



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

REVIEW RENCANA TENAGA KERJA NASIONAL 2020-2024



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
PUSAT PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN
2021





KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

REVIEW RENCANA TENAGA KERJA NASIONAL 2020-2024

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
PUSAT PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN
2021





MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

SAMBUTAN

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Om Swastiastu, Namó Buddhaya, Salam Kebajikan, Salam Sejahtera bagi kita semua.

Adanya pandemi Covid-19 telah membawa dampak signifikan bagi tatanan sosial maupun perekonomian dalam skala global tidak terkecuali di negeri kita tercinta. Dampak tersebut pada akhirnya berimplikasi pada sektor ketenagakerjaan, baik dari segi capaian pembangunan ketenagakerjaan maupun tantangan yang lebih kompleks pada ekosistem ketenagakerjaan.

Salah satu contoh upaya pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran pada dasarnya telah membuahkan hasil, di mana pada Februari 2020 telah mencapai angka 4,94 persen. Namun, setelah diterpa pandemi pada Agustus 2020 tingkat pengangguran melonjak menjadi 7,07 persen. Alhamdulillah dengan seluruh ikhtiar dan kerjasama dengan berbagai *stakeholder*, tingkat pengangguran saat ini mencapai 6,49 persen dan akan terus ditekan hingga mencapai level sebelum pandemi.

Pandemi Covid-19 juga mempercepat proses transformasi ketenagakerjaan yang sudah berlangsung akibat Revolusi Industri 4.0. Sejak pandemi berlangsung, kita dituntut untuk cepat beradaptasi dengan segala perubahan, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi digital yang merupakan inti dari Revolusi Industri 4.0. Tatanan kehidupan sosial menuju *Society 5.0*, pola aktivitas ekonomi masyarakat dan pola kerja berubah. Pada akhirnya, profil dan kompetensi angkatan kerja serta tenaga kerja di masa depan harus dapat disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja yang sangat dinamis dan fleksibel.

Melihat besarnya dampak yang ditimbulkan, diperlukan kebijakan yang tepat untuk menanggulangi dampak pandemi maupun beragam tantangan ke depan di sektor ketenagakerjaan. Selain untuk melindungi dan mengembalikan kesejahteraan pekerja dan masyarakat, perubahan serta perbaikan kebijakan harus dilakukan pada setiap dimensi di dalam ekosistem ketenagakerjaan. Seluruh aspek dari pelatihan vokasi dan sertifikasi, penempatan dan perluasan kesempatan kerja baik dalam maupun luar negeri, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), harus dapat adaptif menjawab tantangan sektor ketenagakerjaan, baik selama maupun pasca pandemi.

Berkaitan dengan hal tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan telah menetapkan sembilan strategi lompatan untuk menghadapi dinamika dan tantangan sektor ketenagakerjaan, antara lain melalui: 1) Transformasi Balai Latihan Kerja; 2) *Link and Match* Ketenagakerjaan; 3) Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja; 4) Pengembangan Talenta Muda; 5) Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri; 6) Visi Baru Hubungan Industrial; 7) Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan; 8) Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan; dan 9) Reformasi Birokrasi.

Sejalan dengan itu, diperlukan sebuah dokumen yang dapat memberikan gambaran ketenagakerjaan ke depan sekaligus menjadi pedoman kebijakan dengan berbasis data yang akurat dan *up to date*. *Review* Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) Jangka Menengah Tahun 2020-2024 ini disusun dalam rangka merevisi dan melengkapi RTKN 2020-2024 versi sebelumnya yang disusun dalam situasi normal sebelum pandemi. Adanya data-data terbaru dan dinamika kondisi ketenagakerjaan yang begitu cepat diakibatkan pandemi, menjadi landasan *Review* RTKN ini dilakukan sehingga analisis yang dihasilkan lebih relevan.

Review RTKN ini patut dijadikan acuan dalam rencana pembangunan ketenagakerjaan khususnya bagi seluruh instansi pemerintah di pusat dan daerah. *Review* RTKN ini juga dapat dijadikan referensi bagi dunia usaha dan dunia industri (DUDI), civitas akademika, maupun *stakeholder* terkait. Tentu kami juga berharap masukan, saran, kolaborasi dan partisipasi aktif segenap insan ketenagakerjaan dalam mengakselerasi pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan.

Akhirnya, saya menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada pimpinan dan staf Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, serta seluruh pihak yang telah berkontribusi dan berpartisipasi dalam penyusunan buku *Review RTKN Tahun 2020-2024* ini.

***Wallahul muwaffiq ila aqwamith thariq,
Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.***

Jakarta, Desember 2021

Menteri Ketenagakerjaan
Republik Indonesia



Ida Fauziyah

KATA PENGANTAR

KEPALA BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia termasuk juga Indonesia hampir dua tahun ini sangat berpengaruh terhadap seluruh segi kehidupan masyarakat. Dampak nyata yang bisa kita lihat adalah terbatasnya ruang gerak masyarakat untuk melakukan berbagai aktifitas. Dengan terbatasnya ruang gerak masyarakat maka berdampak juga terhadap pertumbuhan ekonomi yang mengalami kontraksi. Dari sisi ketenagakerjaan tentunya tak luput terkena dampak pandemi Covid-19. Dampak nyata terlihat di masyarakat diantaranya banyak perusahaan yang mengalami penurunan produksi dan pendapatan, mengurangi jam kerja pekerja, mengurangi gaji karyawan tertentu, merumahkan sebagian pekerja, dan bahkan ada dengan sangat terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja.

Namun dari berbagai dampak negatif ada juga dampak positifnya dimana kita semua dipaksa untuk dapat dengan cepat mengadopsi Revolusi Industri 4.0. Tampak jelas masa Revolusi Industri 4.0 ini telah kita masuki secara konsisten dan pasti. Dengan kemajuan teknologi yang ada, kita dapat melakukan rapat secara daring, bekerja dari rumah (*work from home*), selain itu juga ada kecenderungan bekerja jarak jauh yang tidak dibatasi oleh jarak, waktu dan negara.

Dampak pandemi Covid-19 yang luar biasa menjadikan target-target pembangunan belum tercapai karena alokasi anggaran difokuskan untuk penanganan pandemi. Demikian juga dengan target-target indikator pembangunan ketenagakerjaan yang ada pada Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020-2024 ada sebagian yang belum tercapai. Bila kita lihat pada tahun 2020 proyeksi persediaan tenaga kerja indikatornya menunjukkan akurasi yang cukup baik yaitu sebesar 97,81 persen, dari proyeksi kesempatan kerja indikatornya menunjukkan akurasi sebesar 99,95 persen, akan tetapi dari indikator pengangguran dan tingkat pengangguran terbuka akurasi indikatornya di bawah 61,00 persen. Berangkat dari kondisi ini maka terjadi perubahan akurasi data dengan kondisi terbaru yang terdampak pandemi. Untuk itu diperlukan kegiatan *review* untuk menentukan kembali target-target maupun kebijakan ketenagakerjaan ke depan.

Review RTKN Tahun 2020 – 2024 ini memuat perkiraan persediaan tenaga kerja, perkiraan kebutuhan tenaga kerja, keseimbangan tenaga kerja dengan berbagai karakteristik, dan kebijakan yang perlu diambil untuk mencapai tujuan perencanaan, yang meliputi kebijakan umum, kebijakan sektoral, kebijakan pengendalian angkatan kerja, kebijakan pelatihan, kebijakan penempatan tenaga kerja dan kebijakan perlindungan tenaga kerja. Dokumen ini dapat menjadi pedoman dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan pada masing-masing sektor baik pada tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota serta dunia usaha. *Review* RTKN ini dapat digunakan oleh seluruh instansi Pemerintah dan dunia usaha untuk secara langsung atau tidak langsung menyusun program untuk menanggulangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kualitas serta daya saing angkatan kerja melalui berbagai program pelatihan, dan untuk penempatan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja.

Akhirnya, kami mengharapkan *Review* RTKN ini dapat berperan sebagai bagian dari komitmen Pemerintah dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya, terutama masyarakat pekerja dan keluarganya.

Jakarta, Desember 2021
Kepala Badan Perencanaan dan
Pengembangan Ketenagakerjaan



Bambang Satrio Lelono



Daftar Isi

SAMBUTAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA	iii
KATA PENGANTAR KEPALA BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
RINGKASAN EKSEKUTIF	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum	3
C. Tujuan.....	7
D. Metodologi.....	7
E. Sumber Data	11
F. Pengertian	12
G. Sistematika	13
BAB II KONDISI KETENAGAKERJAAN	15
A. Kondisi Ekonomi.....	15
B. Potensi Indonesia.....	24
C. Penduduk Usia Kerja	30
D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).....	40
E. Angkatan Kerja.....	50
F. Penduduk yang Bekerja	60
G. Penganggur Terbuka	82
H. Produktivitas Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha	90
I. Pelatihan Tenaga Kerja	93
J. Penempatan Tenaga Kerja	95
K. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	101
L. Pengawasan Ketenagakerjaan	113
M. Kebijakan Terkait Pandemi Corona 19.....	116
BAB III PERKIRAAN PERSEDIAAN TENAGA KERJA.....	119
A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja	119
B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	126

C. Perkiraan Angkatan Kerja.....	135
BAB IV PERKIRAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA	143
A. Perkiraan Perekonomian	143
B. Pengembangan Potensi Indonesia.....	144
C. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja.....	152
D. Perkiraan Produktivitas	162
E. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja	166
F. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja	167
G. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	171
H. Perkiraan Pengawasan Ketenagakerjaan	171
BAB V PERKIRAAN KESEIMBANGAN ANTARA PERSESEDIAAN DAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA	173
A. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur.....	174
B. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan	177
C. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin.....	180
D. Perkiraan Pengangguran Menurut Provinsi	181
BAB VI KEBIJAKAN, STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN	187
A. Kebijakan Umum.....	187
B. Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja	190
C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja	191
D. Kebijakan Sektor.....	193
E. Kebijakan Ketenagakerjaan.....	215
PENUTUP	229
DAFTAR PUSTAKA	231



Daftar Tabel

Tabel 1.1	Perbandingan Indikator Ketenagakerjaan RTKN Tahun 2020 dan Sakernas Agustus 2020	4
Tabel 2.1	Laju Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 1970-2019 (Persen/Tahun).....	16
Tabel 2.2	Laju Inflasi Indonesia Periode 1970-2019 (Persen/Tahun).....	19
Tabel 2.3	Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Periode 1970-2019 (Persen).....	20
Tabel 2.4	Tujuh Provinsi Potensial Penyumbang Pertumbuhan Ekonomi Nasional 2011-2020 (Persen)	27
Tabel 2.5	Potensi Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) di Indonesia	28
Tabel 2.6	Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2016-2020	35
Tabel 2.7	Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Pendidikan 2016-2020.....	37
Tabel 2.8	Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin 2016-2020.....	38
Tabel 2.9	Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Provinsi (Persen) 2016-2020	39
Tabel 2.10	Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Kelompok Umur, dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020.	66
Tabel 2.11	Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut lapangan Pekerjaan (17 Sektor) dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (000).....	71
Tabel 2.12	Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan, dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020.....	73
Tabel 2.13	Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Provinsi dan Perubahannya, Indonesia 2017-2020	80
Tabel 2.14	Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Kegiatan Tahun 2016-2020	84
Tabel 2.15	Perubahan Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum dan Selama Pandemi	92
Tabel 2.16	Jumlah dan Persentase Tenaga Kerja yang Pernah Mengikuti Pelatihan Bersertifikat menurut Jenis Pekerjaan.....	94

Tabel 2.17 Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Indonesia, 2016-2019.	96
Tabel 2.18 Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Indonesia, 2019-2020.	98
Tabel 2.19 Pencapaian Penempatan dalam dan Luar Negeri, 2020.....	101
Tabel 2.20 Jumlah Organisasi Pekerja dan Anggotanya	102
Tabel 2.21 Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Provinsi, Tahun 2020.....	103
Tabel 2.22 Jumlah Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit Menurut Provinsi Tahun 2020.....	105
Tabel 2.23 Mediator Hubungan Industrial Menurut Provinsi dan Jabatan, Tahun 2020.....	108
Tabel 2.24 Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Menurut Provinsi, Desember Tahun 2020	111
Tabel 2.25 Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Periode Sampai dengan Desember Tahun 2020.....	113
Tabel 2.26 Data Pelanggaran Norma Kerja Triwulan II 2020	115
Tabel 3.1 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja 2021-2024.....	119
Tabel 3.2 Tingkat Pertumbuhan Jumlah Penduduk Usia Kerja 2021-2024....	119
Tabel 3.3 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Yang Masuk Dalam Angkatan Kerja 2021-2024.....	121
Tabel 3.4 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja yang Bukan Angkatan Kerja 2021-2024.....	121
Tabel 3.5 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah 2021-2024.....	121
Tabel 3.6 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin 2021-2024.....	122
Tabel 3.7 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2021-2024.....	123
Tabel 3.8 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2021-2024.....	124
Tabel 3.9 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Provinsi 2021-2024.....	125
Tabel 3.10 Perkiraan TPAK Menurut Provinsi, 2021 (Persen).....	134

Tabel 3.11	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2021	140
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif Luas Areal, Nilai Investasi, dan Potensi Lapangan Kerja KEK Berdasarkan Pulau dan Kepulauan.....	147
Tabel 4.2	Perkiraan Produktivitas (Juta Rupiah/pekerja), 2021-2024, Harga Konstan 2020.....	163
Tabel 4.3	Perkiraan Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja, 2021-2024 (persen per tahun).....	164
Tabel 4.4	Perkiraan Jumlah Pekerja yang Membutuhkan Pelatihan Berdasarkan Jabatan, 2021-2024.....	166
Tabel 4.5	Perkiraan Penempatan (Serapan) Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha dan Status Pekerjaan, Indonesia, 2021-2024.....	168
Tabel 5.1	Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Golongan Umur.....	176
Tabel 5.2	Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Tingkat Pendidikan.....	178
Tabel 5.3	Perkiraan Jumlah Pengangguran Tahun 2021-2024 Menurut Jenis Kelamin	180
Tabel 5.4	Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Provinsi.....	183
Tabel 5.5	Perkiraan Distribusi Persentase Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 (Persen).....	184
Tabel 5.6	Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 Menurut Wilayah (Persen).....	185



Daftar Gambar

Gambar 2.1	Kinerja Ekonomi Makro Indonesia Periode 1970-2019.....	21
Gambar 2.2	Pertumbuhan PDB dan Tiga Sektor Penyumbangan Pertumbuhan.....	24
Gambar 2.3	Sumbangan Enam Sektor Penting Terhadap PDB di Masa Pandemi, 2020 (Persen).....	25
Gambar 2.4	Pertumbuhan PDB dan Peran Sektor Industri Pengolahan Non Migas 2010-2020	25
Gambar 2.5	Industri Potensial dalam Menumbuhkan Pertumbuhan PDB 2010-2020.....	26
Gambar 2.6	Provinsi Penyumbang Terbesar pada Pertumbuhan PDB Nasional 2011-2020.....	27
Gambar 2.7	Perubahan Jumlah Menurut Kelompok Umur, Indonesia, 1961- 2045.....	31
Gambar 2.8	Tren Rasio Ketergantungan (RK) Menurut Kelompok Umur, Indonesia, 1961-2045.....	33
Gambar 2.9	Penurunan Rasio Ketergantungan yang Disebabkan oleh Bonus Demografi dan Jendela Peluang.....	34
Gambar 2.10	Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2016- 2020.....	36
Gambar 2.11	Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Pendidikan 2016- 2020.....	37
Gambar 2.12	Tren Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 tahun ke atas) menurut menurut Daerah, 2011-2020.....	38
Gambar 2.13	TPAK Indonesia 2016-2020 (Persen)	40
Gambar 2.14	TPAK Menurut Jenis Kelamin, 2016-2020 (Persen).....	42
Gambar 2.15	TPAK Menurut Kelompok Umur 2016-2020 (Persen).....	43
Gambar 2.16	TPAK Menurut Pendidikan, 2016-2020 (Persen)	45
Gambar 2.17	TPAK Menurut Daerah Tempat Tinggal (Persen).....	46
Gambar 2.18	TPAK Menurut Provinsi, 2017 (Persen)	47
Gambar 2.19	TPAK Menurut Provinsi, 2018 (Persen)	47
Gambar 2.20	TPAK Menurut Provinsi, 2019 (Persen)	48

Gambar 2.21	TPAK Menurut Provinsi, 2020 (Persen)	48
Gambar 2.22	Jumlah Angkatan Kerja, Menurut Jenis Kelamin Tahun 2016-2020.....	51
Gambar 2.23	Persentase AK Menurut Jenis Kelamin.....	52
Gambar 2.24	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur 2016-2020...	53
Gambar 2.25	Persentase AK Menurut Kelompok Umur, 2016-2020.....	53
Gambar 2.26	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Pendidikan, 2016-2020.....	55
Gambar 2.27	Presentase Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tahun 2016-2020.....	55
Gambar 2.28	Jumlah Angkatan Kerja (AK), Menurut Tempat Tinggal Tahun 2016-2020.....	56
Gambar 2.29	Persentase AK Menurut Tempat Tinggal, 2016-2020	57
Gambar 2.30	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2017.....	58
Gambar 2.31	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2018.....	58
Gambar 2.32	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2019.....	58
Gambar 2.33	Jumlah AK Menurut Provinsi, 2020	59
Gambar 2.34	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja, Indonesia 2016-2020.....	61
Gambar 2.35	Persentase Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin, Indonesia, 2020	62
Gambar 2.36	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Wilayah, Indonesia 2020	62
Gambar 2.37	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Wilayah dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (Ribuan Orang)...	63
Gambar 2.38	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (Ribuan Orang)	64
Gambar 2.39	Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Kelompok Umur, Indonesia 2020 (Ribuan Orang)	64
Gambar 2.40	Persentase Penduduk Usia 10-17 Tahun yang Bekerja, Indonesia 2018-2020.....	67
Gambar 2.41	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan, Indonesia 2020 (Ribuan Orang).....	67
Gambar 2.42	Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan, Indonesia 2016-2020.....	68

