uncertainty and the intersubjective construction of value. *Cambridge Journal of Economics*, Volume 44, Issue 2, March 2020, Pages 285-301, <https://doi.org/10.1093/cje/bez035>
- Borjas, George J. 2020. *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dunn, Michael. 2020. Making gigs work: digital platforms, job quality and worker motivations. *New Technology, Work and Employment*, Volume 35, Issue 2, Pages 232-249, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12167>
- Dungga, W. A., & Tome, A. H. (2019). Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33756/jalrev.v1i1.1605>
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Pratiwi, A., Christina, M., & Utomo, S. (2022). *Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja pengaman agar upah pekerja tidak terus turun semakin rendah sebagai akibat tidak pemerintah provinsi . Dalam rangka memberikan pelindungan hukum bagi para*. 5(2), 809-818.
- Hinduan, Z.R., Anggraeni, A. dan Agia, M.I. (2020), “Generation Z in Indonesia: The Self-Driven Digital”, Gentina, E. dan Parry, E. (Ed.) *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*

- (The Changing Context of Managing People), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 121-134. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-220-820201012>
- IDN Research Institute. 2024. *INDONESIA GEN Z REPORT 2024: Understanding and Uncovering the Behavior, Challenges, and Opportunities*. Jakarta: IDN Media.
- IMD World Competitiveness Center. 2023. *IMD World Digital Competitiveness Ranking 2023*. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness-ranking/>
- International Labour Organization. 2021. *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: The International Labour Office.
- International Labour Organization. 2022. *World Employment and Social Outlook Trends 2022*. Geneva: The International Labour Office.
- Islamiah, R. Q. A., Noak, P. A., & Winaya, I. K. (2016). "Efektivitas Pengawasan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Di Kabupaten Badung." *Citizen Charter*, 1(1), 5. <https://ojs.unud.ac.id/Index.Php/Citizen/Article/View/23495>
- Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat. 2024. Indonesia Economic Outlook Triwulan-III 2024. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nuraeni, et al. (2021). *Pengelolaan Tenaga Kerja Pengawas Ketenagakerjaan dalam rangka mendukung Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan*. Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan.
- Pemerintah Indonesia dan Global Green Growth Institute (GGGI) Program. 2015. *Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Hijau di Indonesia: Peta jalan untuk Kebijakan, Perencanaan, dan Investasi*. Jakarta: Global Green Growth Institute.
- Ragnedda, Massimo. 2018. Conceptualizing digital capital. *Telematics and Informatics*, Volume 35, Issue 8, Pages 2366-2375, <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.10.006>.
- Rani, U., & Furrer, M. 2021. Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*, 25(2), 212-236. <https://doi.org/10.1177/1024529420905187>
- Rumondang, Haiyani. 2024. *Garis Depan Perubahan: Dinamika Regulasi*

TRANSFORMASI KETENAGAKERJAAN

- Ketenagakerjaan.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, Nindya Riana, et al. 2022. Distribusi dan Karakteristik Pemuda NEET di Indonesia (Analisis Data Sakernas 2018). *Majalah Geografi Indonesia*, Vol 36, No 2 (2022), 103 -110, DOI: 10.22146/mgi.59391
- Suryadi, et al. 2020. Dampak Realisasi Bantuan Subsidi Upah (BSU) Tahun 2020 Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Pendapatan Masyarakat. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan.
- Teger Ivo Bangun, Dwini Handayani. 2024. The Effect Of JKP On The Percentage Of NEET In Indonesia. *Journal Eduvest*. 4 (8): 2104-2112.
- Tobing et al., et al. 2017. *Studi Standarisasi Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan.
- UNCTAD. 2019. *DIGITAL ECONOMY REPORT 2019. Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries*. New York: United Nations Publications.
- Woldoff, Rachael A. & Robert C. Litchfield. 2021. *Digital Nomads: In Search of Freedom, Community, and Meaningful Work in the New Economy*. New York: Oxford University Press.
- World Bank. 2020. *Ease of Doing Business. Comparing Business Regulation in 190 Economies*. Washington, DC: The World Bank Group.
- World Economic Forum. 2020. *Future of Jobs Report 2020*. Geneva: The World Economic Forum.
- World Economic Forum. 2023. *Future of Jobs Report 2023*. Geneva: The World Economic Forum.
- World Economic Forum. 2024. *The Rise of Global Digital Jobs. White Paper*. Geneva: The World Economic Forum.
- Zhang, X., Lin, F., Wang, Y., & Wang, M. 2022. The impact of digital economy on employment polarization: an analysis based on Chinese provincial panel data. *Labor History*, 63(5), 636-651. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2022.2133101>