Gambar 2.43	Persentase Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha (17 Sektor), Indonesia 2020.....	69
Gambar 2.44	Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Enam Lapangan Usaha Utama (17 Sektor), Indonesia 2016-2020.....	70
Gambar 2.45	Distribusi Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan, Indonesia 2020 (Ribu Orang).....	72
Gambar 2.46	Distribusi Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan, Indonesia 2020 (Ribu Orang).....	74
Gambar 2.47	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (Ribu Orang)	74
Gambar 2.48	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja, Indonesia 2020	76
Gambar 2.49	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jam Kerja dan Perubahannya , Indonesia 2016-2020.....	76
Gambar 2.50	Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Provinsi, Indonesia 2020.....	79
Gambar 2.51	Penurunan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Provinsi, Indonesia 2019-2020.....	81
Gambar 2.52	Pertambahan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut 18 Provinsi, Indonesia 2019-2020 (Ribu Orang)	82
Gambar 2.53	TPT Indonesia Tahun 2016-2020 (Persen).....	84
Gambar 2.54	Distribusi Pengangguraan Terbuka Menurut Perkotaan dan Perdesaan Tahun 2016-2020 (Persen)	86
Gambar 2.55	Distribusi Pengangguraan Terbuka Menurut Laki-Laki dan Perempuan Tahun 2016-2020 (Persen).....	87
Gambar 2.56	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan 2016-2020.....	88
Gambar 2.57	Persentase Pengangguran Terbuka di Setiap Provinsi Tahun 2017-2020.....	90
Gambar 2.58	Tren Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha, 2011-2022 (Juta Rupiah).....	91
Gambar 2.59	Skema Standar Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi.....	107

Gambar 2.60	Tahap Perencanaan Keberlangsungan Usaha	117
Gambar 3.1	Perkiraan Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Angkatan Kerja 2021-2024	120
Gambar 3.2	Perkiraan Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah 2021-2024.....	122
Gambar 3.3	Perkiraan Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2021-2024 (Persen)	123
Gambar 3.4	Perkiraan Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2021-2024 (Persen).....	124
Gambar 3.5	Perkiraan TPAK Indonesia, 2021-2024 (Persen)	127
Gambar 3.6	Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin, 2021-2024 (Persen)	128
Gambar 3.7	Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur, 2021-2024 (Persen) ..	130
Gambar 3.8	Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan, 2021-2021 (Persen)	131
Gambar 3.9	Perkiraan TPAK Menurut Wilayah, 2021-2024 (Persen)	133
Gambar 3.10	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2024....	135
Gambar 3.11	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur, 2021-2024.....	136
Gambar 3.12	Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan, 2021-2024.....	138
Gambar 3.13	Perkiraan Angkatan Kerja, Menurut Wilayah, 2021-2024.....	139
Gambar 4.1.	Perkiraan Pertumbuhan PDB 2021-2024 Indonesia.....	143
Gambar 4.2	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja di Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang).....	152
Gambar 4.3	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja menurut Wilayah, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang).....	153
Gambar 4.4	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang)	154
Gambar 4.5	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja menurut Golongan Umur Indonesia Tahun 2021 dan 2024 (Ribu Orang)	155
Gambar 4.6	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang)	156
Gambar 4.7	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha (17 Sektor), Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang).....	157
Gambar 4.8	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Pekerjaan/ Jabatan, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang).....	158

Gambar 4.9	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang).....	159
Gambar 4.10	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jam Kerja, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang)	160
Gambar 4.11	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jam Kerja, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang).....	160
Gambar 4.12	Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang)	161
Gambar 4.13	Perkiraan Peningkatan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi Per Tahun, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang).....	162
Gambar 4.14	Perkiraan Tambahan Jumlah Pekerja yang membutuhkan Pelatihan berdasarkan Jabatan, 2021-2024.....	167
Gambar 4.15	Perkiraan Persentase Pekerja yang bersertifikat terhadap jumlah pekerja, 2021-2024 (Persen)	167
Gambar 5.1	Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 (Persen).....	174
Gambar 5.2	Persentase Perkiraan Distribusi Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Golongan Umur (Persen).....	177
Gambar 5.3	Persentase Perkiraan Distribusi Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Tingkat Pendidikan (Persen).....	178
Gambar 5.4	Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 Menurut Tingkat Pendidikan (Persen)	179
Gambar 5.5	Persentase Perkiraan Distribusi Penganggur Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Jenis Kelamin (Persen)	180
Gambar 5.6	Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 Menurut Jenis Kelamin (Persen) Menurut Provinsi (Persen).....	181



Ringkasan Eksekutif

1. Kondisi perekonomian berpengaruh pada perkembangan ketenagakerjaan, yang pada gilirannya akan memengaruhi perkembangan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia. Dua faktor utama penyebab menurunnya kesejahteraan sosial adalah menurunnya daya beli diukur dengan Produk Domestik Bruto (PDB) riil per kapita dan berkurangnya kesempatan kerja yang menyebabkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meningkat. Dampak pandemi Covid-19 terhadap perekonomian Indonesia tahun 2020 dapat dilihat dari kontraksi ekonomi dan tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Pandemi Covid-19 telah menyebabkan target-target pencapaian kinerja ekonomi gagal tercapai bahkan jauh di bawah target. Misalnya target pertumbuhan ekonomi sebesar 4,8 persen - 5,1 persen realisasinya mengalami kontraksi pertumbuhan menjadi 2,07 persen. Demikian pula tingkat pengangguran yang ditargetkan lebih rendah dari 6 persen namun dalam realisasinya menjadi lebih tinggi dari 7 persen angkatan kerja.
2. Perkembangan perekonomian di atas menjadi dasar dilakukannya *Review* RTKN 2020-2024 yang komprehensif mencakup metodologi, analisis, dan kebijakan khususnya dengan dimasukkannya pengaruh dampak Covid-19 dalam model proyeksi. *Review* metodologi tersebut diharapkan membuat RTKN 2021-2024 menjadi lebih mampu memperhitungkan dampak dan arah perkembangan ekonomi domestik maupun perekonomian dunia. Dengan demikian perumusan-perumusan kebijakan di bidang ketenagakerjaan menjadi lebih akurat dan antisipatif.
3. Distribusi penduduk usia kerja pada tahun 2021-2024 diperkirakan masih mengikuti tren tahun sebelumnya sebagai mana terdapat kecenderungan penduduk usia kerja di perkotaan secara persentase terus bertambah, sedangkan persentase penduduk usia kerja di perdesaan justru berkurang. Penduduk usia kerja diperkirakan akan mencapai lebih dari 214 juta jiwa pada tahun 2024 atau secara rata-rata tumbuh sebesar 1,26 persen per tahun. Dengan proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik menjadi 68,31 persen pada 2024 dan angkatan kerja diproyeksikan meningkat menjadi 146.317.343 orang. Pada usia muda (15 -19 tahun) terjadi penurunan TPAK dari tahun 2021 hingga 2024. Diperkirakan TPAK usia muda tahun 2024

mengalami penurunan sebesar 1,50 persen dari tahun 2021 sebesar 28,24 persen menjadi 26,75 persen di tahun 2024.

4. Kebutuhan tenaga kerja di Indonesia diperkirakan akan meningkat sebanyak 7,4 juta orang selama periode 2021-2024. Dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 1,87 persen per tahun, kebutuhan tenaga kerja diperkirakan akan meningkat dari 131,4 juta orang pada tahun 2021 menjadi sebanyak 138,7 juta orang pada 2024 atau naik sebanyak 2,5 juta orang per tahun. Kebutuhan tenaga kerja menurut pendidikan diperkirakan akan meningkat di semua jenjang pendidikan selama 2021-2024. Peningkatan kebutuhan tenaga kerja terbesar diperkirakan berada pada jenjang pendidikan SMTA hal ini mengindikasikan bahwa selama periode 2021-2024, kebutuhan tenaga kerja terbesar diperkirakan masih akan didominasi oleh pekerja berpendidikan menengah yang jumlahnya mencapai 41,21 juta orang pada tahun 2021 dan meningkat menjadi 47,25 juta orang pada tahun 2024 dengan perkiraan peningkatan mencapai 6,04 juta orang.
5. Kebutuhan tenaga kerja di 17 (tujuh belas) lapangan usaha selama 2021-2024 diperkirakan masih akan didominasi oleh lapangan usaha pertanian, kehutanan, dan perikanan yang jumlahnya meningkat sebesar 2,04 juta orang atau 678 ribu orang per tahun. Selain itu, pada tahun 2024 kebutuhan tenaga kerja di sektor ini diperkirakan mencapai 38,34 juta orang. Pada beberapa dekade terakhir, jumlah pekerja di sektor pertanian relatif menurun sejalan dengan transformasi struktural dan peralihan sektor pertanian ke sektor industri. Namun dengan adanya pandemi Covid-19, yang terjadi adalah sebaliknya yaitu pertanian menjadi sektor andalan di masa pandemi Covid-19 karena berkaitan dengan ketahanan pangan global. Sektor pertanian menjadi sektor penting, meskipun terdapat kebijakan pembatasan kegiatan sosial, namun pangan merupakan kebutuhan dasar yang sedikit terpengaruh oleh krisis dibandingkan dengan permintaan barang dan jasa lainnya. Selain pertanian, kebutuhan tenaga kerja di dua lapangan usaha diperkirakan akan meningkat dengan jumlah mencapai lebih dari satu juta orang di masing-masing sektor yaitu perdagangan besar dan industri pengolahan. Kebutuhan tenaga kerja sebagai buruh/karyawan/pekerja diperkirakan yang paling tinggi peningkatannya selama periode 2021-2024 yaitu sebanyak 2,79 juta orang atau meningkat sebanyak 930 ribu orang per tahun.
6. Diperkirakan terjadi penurunan penganggur sejumlah 1.142.435 orang selama periode 2021-2024 atau sekitar 380.812 orang per tahun. Penurunan

itu juga terlihat pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) periode tahun 2021-2024. TPT pada tahun 2021 adalah sebesar 6,23 persen kemudian menjadi sebesar 5,91 persen pada tahun 2022, menurun kembali menjadi sebesar 5,60 persen pada tahun 2023, dan sebesar 5,19 persen pada tahun 2024. TPT lulusan SMTA Kejuruan masih paling tinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya hal ini mengindikasikan bahwa mutu lulusan SMTA Kejuruan perlu ditingkatkan. Penurunan jumlah penganggur terbuka diperkirakan terjadi pada golongan umur muda yakni usia 15-34 tahun dengan perkiraan penurunan penganggur paling banyak terjadi pada golongan umur 15 – 19 tahun.

7. Secara umum produktivitas tenaga kerja Indonesia diperkirakan akan meningkat dari Rp 85,1 juta per tenaga kerja pada tahun 2021 menjadi Rp 94,7 juta per tenaga kerja pada tahun 2024 atau naik sebanyak Rp 9,6 juta per tenaga kerja selama 2021-2024. Dari 17 lapangan usaha, pekerja di lapangan usaha real estate memiliki produktivitas paling tinggi yaitu Rp 823,4 juta per tenaga kerja tahun 2021 dan diperkirakan meningkat menjadi Rp 922,7 juta per tenaga kerja pada tahun 2024 atau tumbuh sebesar 3,87 persen.
8. Penempatan atau serapan pekerja di semua lapangan usaha selama periode 2021-2024 diperkirakan akan meningkat dengan peningkatan yang berbeda-beda. Lapangan usaha dengan peningkatan tertinggi adalah pertanian, kehutanan, dan perikanan. Sedangkan perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor serta industri pengolahan dengan peningkatan serapan pekerja melebihi dari satu juta pekerja. Di sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, peningkatan tertinggi serapan pekerja adalah berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar mencapai 600,9 ribu orang atau sebanyak 200,3 ribu orang per tahun. Tiga sektor besar dengan peningkatan tertinggi serapan pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai adalah industri pengolahan mencapai 605,3 ribu orang atau sebanyak 201,7 ribu orang per tahun, disusul sektor perdagangan besar, dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor sebanyak 362,1 ribu orang atau sebanyak 120,7 ribu orang per tahun, dan sektor pendidikan sebanyak 324,3 ribu orang atau sebanyak 108,1 ribu orang per tahun.
9. Kebijakan perluasan kesempatan kerja erat kaitannya dengan perluasan investasi dan penetapan besaran upah. Investasi akan mendorong kebutuhan tenaga kerja, sebaliknya penetapan upah yang terlalu tinggi tanpa dibarengi dengan peningkatan produktivitas tidak mendorong investasi baru masuk. Investasi erat kaitannya dengan perluasan kesempatan kerja atau pembukaan

lapangan kerja baru. Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto (PMTD) dalam penghitungan pendapatan nasional mencerminkan kegiatan investasi terhadap perekonomian. Dalam menghadapi Bonus Demografi serta perkembangan Revolusi Industri 4.0 yang semakin dipercepat lagi sebagai akibat dari adanya Pandemi Covid-19 serta untuk menghadapi masalah dan tantangan pembangunan ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan kebijakan yang tertuang dalam 9 Lompatan Kemnaker yakni Transformasi Balai Latihan Kerja (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, serta Reformasi Birokrasi. Kementerian/Lembaga (K/L) umumnya memiliki kebijakan terkait dengan perluasan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Sebagai contoh sektor pertanian kebijakan perluasan kesempatan kerja seperti Program Pengembangan *Food Estate* dan dengan mengembangkan *smart farming*. Sedangkan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja berupa penguatan penyelenggaraan penyuluhan pertanian, penguatan pendidikan vokasi pertanian, dan penguatan pelatihan vokasi serta sertifikasi profesi pertanian. Sektor perdagangan memiliki kebijakan antara lain meningkatkan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM) perdagangan, pelatihan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), pelatihan pedagang pasar di daerah, pelatihan pelaku *e-commerce*. Di sektor industri pengolahan, Kementerian Perindustrian juga membuat program pengembangan vokasi antara lain pendidikan vokasi industri menuju *dual system*, pembangunan Poltek/Akademi Komunitas di Wilayah Pusat Pertumbuhan Industri (WPPI), pembangunan *link and match* lembaga pendidikan dan industri, pendidikan dan pelatihan sistem *3 in 1*, pembangunan infrastruktur dan sertifikasi kompetensi, dan pengembangan SDM menuju industri 4.0.

A Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung sejak bulan Maret 2020 semakin menyadari akan besarnya pengaruh gangguan eksternal terhadap kondisi perekonomian Indonesia. Selanjutnya gangguan terhadap perekonomian akan mengganggu pertumbuhan dan perkembangan ketenagakerjaan, yang tentunya akan mempengaruhi perkembangan kesejahteraan sosial di Indonesia. Dua faktor utama penyebab menurunnya kesejahteraan sosial adalah menurunnya daya beli diukur dengan Produk Domestik Bruto (PDB) riil per kapita dan berkurangnya kesempatan kerja yang menyebabkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meningkat.

Dampak pandemi Covid-19 terhadap perekonomian Indonesia tahun 2020 dapat dilihat dari kontraksi ekonomi dan semakin tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Pertumbuhan ekonomi pada kuartal I-2020 menjadi 2,97 persen, turun dibanding dengan kuartal IV-2019 4,97 persen. Pada kuartal II-2020, pertumbuhan ekonomi mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 5,32 persen, dan mulai membaik pada kuartal II-2021 sebesar 7,07 persen. Secara keseluruhan pada tahun 2020, perekonomian Indonesia mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen, dimana kontraksi ekonomi ini telah menyebabkan TPT meningkat dari 4,97 persen pada Agustus 2019 menjadi 7,07 persen pada Agustus 2020, sebelum menurun menjadi sebesar 6,26 persen pada Feb 2021. Jumlah orang miskin juga meningkat dari 24,79 juta orang pada September 2019 menjadi 27,55 juta orang pada September tahun 2020. Penambahan jumlah orang miskin menyebabkan tingkat kemiskinan naik menjadi di atas 10 persen.

Data-data tersebut di atas menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 telah menyebabkan target-target pencapaian kinerja ekonomi gagal tercapai dan bahkan jauh dibawah target. Misalnya target pertumbuhan ekonomi yang sebesar 4,8 persen - 5,1 persen per tahun, realisasinya mengalami kontraksi pertumbuhan menjadi sebesar 2,07 persen. Demikian pula tingkat pengangguran yang ditargetkan lebih rendah dari 6 persen, namun dalam realisasinya menjadi lebih tinggi dari 7 persen angkatan kerja. Pengalaman selama hampir dua tahun bersama pandemi juga menunjukkan adanya pergeseran aktivitas perekonomian

dan kesempatan kerja, yang sebaiknya dicermati apakah sifatnya sementara atau permanen.

Dilihat dalam rentang waktu yang lebih panjang, dapat disimpulkan bahwa perekonomian Indonesia cukup terpengaruh oleh gangguan eksternal. Misalnya melambat pertumbuhan ekonomi selama periode 1980-an disebabkan oleh beberapa kali resesi dunia. Karakteristik gangguan eksternal yang dihadapi sangat beragam. Apabila dibandingkan dengan krisis ekonomi 1998 yang menyebabkan pertumbuhan ekonomi mengalami kontraksi pertumbuhan menjadi sekitar 13 persen per tahun, maka kontraksi pada tahun 2020 dapat dikatakan relatif kecil. Demikian pula tingkat inflasi pada tahun 2020 sebesar 1,68 persen per tahun adalah jauh lebih rendah dibanding inflasi pada tahun 1998 yang dihitung berdasarkan IHK mencapai sekitar 77 persen per tahun. Sementara itu sekalipun tingkat inflasi 2020 hanya sebesar 1,68 persen per tahun, namun tingkat pengangguran mencapai 7,1 persen angkatan kerja.

Hal yang perlu dicermati adalah perbedaan karakteristik dari masing-masing gangguan eksternal, karena akan menyebabkan perbedaan dampak terhadap perekonomian nasional. Misalnya, pada tahun 1998 gangguan eksternal disebabkan oleh krisis Asia Timur, namun perekonomian dunia khususnya negara-negara maju dalam kondisi baik. Negara-negara yang cepat memperbaiki diri, seperti Korea Selatan dengan cepatnya pulih. Sebaliknya pada tahun 2020, sekalipun terganggu oleh pandemi Covid-19 kondisi ekonomi Indonesia adalah lebih baik dibandingkan dengan banyak negara lain yang juga mengalami pandemi Covid-19. Kondisi yang lebih baik tersebut belum dapat melepaskan Indonesia dari kekhawatiran-kekhawatiran akan masa depan perekonomian. Salah satu kekhawatiran yang paling besar adalah pandemi Covid-19 diperkirakan masih berlanjut dan waktunya hampir belum dipastikan, sekalipun semua negara berharap bahwa pada tahun 2022 pandemi dapat diatasi. Dengan demikian setidaknya sampai tahun 2022 perekonomian domestik dan dunia diperkirakan masih dan dikhawatirkan akan menimbulkan resesi global.

Adanya pandemi Covid-19 merupakan salah satu alasan utama untuk melakukan *review* Rencana Tenaga Kerja Nasional tahun 2020-2024. Alasan-alasan lain yang menjadi pertimbangan *review* RTKN adalah perkembangan-perkembangan eksternal dan internal.

Perkembangan eksternal yang paling penting diperhatikan adalah perkiraan resesi global, yang menyebabkan Indonesia harus lebih cepat membangun kapasitas produksi agregat dan permintaan agregat domestik agar tidak terlalu

tergantung kepada impor barang jadi, barang modal, dan bahan baku. Perbaikan kapasitas produksi agregat maupun permintaan agregat domestik tersebut juga akan membuat daya tahan perekonomian Indonesia dalam menghadapi gangguan eksternal akan semakin kuat. Sementara itu, perkembangan revolusi industri 4.0 yang sangat mengandalkan teknologi informatika, juga memaksa Indonesia untuk mempersiapkan angkatan kerja agar mampu memasuki pasar tenaga kerja yang semakin dinamis dan menuntut kualitas keterampilan semakin tinggi.

Perkembangan internal yang paling penting untuk diperhatikan adalah rencana perpindahan ibu kota negara, proyek *food estate*, dan pembangunan-pembangunan infrastruktur yang sampai tahun 2024 akan meningkatkan permintaan tenaga kerja di sektor konstruksi. Akibat perkembangan-perkembangan tersebut akan semakin terasa setelah tahun 2024, dimana antar sektor perekonomian semakin terintegrasi. Terbentuknya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi di wilayah timur Indonesia juga diperkirakan akan memengaruhi dinamika kependudukan dan ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu perbandingan indikator ketenagakerjaan yang ada pada buku RTKN tahun 2020 dengan hasil Sakernas Agustus 2020 (BPS), dapat disampaikan secara umum angka hasil Sakernas lebih besar dibandingkan dengan angka proyeksi yang ada didalam buku RTKN. Indikator ketenagakerjaan yang ada diantaranya jumlah penduduk usia kerja (PUK) hasil Sakernas sebanyak 203,9 juta, sementara angka proyeksi PUK sebanyak 203,3 juta orang atau terdapat perbedaan sebanyak 0,6 juta orang. Jumlah angkatan kerja (AK) hasil Sakernas sebanyak 138,2 juta orang sementara angka proyeksi AK sebanyak 135,3 juta orang atau terdapat perbedaan sebanyak 2,9 juta orang. Angka tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) hasil Sakernas sebesar 67,8 persen sementara proyeksi TPAK sebesar 67,5 persen atau terdapat perbedaan sebesar 0,3 poin. Jumlah penduduk yang bekerja (PYB) hasil Sakernas sebanyak 128,5 juta orang sementara angka proyeksi kesempatan kerja sebanyak 128,4 juta orang atau terdapat perbedaan sebanyak 0,1 juta orang. Angka pengangguran terbuka (PT) hasil Sakernas sebanyak 9,7 juta orang sementara proyeksi penganggur sebanyak 6,8 juta orang atau terdapat perbedaan sebanyak 2,9 juta orang. Sementara TPT hasil Sakernas sebesar 7,1 persen sementara proyeksi TPT sebesar 5,1 persen atau terdapat perbedaan sebanyak 2,0 persen.

Tabel 1.1 Perbandingan Indikator Ketenagakerjaan RTKN Tahun 2020 dan Sakernas Agustus 2020

Indikator	Tahun 2020		Satuan
	Sakernas	RTKN	
PUK	203,9	203,3	Juta
PYB	128,5	128,4	Juta
AK	138,2	135,3	Juta
PT	9,7	6,8	Juta
TPAK	67,8	67,5	Persen
- TPAK Laki laki	82,4	82,2	Persen
- TPAK Perempuan	53,1	52,9	Persen
TPT	7,1	5,1	Persen

Sumber : Sakernas Agustus Tahun 2020 dan Buku RTKN 2020-2024

Berdasarkan perkembangan-perkembangan di atas, maka dilakukan *review* terhadap RTKN 2020-2024 menjadi 2021-2024 yang bersifat komprehensif yang mencakup juga mencakup *review* metodologi, khususnya dengan memasukkannya pengaruh dampak Covid-19 dalam model-model proyeksinya. *Review* metodologi tersebut diharapkan membuat RTKN tahun 2021-2024 menjadi lebih mampu memperhitungkan dampak dan arah perkembangan ekonomi domestik maupun perekonomian dunia. Dengan demikian perumusan-perumusan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, menjadi lebih akurat dan antisipatif.

B. Dasar Hukum

Menurut RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah tahun 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah, yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif, dan adaptif, belum dapat dipenuhi secara optimal¹. Rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum merespon perkembangan kebutuhan pasar kerja merupakan salah satu penyebab mengapa produktivitas dan daya saing Indonesia masih tertinggal.

1 Kementerian PPN/BAPPENAS, Rancangan Teknokratik, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional IV 2020-2024 : Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan

Berdasarkan data Sakernas Agustus 2020 diketahui bahwa sebagian besar penduduk Indonesia yang bekerja berada pada level *semi-skilled* dengan persentase sebesar 70,06 persen dari total penduduk yang bekerja. Dalam rangka memecahkan masalah ketenagakerjaan, termasuk pengangguran dan setengah pengangguran, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta telah tibanya revolusi industri 4.0 perlu disusun perencanaan yang dapat mengantisipasi dan memecahkan permasalahan tersebut, yaitu melalui program penciptaan kesempatan kerja produktif dan remuneratif dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam.

Sebagai pelaksanaan amanat undang-undang dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang maupun Jangka Menengah maka Kementerian Ketenagakerjaan menyusun Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN). Landasan hukum penyusunan RTKN adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU ini menyatakan bahwa “dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja”. Mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terdiri dari 18 bab dan 193 pasal ini, menjadi dasar dari perencanaan tenaga kerja meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro. Rencana Tenaga Kerja Nasional merupakan bentuk perencanaan tenaga kerja makro pada tingkat nasional. Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengamanatkan agar penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan berpedoman pada perencanaan tenaga kerja tersebut. Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur informasi yang tercakup dalam perencanaan tenaga kerja serta sumber informasi tersebut.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah ini mendefinisikan Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Rencana Tenaga Kerja (RTK) adalah hasil kegiatan

perencanaan tenaga kerja. Perencanaan Tenaga Kerja Makro (PTK Makro) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral, sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah tersebut berisi pula mengenai jenis informasi ketenagakerjaan, sumber informasi ketenagakerjaan, tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, jenis dan tata cara penyusunan PTK, tata cara pelaksanaan PTK, pemantauan, evaluasi dan pembinaan, serta pembiayaan.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 Tentang Perluasan Kesempatan Kerja

Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan kerja yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja yang sudah ada.

Pasal 3 PP Nomor 33 Tahun 2013 menyebutkan bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud adalah didasarkan atas perencanaan tenaga kerja nasional dan daerah di setiap sektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.16/MEN/XI/2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Kemudian ditentukan pula

apa yang disebut dengan Perencanaan Tenaga Kerja Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Perencanaan Tenaga Kerja Nasional (PTK Nasional) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan secara nasional. Selanjutnya dijelaskan pula tentang RTKN (RTK Nasional) adalah hasil kegiatan PTK Nasional yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, perkiraan dan rencana kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan di tingkat nasional. RTKN ini selanjutnya akan diteruskan dengan penyusunan RTK Provinsi dan RTK Kabupaten/Kota.

Selanjutnya Peraturan Menteri ini menyebutkan tujuan PTK Makro dalam Pasal 2 yaitu PTK Makro bertujuan untuk:

- a. menyediakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa;
- b. mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi, perluasan kesempatan kerja, peningkatan pendayagunaan tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Tentang penghitungan selanjutnya dalam Pasal 8 Peraturan Menteri ini menyebutkan bahwa penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja dipergunakan untuk menyusun PTK Makro yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:

- a. persediaan tenaga kerja;
- b. kebutuhan akan tenaga kerja;
- c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;

- d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

C. Tujuan

Tujuan Umum dari Rencana Tenaga Kerja Nasional adalah sebagai arahan bagi penyusunan rencana dan pelaksanaan pembangunan di berbagai bidang sehingga lebih bersifat “ramah ketenagakerjaan” (*employment-growth friendly*).

Tujuan Khusus:

1. Memperkirakan persediaan tenaga kerja.
2. Memperkirakan kebutuhan tenaga kerja.
3. Memperkirakan tingkat pengangguran terbuka.
4. Menyusun kebijakan ketenagakerjaan.
5. Memberikan masukan bagi pengambil kebijakan.

D. Metodologi

Ada beberapa tahap dalam melakukan proyeksi ketenagakerjaan yang terbagi menjadi Proyeksi Penawaran Tenaga kerja dan Proyeksi Permintaan Tenaga Kerja. Tahapan tersebut adalah pertama, proyeksi penawaran tenaga kerja yang terdiri dari Proyeksi total jumlah penduduk usia kerja 15 tahun ke atas, Proyeksi total jumlah penduduk yang masuk angkatan kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk semua penduduk usia 15 tahun ke atas. Selanjutnya dari total penduduk Usia kerja dan Penduduk yang masuk angkatan kerja diestimasi proyeksi jumlah Angkatan Kerja menurut karakteristik dan wilayah. Karakteristik tersebut adalah usia, jenis kelamin dan pendidikan. Kedua, proyeksi permintaan tenaga kerja secara total, kemudian dilanjutkan dengan proyeksi pekerja menurut lapangan usaha, status pekerjaan, karakteristik sosio demografi, dan wilayah. Ketiga, proyeksi pengangguran merupakan selisih antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk yang bekerja atau dapat dinyatakan dalam indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). TPT merupakan persentase jumlah pengangguran terhadap angkatan kerja. Proyeksi jumlah dan TPT akan dilakukan menurut karakteristik tenaga kerja. Keempat, sebagai tambahan dilakukan pula proyeksi produktivitas tenaga kerjanya. Detail tahapan untuk setiap tahapan sebagai berikut:

1. Metode Proyeksi Penawaran Tenaga Kerja

Proyeksi Jumlah Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja adalah semua jumlah penduduk Indonesia yang berumur 15 tahun ke atas. Proyeksi jumlah penduduk usia kerja (PUK) dari tahun 2021-2024 menggunakan hasil Proyeksi Penduduk 2015-2045 yang telah dibuat oleh BPS, Bappenas dan UNFPA (2018).

Proyeksi Jumlah Angkatan Kerja

Proyeksi total jumlah angkatan kerja dihitung dengan memproyeksikan angka TPAK nasional 2021-2024 dengan mempertimbangkan TPAK dari tahun 2010-2020. Asumsi pertumbuhan linear TPAK terhadap waktu di periode tersebut diasumsikan akan berlangsung hingga periode proyeksi dan dengan memberikan batasan TPAK nasional maksimal pada kisaran 70 persen.

Jumlah angkatan kerja nasional 2021-2024 dihitung dengan mengalikan TPAK dan jumlah penduduk usia kerja di periode waktu yang sama. Jumlah angkatan kerja total selanjutnya di subgregasi jumlah angkatan kerja menurut karakteristik. Asumsi pola perubahan distribusi angkatan kerja menurut karakteristik periode 2016-2020 masih akan membentuk pola distribusi angkatan kerja di periode proyeksi. Dari proyeksi pola distribusi angkatan kerja, maka dapat dihitung jumlah angkatan kerja menurut karakteristik dan wilayah. Dari proyeksi jumlah angkatan kerja menurut karakteristik dan proyeksi jumlah penduduk usia kerja 2021-2024, maka rasio keduanya dapat dihitung proyeksi TPAK-nya.

2. Metode Proyeksi Permintaan Jumlah Pekerja

Variabel yang digunakan untuk mengestimasi permintaan tenaga kerja adalah jumlah pekerja (L), nilai Produk Domestik Bruto (PDB), dan upah (W). Data yang digunakan merupakan data kuartal dengan periode waktu kuartal 1 tahun 2005 hingga kuartal 1 tahun 2021. Semua series data data PDB dikonversi ke dalam harga konstan 2010. Data PDB, jumlah pekerja dan upah bersumber *website* dan publikasi BPS. Upah diubah ke upah riil dengan menggunakan Indeks Harga Konsumen. Data jumlah pekerja dan upah merupakan hasil Sakernas 2005 hingga 2021. Jumlah pekerja dan upah

yang tersedia bulan Februari dan Agustus yang selanjutnya berturut-turut mewakili kuartal 1 dan kuartal 3, sedangkan data kuartal 2 dan kuartal 4 diestimasi dengan menggunakan interpolasi linear.

Proyeksi permintaan tenaga kerja dimulai dengan menghitung total jumlah pekerja di tingkat nasional. Estimasi permintaan tenaga kerja menggunakan *Vector Autoregressive (VAR)*

Metode *VAR (Vector Autoregressive)*

Estimasi permintaan pekerja dengan menggunakan *VAR* merupakan perbaikan dari metode permintaan tenaga kerja dari RTKN terdahulu yang menggunakan regresi *Ordinary Least Square (OLS)*. Kelemahan *data series* dengan menggunakan metode regresi *OLS*² bisa menghasilkan *spurious correlation*. Dasar pertimbangan menggunakan model *VAR* adalah sebagai berikut.

- a. Dengan model *VAR* dapat menjadi salah satu alternatif solusi untuk menghindari adanya *Spurious Regression*. *Regresi non-stationary cointegrated* menjadi alternatif pilihan. *Stationary cointegration* dapat memperkaya analisis. Salah satu properties dari *cointegrated VAR* adalah setidaknya ada satu *direction of causality*. Selain semua variabel dalam sistem persamaan diperlakukan sebagai variabel endogen, adanya proses *adjustment* ketika sistem mendapat *exogenous shock*.
- b. Koefisien α dalam *VAR-VECM* terintegrasi menunjukkan kecepatan *adjustment* dari sistem (*VAR*) kembali ke kondisi *equilibrium* jika terjadi *shock* dalam sistem.
- c. Dengan pendekatan *VAR* terintegrasi, dampak *shock* dari salah satu variabel dalam persamaan dapat dilihat dari statistic *IRF (Impulse Response Function)*. *IRF* memberikan informasi hubungan antara *output (PDB)*, *employment (L)* dan upah (*W*).

Studi ini menggunakan model *VAR* untuk memperkirakan jumlah pekerja maka dapat dihitung jumlah pekerja sampai dengan 2024.

Pemilihan model *VAR* dimulai dengan beberapa tahap pengujian:

2 *Spurious correlation* menurut Granger dan Newbold (1987) , jika $R^2 >$ Statistik Durbin-Watson. Selain itu, hasil memiliki: (i) koefisien determinasi (nilai F) tinggi, (ii) nilai R^2 tinggi, (iii) nilai signifikansi (t) tinggi, dan nilai D-W rendah.

(i) uji stasioner³ dari ketiga variabel PDB, *employment* dan upah yang ketiganya dalam *ln*, (ii) uji *Granger Causality Tests*⁴, uji Kointegrasi Johansen⁵, dan uji *Vector Error Correction Model (VECM)*⁶. Hasil pengujian menunjukkan kointegrasi secara keseluruhan adalah lemah sehingga kembali menggunakan VAR. Hasil dari VAR juga memberikan R² yang lebih tinggi maka VAR sebagai model terpilih.

Dalam studi ini, estimasi VAR menggunakan dua skenario. Skenario pertama disebut skenario pesimis yakni estimasi menggunakan data dengan memasukkan periode krisis kuartal 2,3,4 tahun 2020 dan kuartal 1 tahun 2021. Skenario kedua disebut skenario optimis, estimasi VAR menggunakan data yang tidak memasukkan periode krisis. Dari kedua model diprediksi jumlah pekerja 2021 hingga tahun 2024 dan selanjutnya dari keduanya melalui *expert judgment* diperoleh skenario terpilih^{7,8}.