TENTANG PENULIS



Dr. Hj. Ida Fauziyah, M.Si. lahir di Mojokerto, 17 Juli 1969. Masa kecilnya dihabiskan untuk mengenyam pendidikan di Pesantren Bahrul Ulum, Tambakberas, Jombang, Jawa Timur, hingga lulus Madrasah Aliyah tahun 1989. Ida melanjutkan pendidikan tinggi di IAIN Sunan Ampel Surabaya, Pascasarjana di Ilmu Pemerintahan Universitas Satyagama Jakarta, dan Program Doktoral Bidang Ilmu Pemerintahan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Ida Fauziyah mengawali karir sebagai politisi pada tahun 1999 ketika dirinya berhasil terpilih menjadi anggota DPR RI dari Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa (PKB). Ia merupakan salah satu pendiri dan menjadi Ketua Presidium Kaukus Perempuan Parlemen periode 2001-2004. Ia juga menjadi Sekretaris Forum Parlemen untuk Kependudukan dan Pembangunan periode 2004-2009, Wakil Ketua Komisi II DPR RI periode 2004-2009, Ketua Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa DPR RI periode 2007-2009 dan periode 2015-2018, Wakil Ketua Badan Legislasi DPR RI periode 2009-2012, serta Ketua Komisi VIII DPR RI periode 2012-2014. Pada Kabinet Indonesia Maju periode 2019-2024, Ida Fauziyah mendapatkan amanah untuk menjadi Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Ia kemudian kembali berhasil menjadi Anggota DPR RI terpilih periode 2024-2029 dari Daerah Pemilihan (Dapil) Jakarta II.

Sejumlah penghargaan telah diraih Ida Fauziyah, antara lain: *Career Woman Award* oleh Yayasan Anugerah Prestasi Indonesia (10 Mei 2002), *Perempuan Inspiratif* tahun 2017 oleh Kaukus Perempuan

Parlemen Indonesia, *Inspiring Woman Award* 2021 oleh ICONOMICS (31 Maret 2021), *The Best International Project Austrian Constantinus Award* 2022 dari Pemerintah Austria terkait program di Kementerian Ketenagakerjaan. Ida Fauziyah memperoleh penghargaan dari United States Agency International Development (USAID) tahun 2022 atas upaya mewujudkan inklusivitas ketenagakerjaan di Indonesia. Upaya ini berhasil mendorong ketenagakerjaan dan kewirausahaan inklusif, terutama untuk tenaga kerja perempuan dan disabilitas. Ida Fauziyah juga diberikan penghargaan sebagai *Tokoh Inspiratif Pegiat Penghapusan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja* tahun 2023 oleh Liputan6.com. Ia juga mendapatkan Penganugerahan Tanda Kehormatan Bintang Republik Indonesia Adipradana dari Presiden Joko Widodo pada tahun 2024.

Transformasi Ketenagakerjaan

MENYENTUHKAN OPTIMISME INDONESIA MAJU



"Saya menyampaikan selamat kepada Ibu Ida Fauziyah yang telah menulis buku ini, sehingga publik dapat memahami bagaimana proses dan tantangan sebuah formulasi kebijakan dibuat"

PROF. DR. KH. MA'RUF AMIN

WAKIL PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA PERIODE 2019-2024

"Kelebihan utama buku ini terletak pada upayanya menggerakkan pendulum kebijakan bidang ketenagakerjaan ke arah yang mendekati nilai-nilai keadilan"

DR. (H.C.) DRS. H. ABDUL MUHAIMIN ISKANDAR, M.SI.

KETUA UMUM DPP PKB/WAKIL KETUA DPR RI PERIODE 2019-2024

"Semoga hadirnya buku ini akan menjadi pelita dan peta jalan dalam mewujudkan transformasi ketenagakerjaan untuk mewujudkan SDM Indonesia yang lebih memiliki kompetensi dan juga bisa mengisi panggung sejarah menuju Indonesia Emas 2045"

PROF. ANWAR SANUSI, PHD.

SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

"Di saat-saat genting, Ibu Ida menunjukkan kepemimpinan seorang perempuan yang lembut tetapi kuat, berani, dalam mengatasi tantangan besar yang mempengaruhi jutaan pekerja di negeri ini"

ELLY ROSITA | PRESIDEN KSBSI

"Bagi saya, sosok Ida Fauziyah adalah pribadi yang memiliki dedikasi dan amanah atas jabatannya"

SHINTA KAMDANI | KETUA UMUM APINDO

"Dicermati dari perspektif sosiologi ekonomi, paradigma kebijakan Kemnaker menekankan model integrasi ekonomi yaitu pengusaha dan pekerja bukanlah antagonisme antara modal (*capital*) dan kerja (*labor*) melainkan suatu kolaborasi bersama dalam produksi-nilai baik barang maupun jasa"

DR. ARIE SUJITO

KETUA IKATAN SOSIOLOGI INDONESIA | WAKIL REKTOR UGM BIDANG KEMAHASISWAAN, PENGABDIAN MASYARAKAT DAN ALUMNI

Yayasan Pustaka Obor Indonesia

Jl. Plaju No. 10, Jakarta 10230

T. + 62 (0)21 31926978, 31920114

F. + 62 (0)21 31924488

E-mail: yayasan_obor@cbn.net.id

<http://www.obor.or.id>

ISBN 978-623-321-309-7



9 78623 213097