3. Metode Proyeksi Keseimbangan Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penghitungan keseimbangan dengan mengurangi jumlah angkatan kerja sebagai *proxy* penawaran pekerja dan jumlah pekerja sebagai *proxy* permintaan pekerja dimana selisihnya adalah jumlah penduduk yang mencari kerja atau disebut pengangguran terbuka⁹. Jumlah angkatan kerja

3 Hasil uji ADF pada *first difference*, ketiga variable data menunjukkan stasioner.

4 Hasil *Granger Causality* menunjukkan terdapat hubungan kausalitas (dua arah) antara PDB (dalam *ln*) dengan *employment* dan antara upah (*ln*) dengan *employment (ln)*; tetapi satu arah antara *W (ln)* dengan PDB

5 Hasil uji *Johansen Cointegration* menunjukkan terdapat persamaan yang terkointegrasi.

6 Hasil uji VECM menunjukkan persamaan terkointegrasi (ECM) yang memiliki arah yang sesuai dan signifikan di *alpha 5* persen adalah persamaan *lnw*. Artinya kointegrasi secara keseluruhan adalah lemah.

7 Skenario terpilih dengan mengasumsikan di tahun 2021 terdapat dampak pandemi disumbangkan dari skenario pesimis sebesar 0.65, di tahun 2022 sebesar 0.5, tahun 2023 sebesar 0.4 dan tahun 2024 sebesar 0.3

8 Hasil estimasi VAR **skenario pesimis:**

$$\text{Employment: } LNL = 0.67530741505 * LNL(-1) - 0.400006070256 * LNL(-2) + 0.103102824032 * LNPDB(-1) + 0.182278979421 * LNPDB(-2) - 0.00593625907729 * LNW(-1) - 0.00404237332049 * LNW(-2) + 3.54298890794$$

$$\text{PDB: } LNPDB = 0.538251369127 * LNL(-1) + 0.317876523724 * LNL(-2) + 0.737782516345 * LNPDB(-1) - 0.102213434393 * LNPDB(-2) - 0.0337896706934 * LNW(-1) + 0.0560821828103 * LNW(-2) - 3.35726649439$$

$$\text{Upah: } LNW = 0.0628449864308 * LNL(-1) - 0.206828900996 * LNL(-2) + 0.358841106668 * LNPDB(-1) - 0.133953796364 * LNPDB(-2) + 0.732830489343 * LNW(-1) + 0.038892700719 * LNW(-2) - 1.93886738976$$

Skenario optimis:

$$\text{Employment: } LNL = 0.70986037691 * LNL(-1) - 0.426465194605 * LNL(-2) + 0.0789260633386 * LNPDB(-1) + 0.198698142575 * LNPDB(-2) + 0.0528225437386 * LNW(-1) - 0.0596562027725 * LNW(-2) + 3.61975824456$$

$$\text{PDB: } LNPDB = 0.535490280421 * LNL(-1) + 0.480764964285 * LNL(-2) + 0.620307806943 * LNPDB(-1) - 0.0405421416084 * LNPDB(-2) - 0.0577238274741 * LNW(-1) + 0.0879302938078 * LNW(-2) - 4.4724955479$$

$$\text{Upah: } LNW = -0.337199700507 * LNL(-1) + 0.449514719476 * LNL(-2) - 0.00666895974185 * LNPDB(-1) + 0.110197352804 * LNPDB(-2) + 0.715124599457 * LNW(-1) + 0.0956020827131 * LNW(-2) - 2.97509965393$$

9 Hasil estimasi dari skenario terpilih tahun 2021 (6.23%), 2022 (5,91%) dan 2024 (5.19%) perbandingan hasil estimasi IMF berturut sebesar 6.59%, 5,8 % dan 5,3% pada periode waktu yang sama.

dikurangi dengan jumlah pekerja menurut karakteristik masing-masing maka dapat dihitung jumlah pengangguran menurut karakteristiknya. Dari jumlah pengangguran dan jumlah angkatan kerja masing-masing menurut karakteristik, maka rasio keduanya diperoleh TPT menurut karakteristik.

4. Metode Proyeksi Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja diukur dari besaran nilai tambah menurut sektor per pekerja. Prediksi nilai tambah per sektor 2021-2024 melalui tahapan se-bagai berikut: (i) melakukan *forecasting* tahunan PDB dengan model VAR, (ii) memprediksi distribusi PDB ke sektor dengan mengasumsikan tren distribusi 2021-2024 mengikuti pola tren distribusi sektor selama periode 2010-2020 (data tahunan), (iii) menghitung produktivitas tenaga kerja dari prediksi PDB sektor dan prediksi *employment* yang diperoleh dari estimasi proyeksi pekerja menurut 17 sektor.

E. Sumber Data

Sumber data utama yang digunakan adalah data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan bulan Agustus mulai dari tahun 2016 sampai tahun 2020. Sedangkan untuk data kuartalan menggunakan data dari tahun 2005 hingga 2021. Selain data Sakernas, sumber data lain yang digunakan adalah data kondisi makro ekonomi Indonesia seperti Pendapatan Domestik Bruto (PDB), inflasi, dan investasi bersumber dari publikasi BPS. Beberapa data makroekonomi dari Lembaga Internasional seperti Bank Dunia, *International Monetary Fund (IMF)* dan *The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*.

F. Pengertian

Beberapa istilah ketenagakerjaan yang digunakan dalam RTKN ini mengacu kepada BPS dan BPS mengacu pada ketentuan *International Labor Organization (ILO)* adalah sebagai berikut.

1. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
2. Angkatan Kerja adalah penduduk usia 15 tahun dan lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.
3. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga, atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

4. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, minimal satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi dan mereka yang mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, misal karena sakit, cuti, menunggu panen, mogok, dan sebagainya.
5. Pengangguran yang dimaksud adalah pengangguran terbuka. Penganggur terbuka terdapat empat kategori terdiri dari: (i) mereka yang tidak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan, (ii) mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, (iii) mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, (iv) mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.
6. TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) adalah persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja.
7. TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.

G. Sistematika

Dokumen *Review* RTKN Tahun 2020-2024 ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

- I. Pendahuluan,
- II. Kondisi Perekonomian dan Tenaga Kerja,
- III. Hasil Proyeksi Penawaran Tenaga kerja,
- IV. Hasil Proyeksi Permintaan Tenaga Kerja,
- V. Proyeksi Keseimbangan Tenaga Kerja, dan
- VI. Kebijakan Ketenagakerjaan.

A. Kondisi Ekonomi

Evaluasi kinerja makro suatu perekonomian dilakukan dengan melihat perkembangan angka-angka pertumbuhan ekonomi, stabilitas tingkat harga umum, dan lapangan kerja atau tingkat pengangguran terbuka. Kinerja ekonomi makro merupakan hasil interaksi permintaan dan penawaran agregat. Evaluasi kinerja ekonomi makro, terutama dalam perspektif jangka panjang amat bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang karakteristik fundamental sisi permintaan dan penawaran agregat. Untuk itu diperlukan pemahaman tentang karakteristik sisi permintaan dan penawaran.

1. Kinerja Ekonomi Makro Periode 1970-2019

Kinerja ekonomi makro periode 1970-2019 dievaluasi dengan melihat angka-angka pertumbuhan ekonomi, stabilitas harga umum, dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada periode yang bersangkutan.

a. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi menunjukkan laju kecepatan perubahan *output* agregat suatu perekonomian dalam satu periode waktu tertentu. Periode waktu yang digunakan dalam analisis ringkas ini adalah tahunan. Penghitungan laju pertumbuhan ekonomi didasarkan angka Produk Domestik Bruto (PDB) harga konstan atau yang dikenal juga sebagai PDB riil. Tabel 2.1 di bawah ini menunjukkan laju pertumbuhan ekonomi nasional selama periode 1970-2019.

Tabel 2.1 Laju Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 1970-2019 (Persen/Tahun)

Periode	Laju Pertumbuhan Ekonomi (Persen/Tahun)	Periode	Laju Pertumbuhan Ekonomi (Persen/Tahun)
1970-1980	7,45	2013	5,66
1980-1990	5,91	2014	5,01
1990-2000	4,36	2015	4,88
1990-1996	7,25	2016	5,03
2000-2010	5,21	2017	5,07
2010-2013	5,99	2018	5,17
1998	13,13	2019	5,02
1970-1996	6,69		
2001-2013	3,39		
1970-2013	5,63		

Sumber: diolah dari BPS: Statistik Indonesia, berbagai tahun

Data pada Tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa hanya pada dua periode mengalami laju pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi yaitu lebih dari 7 persen per tahun, yaitu 1970-1980 sebesar 7,45 persen per tahun dan periode 1990-1996 sebesar 7,25 persen per tahun.

Pertumbuhan ekonomi 1970-1980 dipengaruhi oleh kenaikan harga minyak mentah, yang mana pada masa itu Indonesia merupakan eksportir minyak yang mampu memproduksi 1,5 juta barrel per hari. Uang hasil penerimaan minyak tersebut oleh pemerintah digunakan untuk membangun perekonomian, terutama melalui pembangunan sarana dan prasarana fisik termasuk infrastruktur dan perbaikan kualitas SDM melalui peningkatan belanja kesehatan dan pendidikan.

Pertumbuhan ekonomi yang hampir mencapai 8 persen per tahun terjadi justru pada masa beberapa tahun sebelum krisis 1998 yaitu 1990-1996. Laju pertumbuhan yang tinggi ini disebabkan beberapa langkah liberalisasi pemerintah yang sekalipun belum sempurna namun sudah menarik para investor asing untuk menanam modalnya di Indonesia. Selama periode ini terlihat gejala meningkatnya arus dana asing yang masuk ke Indonesia baik dalam bentuk penanaman modal asing (PMA) yang memperbesar kapasitas produksi agregat maupun portofolio asing yang memasuki pasar uang dan modal. Data-data menunjukkan bahwa dana asing yang masuk sebagian besar merupakan portofolio.

Selama periode 1980-1990 laju pertumbuhan ekonomi menurun cukup drastis menjadi 5,91 persen per tahun, bahkan pada tahun 1982 dan 1985 laju pertumbuhan ekonomi di bawah angka 3,0 persen per tahun. Pada tahun 1982 pertumbuhan ekonomi adalah 2,25 persen per tahun dan pada tahun 1985 adalah 2,46 persen per tahun. Penurunan laju pertumbuhan selama periode 1980-1990 dipengaruhi oleh perkembangan perekonomian dunia, khususnya negara-negara maju beberapa kali mengalami resesi. Salah satu penyebab utama resesi dunia saat itu adalah kenaikan drastis harga minyak bumi selama periode 1974-1982.

Selama periode 1990-2000, laju pertumbuhan ekonomi kembali menurun menjadi rata-rata 4,36 persen per tahun, walaupun selama periode 1990-1996 perekonomian mampu mencapai laju pertumbuhan tinggi. Penyebab utama penurunan ini adalah kontraksi yang besar akibat Krisis 1998, di mana pertumbuhan ekonomi sebesar minus 13,13 persen. Kontraksi pada tahun 1998 adalah yang terbesar dalam sejarah perekonomian periode kemerdekaan Indonesia. Kontraksi ini sekitar 6 kali lipat kontraksi yang terjadi pada krisis ekonomi pada masa akhir periode Orde Lama (1962-1966) dan gangguan ekonomi karena pandemi Covid -19 pada tahun 2020 yang lalu.

Selama periode 2000-2010 laju pertumbuhan ekonomi masih tetap rendah yaitu 5,20 persen per tahun. Bahkan pada tahun 1999, laju pertumbuhan ekonomi hanya 0,79 persen per tahun. Barulah pada tahun 2000, perekonomian mulai dapat tumbuh 4,92 persen yang hampir mencapai 5 persen per tahun, namun pada tahun 2001 laju pertumbuhan menurun menjadi 3,64 persen per tahun. Faktor penyebab rendahnya pertumbuhan ekonomi periode 2000-2010 dapat dibedakan menjadi eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah gangguan ekonomi dunia terutama adalah faktor harga minyak bumi, dan krisis kredit perumahan Amerika Serikat pada tahun 2009. Faktor internal antara lain adalah ketidakstabilan politik pasca krisis 1998, lambannya pembangunan infrastruktur fisik dan non fisik, serta masalah bidang ketenagakerjaan.

Selama periode 1970-2013 laju pertumbuhan ekonomi Indonesia, rata-rata sebesar 5,63 persen. Sementara itu laju pertumbuhan ekonomi selama dekade sebelum krisis 1998 yaitu periode 1970-1996 adalah

sebesar 6,69 persen per tahun. Laju pertumbuhan tersebut lebih tinggi periode setelahnya yaitu 2001-2013 yang sebesar 5,39 persen per tahun. Data-data tersebut di atas menunjukkan bahwa selama periode 1970-2013 laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis 1998 lebih rendah dibandingkan dengan periode sebelum krisis 1998.

Selama beberapa tahun terakhir yaitu periode 2014-2019, laju pertumbuhan ekonomi rata-rata adalah sekitar 5,03 persen per tahun, di mana pada tahun 2015 sempat mencapai sedikit lebih rendah dari 5 persen yaitu 4,88 persen per tahun. Laju pertumbuhan ekonomi selama periode 2016-2019 rata-rata adalah 5,1 persen per tahun lebih rendah dari periode 1970-2013 maupun 2001-2013, namun angkanya lebih stabil karena tidak bergejolak atau fluktuatif.

b. Inflasi

Tingkat stabilitas harga umum dievaluasi dengan angka laju inflasi menunjukkan kecepatan perubahan harga umum per periode waktu. Dalam analisis ini, inflasi yang dihitung adalah periode tahunan dengan menggunakan angka deflator PDB, yang dikenal juga sebagai Indeks Harga Implisit (IHI). Angka inflasi yang dihasilkan adalah yang paling agregat dan hasilnya tidak selalu sama bila dilakukan dengan menggunakan Indeks Harga Konsumen (IHK). Tabel 2.2 di bawah ini menunjukkan perkembangan laju inflasi di Indonesia selama periode 1970-2019.

Data pada Tabel 2.2 di bawah menunjukkan bahwa selama periode 1970-2019 ada kecenderungan inflasi dihitung berdasarkan deflator PDB (Indeks Harga Implisit) terus menurun. Selama periode 1970-1980 laju inflasi cukup tinggi mencapai 20,9 persen per tahun, sedangkan pada periode 1980-1990 menurun menjadi 8,7 persen per tahun. Pada dekade 1990-an sebelum krisis ekonomi 1998 yaitu periode 1990-1996 laju inflasi masih tetap lebih rendah dari 10 persen. Pada saat krisis ekonomi 1998 laju inflasi mencapai tertinggi sebesar 77,63 persen. Selama periode 2000-2010 laju inflasi masih lebih dari 8,59 persen per tahun dan pada 2010-2013 laju inflasi sedikit menurun menjadi 5,8 persen per tahun. Jika dilihat dalam rentang waktu yang lebih panjang, dapat disimpulkan bahwa sebelum periode krisis ekonomi pada tahun 1998, yaitu pada periode 1970-1996 inflasi di Indonesia relatif tinggi

mencapai 13,7 persen per tahun. Setelah kembali normal pasca krisis 1998 yaitu selama periode 2001-2013 inflasi menurun menjadi 9,0 persen per tahun. Penurunan laju inflasi disebabkan terutama oleh mulai pulihnya kembali pasokan agregat, pasca krisis 1998.

Tabel 2.2 Laju Inflasi Indonesia Periode 1970-2019 (Persen/Tahun)

Periode	Laju Inflasi (Persen/Tahun)	Periode	Laju Inflasi (Persen/Tahun)
1970-1980	20,9	2013	5,0
1980-1990	9,4	2014	5,4
1990-2000	16,7	2015	4,0
1990-1996	9,5	2016	2,4
2000-2010	9,6	2017	4,3
2010-2013	9,0	2018	3,8
1998	74,2	2019	1,6
1970-1996	13,7		
2001-2013	9,0		

Sumber: diolah dari BPS: Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama tahun 2005-2008 inflasi relatif tinggi yaitu antara 10 persen sampai dengan 18 persen per tahun. Misalnya pada tahun 2005, inflasi sebesar 17,11 persen per tahun, pada tahun 2007 inflasi sebesar 6,59 persen per tahun dan 2008 sebesar 11,06 persen per tahun. Selama periode 2009-2011, inflasi menurun namun masih diantara 7 - 8 persen per tahun. Memasuki tahun 2012 sampai 2019, inflasi lebih rendah dari 5 persen per tahun. Bahkan pada tahun 2019, inflasi hanya sebesar 1,6 persen per tahun. Dengan demikian, selama periode 2015-2019 laju inflasi mengalami penurunan yang besar.

c. Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat pengangguran terbuka menunjukkan proporsi (persentase) angkatan kerja yang menganggur. Bila TPT semakin besar, kondisi ekonomi atau kinerja ekonomi makro dapat dikatakan memburuk. Tabel 2.3 di bawah ini menunjukkan perkembangan TPT Indonesia selama periode 1970-2019

Tabel 2.3 Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Periode 1970-2019
(Persen)

	Angkatan Kerja (juta orang)	Penduduk yang Bekerja (juta orang)	Pencari Kerja (juta orang)	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persentase Angkatan Kerja)
1970	43.4	40.3	3.1	7.1
1980	52.4	51.6	0.8	1.5
1990	77.9	74.9	3.0	3.9
1996	90.1	85.7	4.4	4.9
1997	91.3	87	4.3	4.7
1998	92.7	86.7	6.0	6.5
1999	94.8	88.9	5.9	6.2
2000	95.7	89.8	5.9	6.2
2001	98.8	90.8	8.0	8.1
2010	116.5	108.2	8.3	7.1
2011	117.4	109.7	7.7	6.6
2012	118.1	110.8	7.3	6.2
2013	120.3	112.5	7.8	6.5
2014	121.9	114.6	7.3	6.0
2015	122.4	114.8	7.6	6.2
2016	125.4	118.4	7.0	5.6
2017	128.1	121.0	7.1	5.5
2018	131.0	124.0	7.0	5.3
2019	133.6	126.5	7.1	5.2

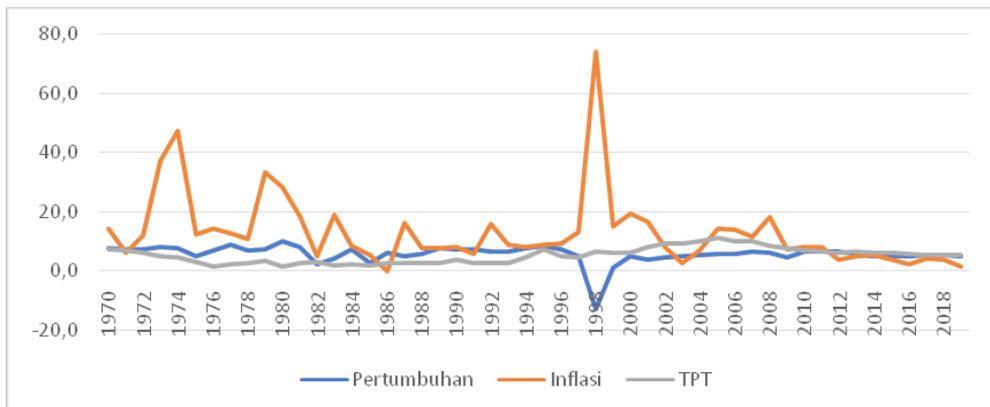
Sumber: diolah dari BPS: Statistik Indonesia, berbagai tahun

Data pada Tabel 2.3 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1970-2013 lapangan kerja diukur dengan jumlah penduduk yang bekerja terus bertambah banyak namun tingkat pengangguran terbuka (TPT) belum dapat menurun drastis.

Selama periode sebelum krisis 1998 yaitu 1970-1996 TPT menurun cukup cepat dari sebesar 7,1 persen pada tahun 1970 menjadi sebesar 3,9 persen pada tahun 1990, walaupun naik kembali pada tahun 1996 menjadi 4,9 persen. Setelah periode krisis 1998 yaitu 1999-2013, TPT kembali mencapai angka lebih dari 6 persen. Bahkan pada dekade 2000-an, TPT mencapai lebih dari 7 persen yang lebih tinggi dibanding dekade 1970-an. Pada tahun 2015 angka TPT mencapai 6,2 persen,

sementara pada periode 2016-2019 angka TPT mengalami penurunan bertahap yang mana angkanya secara umum di sekitar angka 5 persen.

Selama periode 1970-2013, angka elastisitas kesempatan kerja rata-rata 0,4 yang artinya setiap satu persen per tahun pertumbuhan ekonomi akan menghasilkan pertumbuhan lapangan kerja sebesar 0,4 persen. Untuk menambahkan lapangan kerja satu persen, ekonomi cukup tumbuh 2,5 persen per tahun. Angka elastisitas kesempatan kerja tersebut adalah lebih tinggi dari angka teoritis yang dikenal sebagai Hukum Okun (*Okun's Laws*) yang menyatakan untuk menambah lapangan kerja satu persen per tahun ekonomi harus tumbuh 4 persen per tahun. Berdasarkan pernyataan tersebut, angka elastisitas kesempatan kerja adalah 0,25.



Sumber: diolah dari BPS: Statistik Indonesia, berbagai tahun

Gambar 2.1 Kinerja Ekonomi Makro Indonesia Periode 1970-2019

Masih relatif tingginya tingkat pengangguran walaupun elastisitas kesempatan kerja relatif tinggi menunjukkan beberapa indikasi. Pertama, adanya akselerasi pertumbuhan angkatan kerja yang menyebabkan pertumbuhan kesempatan kerja kurang memadai untuk menyerap angkatan kerja baru. Kedua, adanya ketidaksesuaian kualitas angkatan kerja dengan syarat pasar kerja. Hal ini dapat dilihat masih relatif tingginya proporsi angkatan kerja yang berpendidikan rendah. Gambar 2.1 di atas memberikan gambaran keseluruhan tentang kinerja ekonomi makro selama periode 1970-2019.

Gambar 2.1 di atas menunjukkan bahwa dalam jangka panjang ada kecenderungan kinerja ekonomi makro cenderung semakin stabil, walaupun ada beberapa gangguan yang menyebabkan kondisi-kondisi ekstrim. Laju inflasi yang ekstrim tinggi pada dekade 1970-an dan 1980-an, berhubungan erat dengan kondisi kegagalan panen. Hal ini dapat dipahami karena pada dekade-dekade tersebut komponen belanja pangan dalam total belanja kebutuhan pokok masih relatif besar. Inflasi yang tinggi pada periode 1970-an dan 1980-an juga disebabkan anggaran ekspansif pemerintah akibat meningkatnya penerimaan pemerintah dari minyak dan mengalirnya bantuan luar negeri untuk pembangunan. Setelah kontraksi yang besar pada tahun 1998, kinerja perekonomian bergerak ke arah lebih stabil. Selama periode 2015-2019, laju inflasi, tingkat pengangguran, dan pertumbuhan ekonomi bergerak searah dan bersamaan tanpa gejolak berarti. Hal ini menunjukkan bahwa selama periode tersebut kemungkinan sudah mencapai kondisi keseimbangan stabil, sayangnya pada level yang relatif rendah. Penyebab keseimbangan stabil pada level yang relatif rendah ini adalah lambannya pertumbuhan kapasitas produksi agregat. Hal ini disebabkan terutama oleh relatif rendahnya laju pertumbuhan investasi dan lambannya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, perlu dilakukan langkah-langkah untuk mendorong laju pertumbuhan ekonomi dalam menurunkan tingkat pengangguran dengan tidak memicu inflasi.

2. Kinerja Ekonomi Makro Tahun 2020

Selama tahun 2020, perekonomian Indonesia mengalami gangguan karena pandemi Covid-19 yang mulai melanda sejak Maret 2020, akibatnya kinerja makro ekonomi Indonesia mengalami penurunan. Pertumbuhan ekonomi terkontraksi sebesar 2,07 persen, bersamaan dengan deflasi satu persen diukur dengan deflator PDB dan tingkat pengangguran terbuka mencapai 7,1 persen. Sebenarnya kinerja ekonomi Indonesia tidak seburuk negara-negara lain yang juga mengalami pandemi Covid-19, demikian pula kontraksi ekonomi relatif kecil dibandingkan dengan tahun 1998. Sementara itu, perekonomian mengalami deflasi yang sangat kontras dengan kondisi 1998 yaitu kontraksi -13,13 persen disertai inflasi yang tinggi 77,6 persen per tahun.

Kekhawatiran yang muncul adalah tingginya tingkat pengangguran pada saat deflasi. Hal ini menyiratkan bahwa sisi permintaan dan penawaran agregat secara bersamaan mengalami kontraksi. Kekhawatiran lain adalah potensi resesi ekonomi dunia yang berkepanjangan bila pandemi tidak dapat segera diatasi, sehingga situasinya akan bertambah berat. Tanpa adanya pandemi Covid-19 saja lembaga-lembaga keuangan internasional memramalkan perekonomian hanya dapat tumbuh pada angka yang relatif rendah yaitu 2,5 persen per tahun.

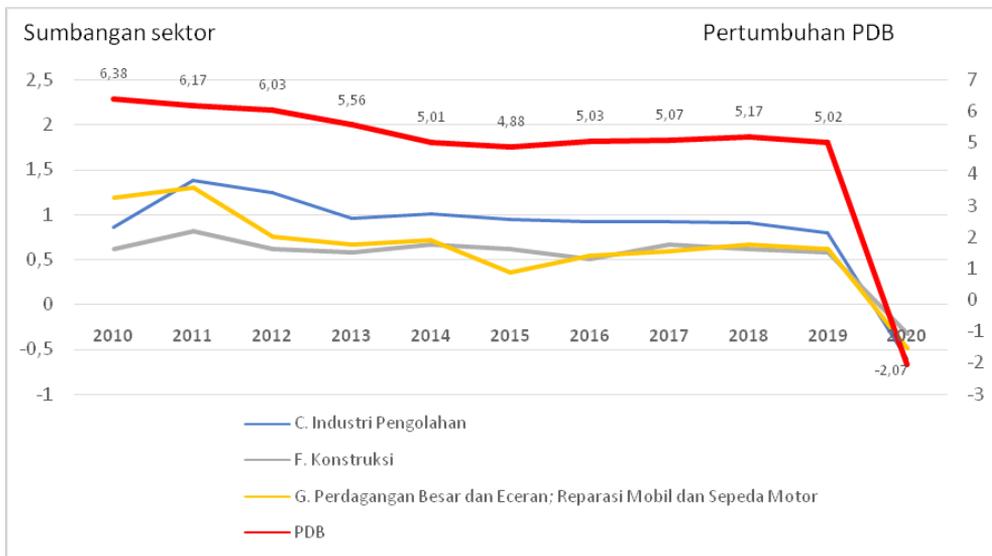
Prospek untuk dapat keluar dari kondisi pandemi Covid-19, bukan hanya ditentukan oleh langkah-langkah atau kebijakan ekonomi pemerintah, tetapi juga partisipasi masyarakat dalam mencegah penularan Covid-19 dan juga kestabilan politik. Dengan demikian, langkah-langkah non-ekonomi juga berpengaruh besar terhadap prospek pemulihan ekonomi melalui terlepasnya perekonomian dari pandemi Covid-19.

Analisis ringkas kinerja ekonomi makro Indonesia selama periode 1970-2020 atau selama setengah abad terakhir ini menunjukkan beberapa hal penting yang perlu dicermati. Pertama, gangguan ekstrim selalu dipicu oleh gangguan eksternal (*external shock*) pada sisi penawaran agregat. Banyak faktor yang mempengaruhi kerawanan sisi pasokan agregat seperti jumlah, kualitas, dan penyebaran infrastruktur fisik dan non fisik, ketergantungan yang besar pada bahan baku dan barang modal impor, serta sisi penawaran tenaga kerja yang tidak stabil dan tidak selalu sesuai dengan standar pasar tenaga kerja. Kedua, di sisi permintaan agregat, ketergantungan yang sangat besar kepada pasar dunia juga menyebabkan perekonomian Indonesia sangat terdampak bila perekonomian dunia mengalami resesi. Ketiga, masih besarnya pengaruh faktor non ekonomi khususnya stabilitas politik dan perilaku masyarakat dalam menjalani kehidupan domestik. Keempat, penurunan kinerja ekonomi makro pada tahun 2020 akibat pandemi Covid-19 memberikan pelajaran bahwa perekonomian nasional mengalami tekanan berat akibat gangguan pada sisi permintaan dan penawaran agregat. Pada saat ini, langkah-langkah atau kebijakan ekonomi harus didukung oleh langkah-langkah non-ekonomi seperti menjaga stabilitas politik dan perubahan perilaku yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupan global yang semakin meluas dan mendalam.

B. Potensi Indonesia

Pertumbuhan ekonomi Indonesia menunjukkan pertumbuhan positif pada kisaran 5,01 hingga 6,38 persen disebabkan karena terdapat tiga sektor yang mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Ketika sektor tersebut mulai dari yang tertinggi adalah industri pengolahan, kemudian sektor perdagangan dan sektor konstruksi.

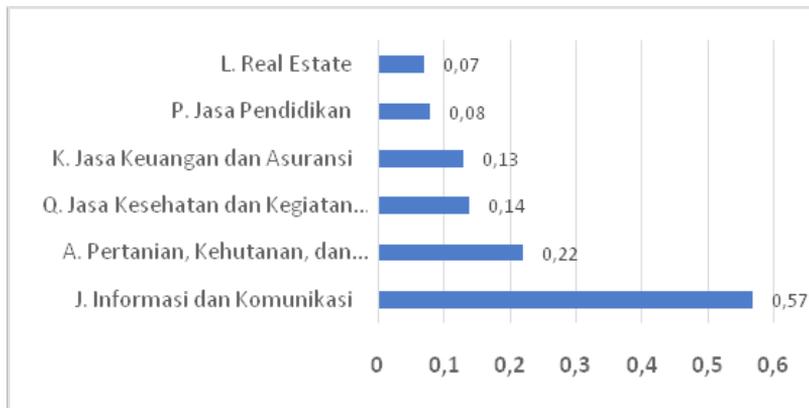
Ketiga sektor ini menjadi sumber pertumbuhan ekonomi dengan sumbangan terhadap pertumbuhan karena secara konsisten menyumbangkan minimal 0,6 poin persen dalam tujuh tahun selama periode 2010-2019. *OECD* memperkirakan perekonomian Indonesia akan mulai normal memerlukan waktu dua tahun. Sektor-sektor tersebut diharapkan masih akan menyumbangkan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.



Sumber: www.bps.go.id

Gambar 2.2 Pertumbuhan PDB dan Tiga Sektor Penyumbangan Pertumbuhan

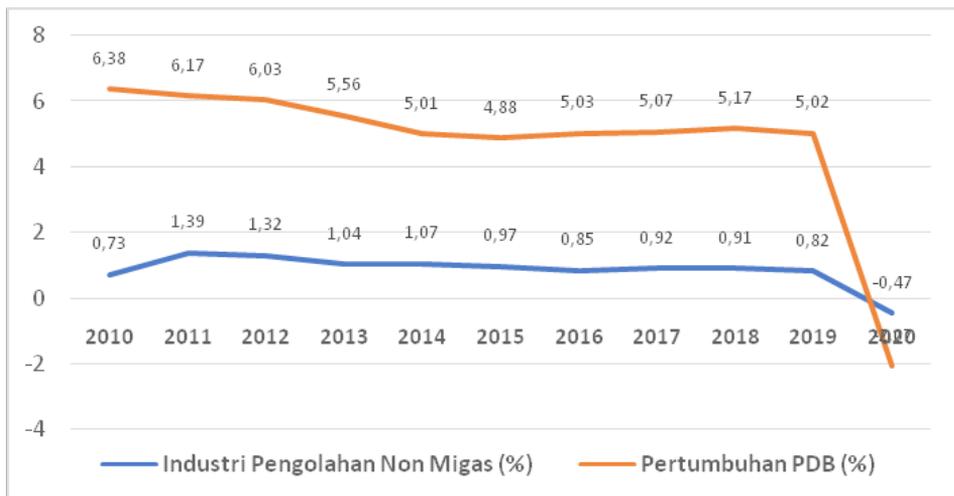
Dari 17 sektor lapangan usaha, hanya ada beberapa sektor yang potensial masih memberikan sumbangan pada pertumbuhan ekonomi di masa pandemi. Urutan sektor yang banyak memberikan sumbangan pada ekonomi adalah (J) informasi dan komunikasi, (A) pertanian, kehutanan, dan perikanan, (Q) jasa kesehatan dan kegiatan sosial, (K) jasa keuangan dan asuransi, (P) jasa pendidikan, dan (L) *realstate*. Sektor-sektor tersebut mempunyai pertumbuhan yang sangat tinggi namun *share* dalam struktur PDB relatif kecil sehingga tidak mampu mendorong pertumbuhan ekonomi positif.



Sumber: www.bps.go.id

Gambar 2.3 Sumbangan Enam Sektor Penting Terhadap PDB di Masa Pandemi, 2020 (Persen)

Pertumbuhan ekonomi Indonesia sebelum pandemi berada pada kisaran 4,88 persen sampai dengan 6,38 persen dengan angka terendah di tahun 2015 dan tertinggi di tahun 2010. Dari 17 sektor pendukung perekonomian, industri pengolahan non migas sangat berperan dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Di tahun 2019, lajunya sebesar 5,02 persen yang mana 0,82 persen disumbangkan dari industri pengolahan non migas. Ini terkait dengan *share* sektor industri pengolahan yang perannya relatif besar dalam PDB dan juga menunjukkan angka pertumbuhan yang positif. Ini menunjukkan bahwa sektor industri manufaktur merupakan sektor yang potensial dalam mendukung perekonomian nasional.

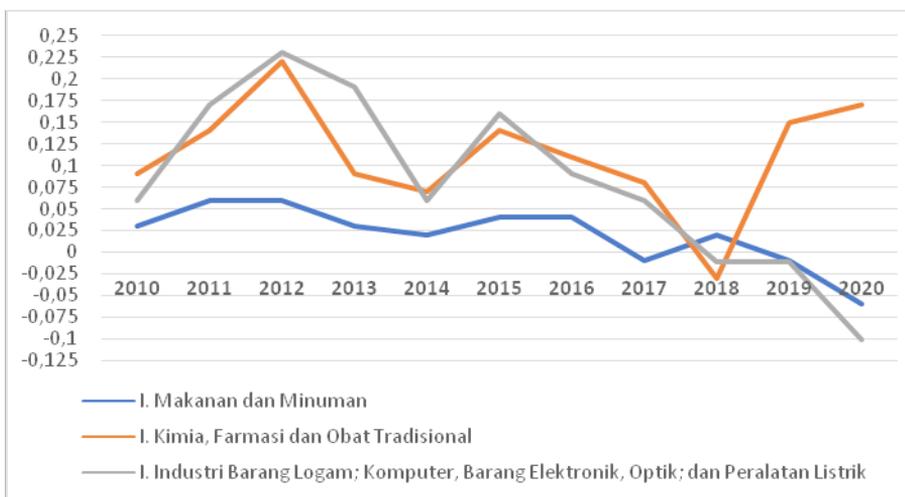


Sumber: www.bps.go.id

Gambar 2.4 Pertumbuhan PDB dan Peran Sektor Industri Pengolahan Non Migas 2010-2020

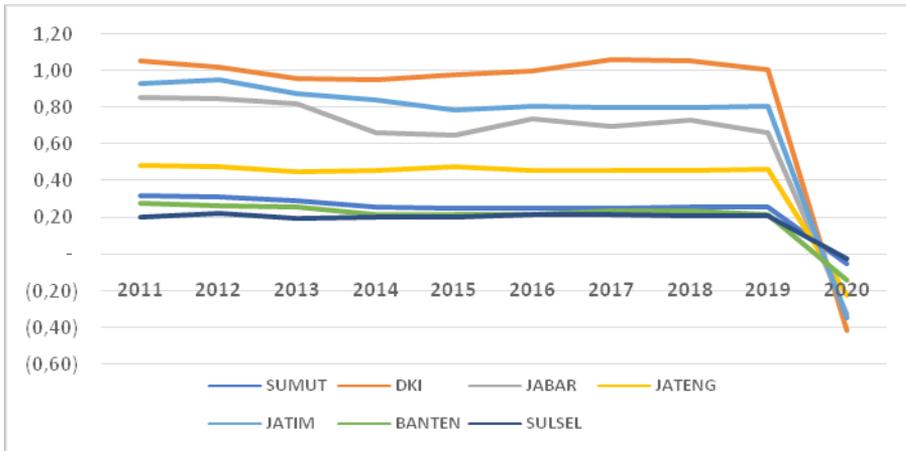
Industri pengolahan non migas terbagi menjadi 15 kategori jenis industri, yang mana tiga industri berpotensi dalam mendukung pertumbuhan sektor industri. Ketiga jenis industri ini selama periode 2010-2020 pernah memberikan pertumbuhan lebih dari 0,1 persen dalam perekonomian nasional minimal dalam tiga tahun. Ketiga jenis industri tersebut adalah (i) industri makanan dan minuman, (ii) industri kimia, farmasi dan obat tradisional, dan (iii) industri barang logam; komputer, barang elektronik, optik; dan peralatan listrik. Industri kimia merupakan industri yang paling potensial dimulai sejak tahun 2019 dan masa pandemi menunjukkan peran yang paling dominan dalam mendukung pertumbuhan PDB.

Di masa pandemi dimana hampir semua jenis industri terpuruk, sumbangan industri ini terhadap pertumbuhan PDB makin meningkat dengan sangat signifikan. Ini terkait dengan permintaan akan produk bahan kimia dan obat-obatan yang meningkat tajam baik untuk keperluan domestik maupun luar negeri. Selanjutnya peran kedua yang potensial adalah industri barang logam dan komputer walau terpuruk di masa pandemi. Di masa pandemi dan pasca pandemi, industri ini cukup potensial hal ini terkait dengan proses digitalisasi yang cukup cepat terutama di masa pasca pandemi. Selanjutnya industri makanan dan minuman juga potensial dan perannya relatif stabil dibandingkan dengan kedua sektor walau terpuruk ketika pandemi. Namun di masa pasca pandemi akan sangat potensial karena pasar permintaan produk pangan olahan yang makin meningkat seiring dengan semakin meningkatkan pendapatan masyarakat. Selain itu, penduduk Indonesia yang cukup besar juga merupakan pasar potensial bagi industri makanan dan minuman.



Gambar 2.5 Industri Potensial dalam Menumbuhkan Pertumbuhan PDB 2010-2020

Tujuh provinsi berperan sebagai penyumbang terhadap pertumbuhan PDB dimasa sebelum pandemi. Provinsi yang paling potensial dalam pertumbuhan ekonomi nasional adalah DKI Jakarta, kemudian Jawa Timur, Jawa Barat, dan Jawa Tengah. Di tahun 2019 angka pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5,02 persen sumbangan dari DKI Jakarta sebesar 1,01 persen, kemudian Jawa Timur sebesar 0,81 persen serta Jawa Barat sebesar 0,66 persen. Di masa pandemi, perekonomian mengalami kontraksi sebesar 2,07 persen dan provinsi penyumbang kontraksi ekonomi terbesar juga adalah DKI Jakarta, Jawa Timur dan Jawa Barat masing-masing sebesar 0,41 persen, 0,35 persen dan 0,32 persen. Pasca pandemi, ketika kondisi perekonomian mulai membaik maka ketujuh provinsi potensial tersebut kembali akan berperan dalam penggerak ekonomi nasional.



Sumber: www.bps.go.id diolah

Gambar 2.6 Provinsi Penyumbang Terbesar pada Pertumbuhan PDB Nasional 2011-2020

Tabel 2.4 Tujuh Provinsi Potensial Penyumbang Pertumbuhan Ekonomi Nasional 2011-2020 (Persen)

PROV	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SUMUT	0,32	0,31	0,29	0,26	0,25	0,25	0,25	0,26	0,26	0,05
DKI	1,05	1,02	0,96	0,95	0,98	1,00	1,06	1,05	1,01	-0,41
JABAR	0,86	0,85	0,82	0,67	0,65	0,74	0,70	0,74	0,66	-0,32
JATENG	0,48	0,47	0,44	0,46	0,47	0,46	0,45	0,45	0,46	-0,22
JATIM	0,93	0,95	0,88	0,84	0,78	0,81	0,80	0,80	0,81	-0,35
BANTEN	0,28	0,27	0,26	0,22	0,22	0,22	0,24	0,24	0,22	-0,14
SULSEL	0,20	0,22	0,20	0,20	0,20	0,22	0,22	0,21	0,21	-0,02
LAINNYA	2,03	2,06	1,89	1,62	1,46	1,18	1,35	1,42	1,40	-0,54
PDB	6,16	6,16	5,74	5,21	5,01	4,88	5,07	5,17	5,02	-2,07

Sumber: www.bps.go.id diolah

Salah satu upaya penciptaan lapangan kerja adalah dengan mendorong investasi baik oleh pemerintah atau swasta, investasi dalam negeri atau asing. Untuk itu, pemerintah mengeluarkan UU No. 39/2009 tentang Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) yaitu kawasan dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu. Kebijakan KEK merupakan salah satu potensi yang dapat menyerap tenaga kerja terutama di provinsi lokasi KEK. Menurut UU 39/2009 fasilitas tersebut berupa: a) fasilitas perpajakan, b) penangguhan bea masuk, pembebasan cukai sepanjang barang tersebut merupakan bahan baku atau bahan penolong produksi, c) tidak dipungut Pajak Pertambahan Nilai (PPN) atau Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM) untuk barang kena pajak, d) tidak dipungut PPh impor.

KEK dikembangkan melalui penyiapan kawasan yang memiliki keunggulan geoekonomi dan geostrategi dan berfungsi untuk menampung kegiatan industri, ekspor, impor dan kegiatan ekonomi lain yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan daya saing internasional. KEK terdiri atas satu atau beberapa zona yaitu: a. pengolahan ekspor, b. logistik, c. Industri, d. pengembangan teknologi, e. Pariwisata, f. Energi dan/atau g. ekonomi lain.

Saat ini, terdapat 19 lokasi KEK yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia baik yang telah maupun yang akan beroperasi dengan rincian 12 KEK yang sudah beroperasi dan 7 KEK masih dalam tahap pembangunan. Jika semua KEK beroperasi penuh diharapkan dapat menyerap 980.527 orang.

Tabel 2. 5 Potensi Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) di Indonesia

No	Nama KEK	Landasan hukum	Luas Lokasi (ha)	Kegiatan Utama	Target investasi (Rp)	Target Tenaga Kerja
1	Sei Mangkei, Sumatera Utara	PP 29/2012	1.934	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri kelapa sawit, ▪ Pariwisata ▪ Logistik 	122.550 M	79.139 orang
2	Tanjung Api Api, Sumatera Selatan*	PP 51/2014	2.030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri kelapa sawit, ▪ Industri pengolahan karet ▪ Industri petrokimia ▪ Logistik 	125.000 M	149.000 orang
3	KEK Tanjung Kelayang, Bangka Belitung	PP 6/2016	324	Pariwisata	9,000 M	3.500 orang

No	Nama KEK	Landasan hukum	Luas Lokasi (ha)	Kegiatan Utama	Target investasi (Rp)	Target Tenaga Kerja
4	KEK Tanjung Lesung, Banten	PP 26/2012	1.500	Pariwisata	92.400 M	85.000 orang
5	KEK Mandalika, NTB	PP 52/2042	1.036	Pariwisata	28.630 M	58.700 orang
6	KEK Maloy Batuta Trans Kalimantan	PP 85/2016	557	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri kelapa sawit, ▪ Industri energi ▪ Logistik 	34.310 M	55.700 orang
7.	KEK Palu, Sulawesi Tengah	PP 31/2014	1.500	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri logam dasar ▪ Logistik 	92.400 M	97.500 orang
8	KEK Bitung Sulawesi Utara	PP 32/2014	534	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri kelapa, ▪ Industri pengolahan perikanan ▪ Logistik 	32.900 M	30.000 orang
9	KEK Morotai, Maluku Utara	PP 50/2014	1.111	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri pengolahan perikanan ▪ Pariwisata ▪ Logistik 	30.440 M	30.000 orang
10	KEK Sorong, Papua Barat	PP 31/2016	524	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri kelapa sawit, ▪ Industri pengolahan nikel ▪ Industri hasil hutan dan pengolahan perkebunan/sagu ▪ Logistik 	32.500 M	15.024 orang
11	KEK Arun Lhoseu-mawe Aceh	PP 5/2017	2.622	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri energi ▪ Industri petrokimia dan lainnya ▪ Industri kelapa sawit, ▪ Industri pengolahan nikel ▪ Industri kayu ▪ Logistik 	51.300 M	40.000 orang
12	KEK Galang Batang, Kep Riau	PP 42/2017	2.334	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri pengolahan bauksit ▪ Logistik 	25.800 M	21.000 orang
13	KEK Singhasari, Jawa Timur*	PP 68/2019	120	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pariwisata dan Pengembangan teknologi 	12.500 M	6.863 orang
14	KEK Likupang, Sulawesi Utara*	PP 84/2019	197	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pariwisata 	2.619 M	33.262 orang

No	Nama KEK	Landasan hukum	Luas Lokasi (ha)	Kegiatan Utama	Target investasi (Rp)	Target Tenaga Kerja
15	KEK Kendal, Jawa Tengah	PP 85/2019	1000	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri tekstil dan busana ▪ Industri furniture dan alat permainan ▪ Industri makanan dan minuman, ▪ Industri pengolahan nikel ▪ Industri otomotif ▪ Industri elektronik ▪ Logistik 	72.000 M	20.000 orang
16	KEK Nongsa, Kep Riau*	PP 68/2021	166	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IT Digital ▪ Pariwisata 	16 T	16.500 orang
17	KEK Batam Aero Technic*	PP 67/2021	30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri MRO (Maintenance, Repair, Overhaul) 	7,29 T	9.976 orang
18	KEK Lido, Jawa Barat*	PP 69/2021	1.040	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pariwisata 	33,4 T	29.545 orang
19	KEK Gresik, Jawa Timur*	PP 71/2021	2.167	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industri metal (smelter) ▪ Industri elektronik ▪ Industri kimia ▪ Industri energi ▪ Logistik 	237,86 T	199.818 orang

*Dalam tahap pembangunan

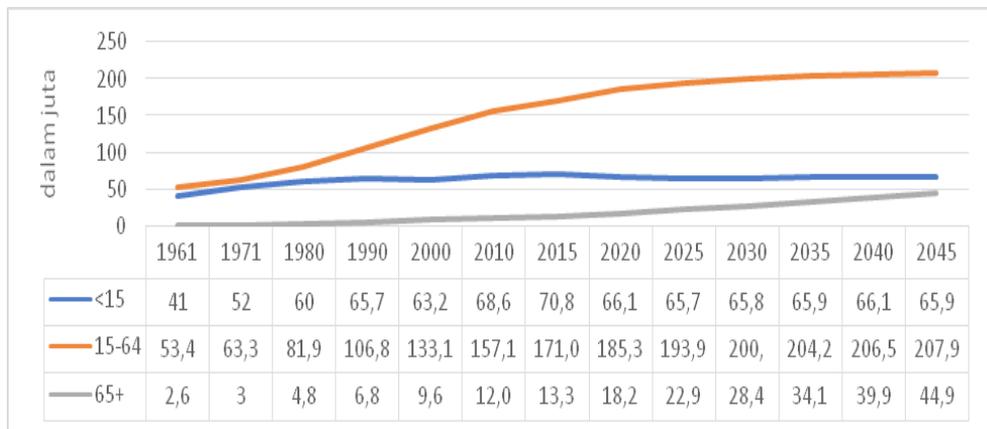
Sumber: www.kek.go.id

C. Penduduk Usia Kerja

Penduduk yang berusia di atas 15 tahun ke atas termasuk dalam usia kerja. Perubahan dalam jumlah penduduk usia kerja berdampak pada pasar kerja dan perekonomian suatu negara. Bertambahnya penduduk usia kerja berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi namun juga menjadi tantangan bagi pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja dan mengintegrasikan angkatan kerja baru dalam pasar kerja. Dalam subbab ini, diuraikan karakteristik sosio demografi penduduk usia kerja yang didahului dengan uraian tentang bonus demografi yang menggambarkan potensi besarnya penduduk usia produktif Indonesia (15-64 tahun) dalam pembangunan Indonesia yang harus dioptimalkan. Pengalaman negara-negara maju menunjukkan bonus demografi hanya terjadi sekali dalam sejarah suatu negara karena adanya kecenderungan penduduk makin menua (*aging population*) dan penduduk usia produktif berkurang.

1. Bonus Demografi

Proses transisi demografi¹⁰ ditandai dengan penurunan angka kematian dan kelahiran dari angka kematian dan kelahiran tinggi menjadi angka kelahiran dan kematian rendah dalam jangka waktu yang lama mengubah struktur umur penduduk Indonesia. Pada Gambar 2.7 terlihat struktur umur penduduk dari tahun 1961 hingga tahun 2015 dan proyeksinya hingga tahun 2045. Jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun) mengalami peningkatan dari 53,4 juta orang tahun 1961 menjadi 171,0 juta orang tahun 2015 dan diproyeksi terus meningkat menjadi 207,9 juta tahun 2045. Jumlah penduduk di bawah 15 tahun masih akan meningkat dari 41 juta anak di tahun 1961 menjadi 65,7 tahun 1990, turun menjadi 63,2 di tahun 2000 dan kembali naik pada tahun 2015 mencapai 70,8 juta anak dan diproyeksikan akan mulai berkurang setelah tahun 2020 (65,8 juta). Sedangkan penduduk lanjut usia (65 tahun ke atas), diperkirakan akan terus meningkat tajam dari 2,6 juta tahun 1961 menjadi 44,9 juta tahun 2045 atau naik 17 kali selama 84 tahun



Sumber: Penghitungan sendiri dari berbagai Sensus Penduduk 1961-2010 dan Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045 (BPS, Bappenas, UNFPA, 2018)

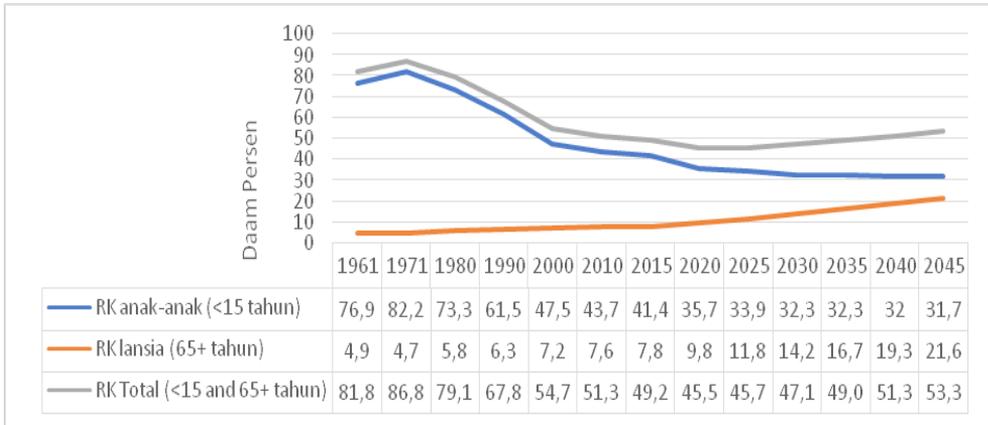
Gambar 2.7 Perubahan Jumlah Menurut Kelompok Umur, Indonesia, 1961-2045

¹⁰ Transisi demografi ditandai dengan turunnya total *fertility rate* (TFR) dari 5,6 anak per perempuan usia produktif tahun 1970 menjadi 2,4 anak per perempuan tahun 2017; angka kematian bayi (AKB) turun dari 145 kematian bayi per 1000 kelahiran hidup tahun 1971 menjadi 22 kematian bayi per 1000 kelahiran hidup tahun 2015.

Dalam istilah demografi, dikenal Rasio Ketergantungan (RK) atau *dependency ratio* yaitu rasio yang membandingkan jumlah penduduk tidak produktif (usia 0-14 tahun dan usia 65 tahun ke atas) dengan penduduk usia produktif (usia 15-64 tahun). Dalam hal ini anak-anak dan para lansia diasumsikan sebagai penduduk yang tidak produktif dan masih bergantung pada penduduk usia kerja 15-64 tahun, yang dianggap sudah produktif. Dengan demikian, dapat dihitung tiga jenis RK yaitu RK anak-anak (0-15 tahun), RK lansia (65 tahun ke atas) dan RK total (0-15 ditambah 65 tahun ke atas). Perubahan struktur umur ini menyebabkan perubahan rasio ketergantungan dari tahun ke tahun.

Dari Gambar 2.8 terlihat pola bahwa RK anak-anak cenderung turun sedangkan RK lansia cenderung meningkat. Sementara, RK total cenderung turun hingga mencapai rasio terendah pada tahun tertentu dan setelah itu RK meningkat lagi. Penurunan RK total dimulai pada tahun 1971 yang mencapai 86,8 artinya terdapat 86,8 anak-anak dan lansia menjadi tanggungan tiap 100 penduduk usia produktif. Sebagai dampak dari penurunan penduduk usia di bawah 15 tahun, RK total menurun menjadi 67,8 per 100 penduduk usia produktif tahun 1990 dan terus turun menjadi 54,7 tahun 2000. Pada tahun 2010, RK total mencapai 51,3 per 100 penduduk usia produktif. Pada tahun ini, tiap dua orang penduduk usia produktif hanya akan menanggung satu anak atau lansia. Berikutnya pada 2015 RK total turun menjadi 49,2 per 100 penduduk usia produktif. Jika dipakai acuan RK total kurang dari 50 sebagai kondisi ideal karena jumlah penduduk usia kerja jumlah optimal untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, maka tahun 2015 Indonesia sudah memasuki jendela kesempatan (*window of opportunity*).

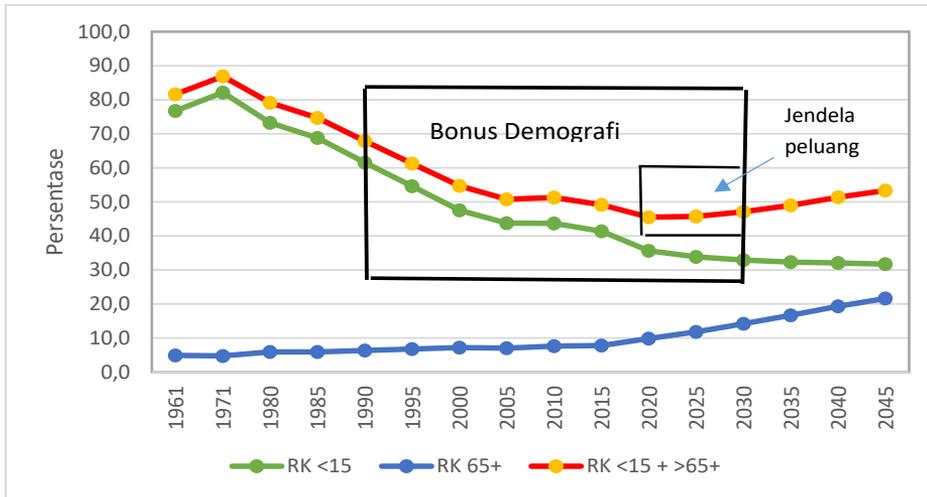
Kondisi RK yang ideal ini menjadi dasar bagi pemerintah untuk berinvestasi pada sumber daya manusia mulai dari sekarang agar bisa memanfaatkan kondisi yang menguntungkan ini secara penuh untuk pertumbuhan ekonomi. Investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan keterampilan dan produktivitas yang tinggi harus ditingkatkan sehingga pada akhirnya bisa diserap pasar kerja. Investasi peningkatan sumber daya manusia ini harus sesuai (*match*) dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga calon pekerja tersebut lebih cepat bekerja di bidang yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya. Berdasarkan proyeksi, RK lansia terus meningkat menjadi 11,8 per 100 tahun 2025, 16,7 per 100 tahun 2025 dan 21,6 tahun 2045 yang berarti ada perubahan beban tanggungan penduduk usia produktif dari menanggung anak-anak menjadi menanggung lansia.



Gambar 2.8 Tren Rasio Ketergantungan (RK) Menurut Kelompok Umur, Indonesia, 1961-2045

Penurunan RK total pada titik terendah sering disebut dengan bonus demografi atau *demographic dividend* karena pada titik tersebut jumlah penduduk usia tidak produktif jumlahnya relatif sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk produktif. Penduduk usia produktif jika dioptimalkan merupakan sebagai sumber daya pembangunan ekonomi. Sejak sekitar tahun 1990 ketika jumlah penduduk usia produktif mencapai 107 juta, Indonesia memiliki jumlah penduduk produktif yang besar, namun sayang jumlah penduduk produktif tadi memiliki tingkat pendidikan yang rendah (SMP ke bawah). Dengan tingkat pendidikan yang rendah, tenaga kerja bekerja pada pekerjaan *low skilled* seperti pekerja kasar, buruh atau bekerja di sektor informal, sehingga memperoleh upah yang rendah. RK total akan terus turun hingga mencapai RK terendah pada tahun 2020 yang mencapai 45 per 100 penduduk usia produktif yang akan bertahan hingga tahun 2025. Setelah itu, pada tahun 2030 RK total meningkat menjadi 47 per 100 penduduk usia produktif. Dengan demikian, bonus demografi akan berakhir pada tahun 2025, ketika penduduk usia produktif lebih banyak menanggung penduduk lansia.

Tahapan terendah dari RK total pada angka 45 per 100 antara tahun 2020-2025 disebut Jendela Peluang dan hanya akan terjadi sekali pada penduduk Indonesia. Karena itu, pemerintah harus memperhatikan kondisi kependudukan ini sebagai kesempatan untuk mempersiapkan para calon pekerja dan anak-anak yang akan masuk pasar kerja agar mereka menjadi sumber daya yang berkualitas tinggi, memiliki keterampilan dan kompetensi untuk menghadapi persaingan global tenaga kerja baik di tingkat ASEAN atau di dunia. Jendela kesempatan ini hanya akan berlangsung dalam waktu yang singkat yaitu sekitar tahun 2020-2025 (Gambar 2.9).



Gambar 2.9 Penurunan Rasio Ketergantungan yang Disebabkan oleh Bonus Demografi dan Jendela Peluang

Bonus demografi memberikan landasan yang kuat bagi pembangunan ekonomi suatu negara, tetapi bonus demografi **tidak otomatis** meningkatkan pertumbuhan ekonomi karena ada prasyarat yang harus dipenuhi. Bloom, Canning, dan Rosenberg (2011) memaparkan ada lima faktor yang harus menjadi perhatian pemerintah agar bonus demografi dapat diraih yaitu:

- Kualitas lembaga pemerintah: lembaga yang bebas korupsi, menghormati hak kekayaan intelektual, menghormati kontrak dan penegakan hukum,
- Kebijakan ketenagakerjaan: menciptakan lingkungan sehingga tenaga kerja dapat bekerja secara produktif,
- Manajemen ekonomi makro: mengendalikan inflasi, upah yang tidak stabil sehingga berpengaruh pada tabungan, tingginya rasio utang terhadap PDB sehingga pemerintah kesulitan dalam pembayaran bunga,
- Kebijakan perdagangan: menciptakan kesempatan kerja melalui industri yang berorientasi ekspor,
- Kebijakan pendidikan: meningkatkan jumlah tenaga kerja yang berpendidikan dapat dipekerjakan pada berbagai sektor

2 Perkembangan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Karakteristik Sosio Demografi

Penduduk usia kerja adalah semua penduduk di suatu wilayah yang berusia 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja dapat dibedakan menurut karakteristik umur, tingkat pendidikan dan jenis kelamin dan daerah (perdesaan dan perkotaan).

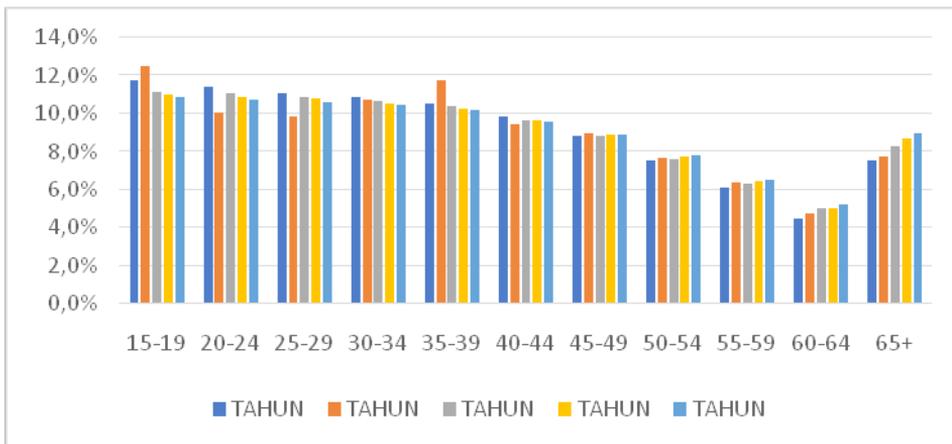
a) Perkembangan penduduk usia kerja menurut umur.

Penduduk usia kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan sejalan dengan pertambahan jumlah penduduk. Pada tahun 2016, penduduk usia kerja berjumlah 189 juta jiwa dan meningkat menjadi 203,9 juta jiwa pada tahun 2020. Penduduk usia kerja didominasi oleh penduduk usia muda yaitu yang berumur antara 15–34 tahun. Pada tahun 2016 penduduk usia kerja antara 15-34 tahun sebesar 45,1 persen dari total keseluruhan penduduk usia kerja dan pada tahun 2020 turun menjadi sebesar 42,7 persen. Penurunan ini sejalan dengan tren laju pertumbuhan penduduk yang menurun. Berdasarkan data BPS, laju pertumbuhan penduduk pada periode 2000-2010 sebesar 1,49 persen menurun menjadi 1,31 persen pada periode 2010-2019.

Tabel 2.6 Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2016-2020

Golongan Umur	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
15-19	22.169.842	24.074.997	22.028.447	22.110.526	22.117.952
20-24	21.591.430	19.319.746	21.949.116	21.935.359	21.961.534
25-29	20.929.996	18.967.054	21.584.369	21.688.442	21.688.190
30-34	20.499.510	20.652.576	21.133.282	21.251.976	21.288.916
35-39	19.958.751	22.572.272	20.579.959	20.700.042	20.834.875
40-44	18.655.004	18.183.004	19.169.411	19.351.030	19.577.426
45-49	16.718.806	17.290.654	17.540.614	17.921.429	18.207.761
50-54	14.249.119	14.752.981	15.144.246	15.572.391	16.001.335
55-59	11.530.459	12.306.963	12.518.573	12.958.832	13.366.133
60-64	8.475.007	9.073.637	10.027.753	10.171.800	10.624.784
65+	14.318.798	14.885.532	16.450.783	17.523.187	18.303.554
Jumlah	189.096.722	192.079.416	198.126.553	201.185.014	203.972.460

Sementara itu, persentase penduduk usia kerja untuk usia di atas 65 tahun justru terus mengalami peningkatan baik dari sisi jumlah maupun persentase terhadap total penduduk usia kerja. Pada tahun 2016, persentase penduduk usia kerja yang berumur lebih dari 65 tahun adalah sebesar 7,6 persen dan meningkat menjadi 9,0 persen pada tahun 2020 atau terdapat peningkatan rata-rata sebesar 1,9 poin persen setiap tahunnya. Hal ini disebabkan semakin baiknya layanan kesehatan di Indonesia sehingga angka harapan hidup meningkat dari rata-rata 70,9 tahun pada 2016 menjadi 71,5 tahun.



Gambar 2.10 Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2016-2020

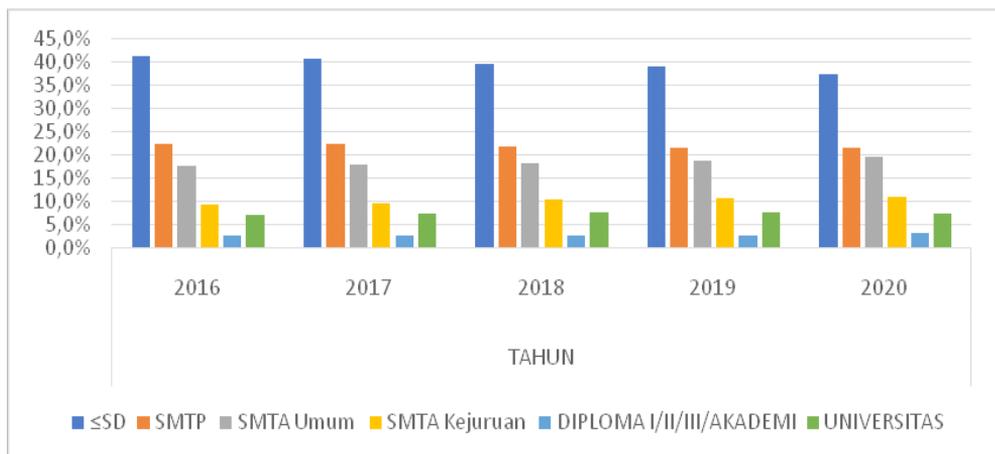
b) Perkembangan penduduk usia kerja menurut tingkat pendidikan

Dari sisi pendidikan, penduduk usia kerja di Indonesia masih cukup memprihatinkan karena masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD ke bawah. Dari Tabel 2.7 dapat kita lihat jumlah penduduk usia kerja yang berpendidikan maksimal SD sebesar 78,1 juta jiwa atau sekitar 41,3 persen dari total penduduk usia kerja pada tahun 2016. Sementara itu yang berpendidikan SMA, SMK, diploma dan universitas sekitar 36,3 persen dari total penduduk usia kerja. Kebijakan pemerintah yang terus mendorong wajib belajar sembilan tahun serta kebijakan pemerintah yang lebih fokus pada pengembangan SMK menyebabkan komposisi penduduk usia kerja yang berpendidikan minimal setingkat SMA semakin meningkat. Hal ini ditunjukkan pada tahun 2020 persentase penduduk usia kerja yang berpendidikan SMA, SMK, diploma, dan universitas meningkat menjadi sebesar 40,9

persen dari total penduduk usia kerja sedangkan yang berpendidikan maksimal SD menurun menjadi 37,6 persen. Hal ini menunjukkan semakin baiknya kualitas penduduk usia kerja dari tahun ke tahun.

Tabel 2.7 Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Pendidikan 2016-2020

Pendidikan	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
≤SD	78.159.151	78.342.741	78.407.373	78.581.747	76.627.138
SMTp	42.289.327	42.713.496	43.070.324	43.479.821	43.992.808
SMTA Umum	33.269.933	34.211.822	36.125.776	37.511.503	40.191.907
SMTA Kejuruan	17.663.051	18.502.410	20.567.686	21.453.698	22.365.982
Diploma I-III	4.592.652	4.608.097	4.908.732	4.827.036	5.989.049
Universitas	13.122.608	13.700.850	15.046.662	15.331.209	14.805.576
Jumlah	189.096.722	192.079.416	198.126.553	201.185.014	203.972.460



Gambar 2.11 Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Pendidikan 2016-2020

c) Perkembangan penduduk usia kerja menurut jenis kelamin.

Dari sisi sebaran jenis kelaminnya, jumlah penduduk usia kerja laki-laki dan perempuan memiliki distribusi relatif sama. Dari Tabel 2.8 dapat kita lihat tidak terdapat perbedaan jumlah yang signifikan antara penduduk usia kerja yang berjenis kelamin laki-laki dengan yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2.8 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin 2016-2020

Jenis Kelamin	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Laki-Laki	94.372.152	95.882.663	99.092.805	100.590.351	101.957.262
Perempuan	94.724.570	96.196.753	99.033.748	100.594.663	102.015.198
Jumlah	189.096.722	192.079.416	198.126.553	201.185.014	203.972.460

d) Perkembangan jumlah penduduk usia kerja Menurut Wilayah

Penduduk usia kerja menurut daerah mengalami peningkatan baik di daerah perkotaan maupun di daerah perdesaan selama periode 2011-2020. Ada pola yang menarik, pada jumlah penduduk usia kerja dari 2011 hingga 2014 yakni perbedaan jumlah penduduk usia kerja di perdesaan dan perkotaan tidak banyak, namun mulai tahun 2015 hingga 2020 perbedaannya cenderung makin melebar yakni jumlah penduduk usia kerja di perkotaan meningkat lebih cepat. Jika dibandingkan kondisi sebelum pandemi (sebelum 2020) dan pada saat pandemi (2020), tren jumlah penduduk usia kerja tidak menunjukkan perbedaan. Hal ini terlihat dari tren jumlah penduduk usia kerja perkotaan dan perdesaan meningkat, dengan jumlah penduduk usia kerja di perkotaan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan penduduk usia kerja di perdesaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penduduk Indonesia makin *urban*, terutama setelah tahun 2015. Urbanisasi atau meningkatnya persentase penduduk yang tinggal di perkotaan disebabkan oleh tiga hal yaitu a) perpindahan penduduk (migrasi) dari perdesaan ke perkotaan, b) reklasifikasi wilayah dari perdesaan menjadi perkotaan, c) pertumbuhan alamiah penduduk perkotaan.



Sumber: BPS (Sakernas, berbagai tahun)

Gambar 2.12 Tren Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 tahun ke atas) menurut menurut Daerah, 2011-2020

Dari sisi sebaran provinsinya, penduduk usia kerja paling banyak berada di provinsi di Pulau Jawa yaitu Jawa Barat sebesar 18,41 persen, Jawa Timur sebesar 15,85 persen, dan Jawa Tengah sebesar 13,57 persen. Hal ini sangat wajar karena jumlah penduduk Indonesia sebagian besar berada di Pulau Jawa.

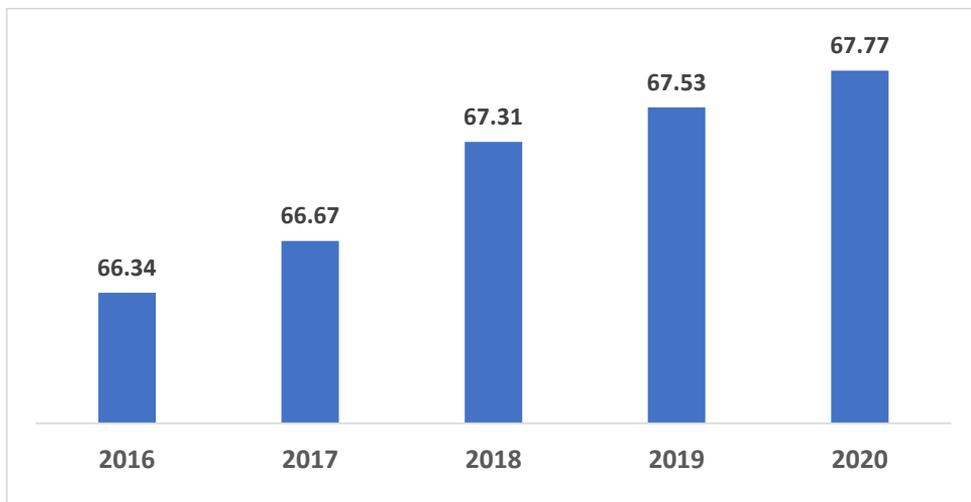
Tabel 2.9 Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Provinsi (Persen) 2016-2020

PROVINSI	TAHUN				
	2016	2017	2018	2019	2020
Provinsi Aceh	1,86	1,87	1,89	1,89	1,90
Provinsi Sumatera Utara	5,10	5,10	5,23	5,24	5,25
Provinsi Sumatera Barat	1,95	1,95	1,96	1,97	1,97
Provinsi Riau	2,38	2,41	2,38	2,40	2,42
Provinsi Jambi	1,33	1,33	1,33	1,33	1,33
Provinsi Sumatera Selatan	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09
Provinsi Bengkulu	0,73	0,73	0,73	0,73	0,74
Provinsi Lampung	3,13	3,13	3,15	3,14	3,14
Provinsi Bangka-Belitung	0,54	0,55	0,54	0,54	0,54
Provinsi Kepulauan Riau	0,75	0,76	0,80	0,82	0,84
Provinsi DKI Jakarta	4,09	4,08	4,06	4,04	4,02
Provinsi Jawa Barat	18,38	18,41	18,32	18,35	18,39
Provinsi Jawa Tengah	13,63	13,57	13,37	13,30	13,24
Provinsi D I Y	1,54	1,54	1,54	1,54	1,54
Provinsi Jawa Timur	15,95	15,85	15,73	15,62	15,52
Provinsi Banten	4,64	4,68	4,69	4,71	4,72
Provinsi Bali	1,69	1,68	1,69	1,69	1,69
Provinsi Nusa Tenggara Barat	1,82	1,82	1,78	1,87	1,87
Provinsi Nusa Tenggara Timur	1,80	1,81	1,90	1,91	1,91
Provinsi Kalimantan Barat	1,82	1,83	1,85	1,85	1,86
Provinsi Kalimantan Tengah	0,97	0,98	0,98	0,99	0,99
Provinsi Kalimantan Selatan	1,54	1,54	1,54	1,54	1,55
Provinsi Kalimantan Timur	1,34	1,35	1,35	1,36	1,36
Provinsi Kalimantan Utara	0,24	0,25	0,25	0,25	0,26
Provinsi Sulawesi Utara	0,96	0,96	0,95	0,95	0,95
Provinsi Sulawesi Tengah	1,10	1,11	1,11	1,11	1,11
Provinsi Sulawesi Selatan	3,26	3,25	3,33	3,32	3,31
Provinsi Sulawesi Tenggara	0,90	0,91	0,94	0,94	0,95
Provinsi Gorontalo	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44
Provinsi Sulawesi Barat	0,47	0,48	0,48	0,48	0,49
Provinsi Maluku	0,61	0,61	0,63	0,63	0,63
Provinsi Maluku Utara	0,42	0,42	0,44	0,44	0,44
Provinsi Papua Barat	0,33	0,33	0,34	0,34	0,35
Provinsi Papua	1,19	1,19	1,19	1,20	1,20
JUMLAH	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Angkatan Kerja menurut Badan Pusat Statistik adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Indikator ini bermanfaat untuk mengetahui jumlah penduduk yang berpotensi untuk bekerja. Semakin tinggi jumlah angkatan kerja, berarti semakin banyak jumlah penduduk yang berpotensi untuk bekerja. Dalam sub bab ini akan dibahas tentang Angkatan Kerja dalam dua topik yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Jumlah dan Distribusi Angkatan Kerja. Keduanya akan dilihat menurut karakteristik sosio demografi dan wilayah.

Menurut definisi BPS, TPAK adalah persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja. Jadi TPAK menurut umur adalah rasio antara penduduk yang bekerja dan pencari kerja menurut umur tertentu, misalnya 30-34 tahun dibandingkan jumlah penduduk usia 30-34 tahun pada tahun yang sama. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labor supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian.



Gambar 2.13 TPAK Indonesia 2016-2020 (Persen)

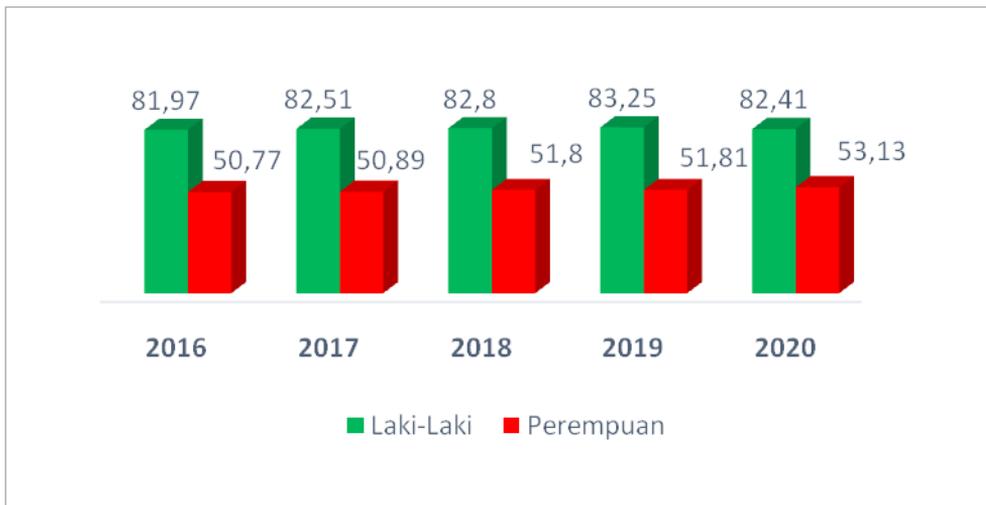
Pada tahun 2016 sampai 2020, TPAK Indonesia tidak mengalami peningkatan yang berarti, dengan selalu berada pada kisaran enam puluhan saja. Ini berarti dari setiap 100 orang yang berada dalam kelompok angkatan kerja (sedang bekerja dan/atau mencari pekerjaan) hanya sekitar 66-67 orang saja yang sedang bekerja (Gambar 2.13), menunjukkan TPAK selalu berada dikisaran 65 sampai 68. Walaupun TPAK secara nasional tidak berubah dengan nyata, tetapi bisa saja menurut karakteristik demografi dan wilayah terjadi perubahan TPAK yang nyata baik meningkat maupun menurun.

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan ketimpangan dalam pembangunan dapat terlihat melalui indeks ketimpangan gender (IKG) (BPS, 2019)¹¹. IKG mencerminkan kesenjangan dalam pembangunan akibat adanya ketimpangan pencapaian antara laki-laki dan perempuan. Permasalahan yang tercermin melalui IKG dapat dilihat secara lebih mendalam melalui komponen penyusunnya. BPS (2019) menjelaskan, salah satu komponen tersebut adalah status ekonomi yang dilihat melalui partisipasi pada pasar tenaga kerja, diukur menggunakan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) penduduk usia 15 tahun ke atas menurut jenis kelamin.

Gambar 2.14 di bawah ini memperlihatkan perbedaan tren antara TPAK laki-laki dan TPAK perempuan dimana tren TPAK perempuan lebih besar peningkatannya dibanding TPAK laki-laki bahkan TPAK laki-laki sedikit menurun di tahun 2017 dibanding tahun 2016. TPAK laki-laki hanya meningkat dari 81,97 persen pada tahun 2016 menjadi 82,41 persen di tahun 2020. Sedangkan TPAK perempuan meningkat dari 50,77 di tahun 2016 menjadi 53,13 persen pada tahun 2020. Hal ini mencerminkan bahwa perempuan makin banyak yang masuk pasar kerja dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

11 BPS. (2019). Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender 2018: Kajian Lanjutan 2. Jakarta: Badan Pusat Statistik



Gambar 2. 14 TPAK Menurut Jenis Kelamin, 2016-2020 (Persen)

Walaupun meningkat, TPAK perempuan selalu lebih rendah dari TPAK laki-laki. Hal ini diduga mencerminkan budaya paternalistik dimana ada pembagian pekerja secara seksual dimana laki-laki bekerja mencari nafkah dan perempuan mengurus rumah tangga dan mengasuh anak. Namun paham modern mengatakan bahwa perempuan cenderung mempunyai pilihan, apakah dia akan memilih bekerja atau tinggal di rumah membesarkan anak. Tingkat partisipasi yang cenderung statis dari tahun ke tahun, disebabkan tidak semua orang bersedia meluangkan waktu di pasar kerja, yang pada umumnya ditemukan pada perempuan (Adioetomo dan Indrayanti, 2018)¹². Bagi perempuan terdapat dua pilihan bekerja dengan turut partisipasi dalam pasar kerja atau meluangkan waktu untuk rumah tangga atau keluarga mereka. Secara total perempuan datanya menunjukkan setengah meluangkan waktu untuk rumah tangga dan keluarga dan setengah berpartisipasi dalam pasar kerja hal ini ditunjukkan oleh TPAK yang tidak bergerak jauh dari angka lima puluhan. TPAK perempuan tahun 2020 menunjukkan peningkatan yang terbesar yaitu 1,32 persen dibanding peningkatan tahun-tahun sebelumnya yang tidak sampai satu persen.

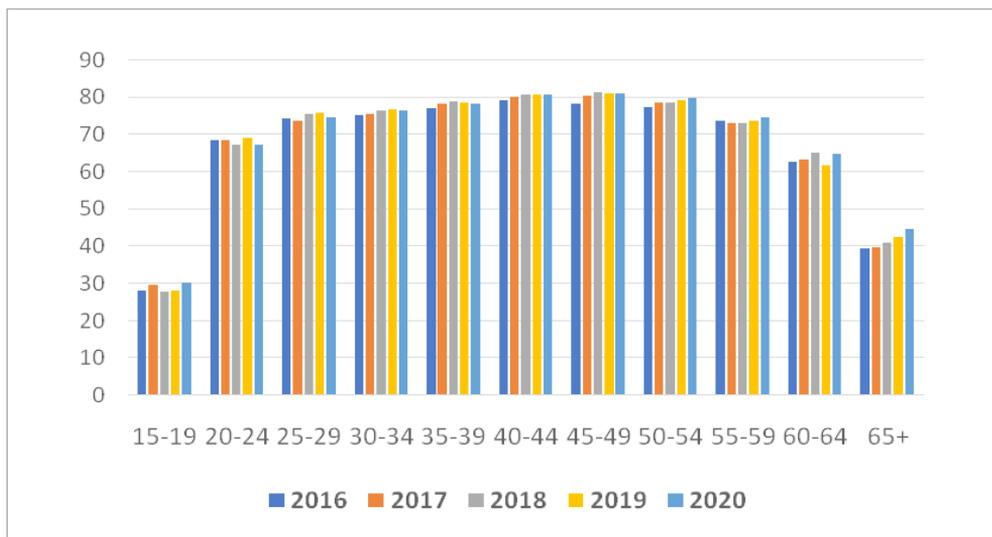
Partisipasi perempuan yang bekerja akan meningkatkan peran mereka terhadap pendapatan rumah tangga dan kontrol mereka terhadap alokasi sumber daya. Hal tersebut dapat mengarahkan kepada kemandirian

12 Adioetomo, S.M. dan Indrayanti, R. (2018), Memasuki Dunia Kerja dan kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia, dalam "Memetik Bonus Demografi"

ekonomi dan kemampuan menentukan pilihan sendiri, yang mana kedua hal tersebut penting dalam pemberdayaan perempuan.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur

Bila dilihat menurut kelompok umur, Gambar 2.15 di bawah ini menunjukkan adanya perbedaan tren TPAK yang berbeda-beda. Terlihat bahwa TPAK usia muda (15-19 tahun) mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2017, TPAK 15-19 tahun mengalami kenaikan kemudian menurun pada tahun 2018 dan 2019. Penyebab TPAK usia muda cenderung menurun, karena mereka masih berusia muda (15-19 tahun) dan juga dengan program wajib sekolah yang dicanangkan oleh pemerintah untuk tetap berada dalam sekolah akan menurunkan partisipasi mereka dalam pasar kerja.



Gambar 2.15 TPAK Menurut Kelompok Umur 2016-2020 (Persen)

Dengan dikeluarkannya undang-undang wajib sekolah sembilan tahun oleh pemerintah pada pertengahan dekade 1990-an, dampaknya terlihat dalam partisipasi pekerja usia muda (15-19 tahun) yang cenderung menurun. TPAK usia 15-19 tahun meningkat lagi pada tahun 2020. Tahun 2020 TPAK usia 15-19 tahun meningkat, bisa jadi ada kaitannya dengan pandemi yang membuat mereka tidak harus hadir di sekolah sehingga memiliki waktu untuk membantu orang tuanya berusaha mencari penghasilan.

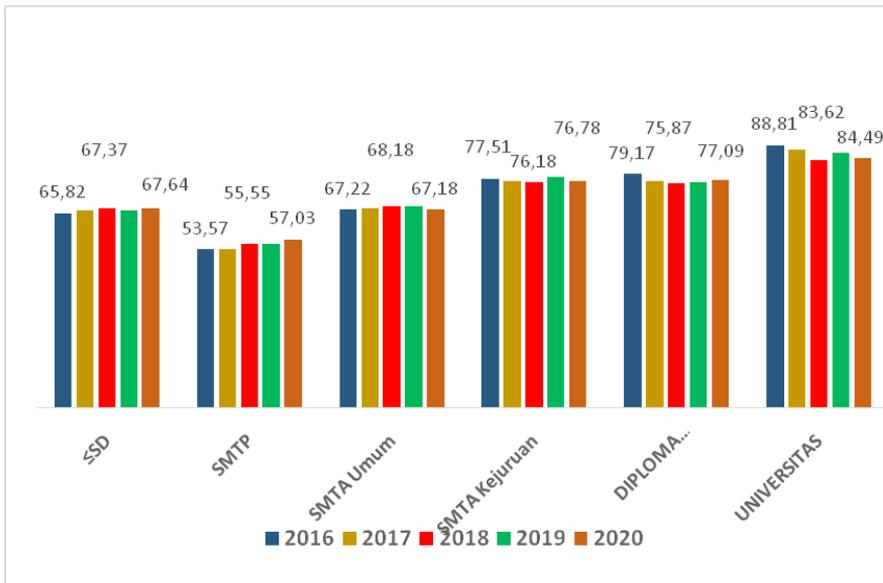
Kelompok umur 20-24 tahun menunjukkan penurunan TPAK di tahun 2018 dan 2020. Selanjutnya untuk kelompok umur berikutnya yaitu umur 30-34 tahun, umur 35-39 tahun, umur 40-44 tahun, umur 45-49 tahun,

dan umur 50-54 tahun cenderung melandai dan tidak banyak mengalami perubahan. Peningkatan TPAK untuk kelompok-kelompok umur ini dapat dikatakan hanya sedikit dan terjadi pada tahun 2017, sedangkan untuk tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 cenderung tetap. Berbeda dengan kelompok umur muda dan usia produktif kelompok umur tua yaitu umur 55-59 tahun, umur 60-64 tahun dan umur 64+ tahun justru memperlihatkan TPAK yang meningkat walaupun tidak besar. Kelompok umur 60-64 tahun menunjukkan peningkatan TPAK terbesar yaitu dari 62,62 persen menjadi 64,67 persen pada tahun 2020 meskipun sempat menurun di tahun 2019.

c) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pelaksanaan pendidikan dasar dua belas tahun merupakan salah satu cara atau upaya yang dilakukan pemerintah untuk memenuhi tuntutan dunia. Perkembangan pengetahuan seseorang yang tingkat pendidikannya lebih tinggi dan lamanya menempuh pendidikan akan memiliki pekerjaan dan upah yang lebih baik dibandingkan dengan pendidikan yang lebih rendah. Apabila upah pekerja mencerminkan produktivitas, maka semakin banyak penduduk yang memiliki pendidikan tinggi maka semakin tinggi produktivitas dan ekonomi akan tumbuh dengan baik.

Menurut pendidikan, gambar di bawah ini memperlihatkan adanya perbedaan pola antara pendidikan rendah-menengah (tidak sekolah/tidak tamat SD, SD, SMP, dan SMTA/SMK) dengan pendidikan tinggi (diploma dan universitas). Untuk pendidikan SD s/d SMTA terlihat bahwa TPAK cenderung tidak berubah dari tahun 2016 sampai tahun 2020, sedangkan untuk pendidikan tinggi terlihat polanya dari tahun 2016 menurun di tahun 2017 dan 2018 kemudian meningkat pada tahun 2019 dan 2020.



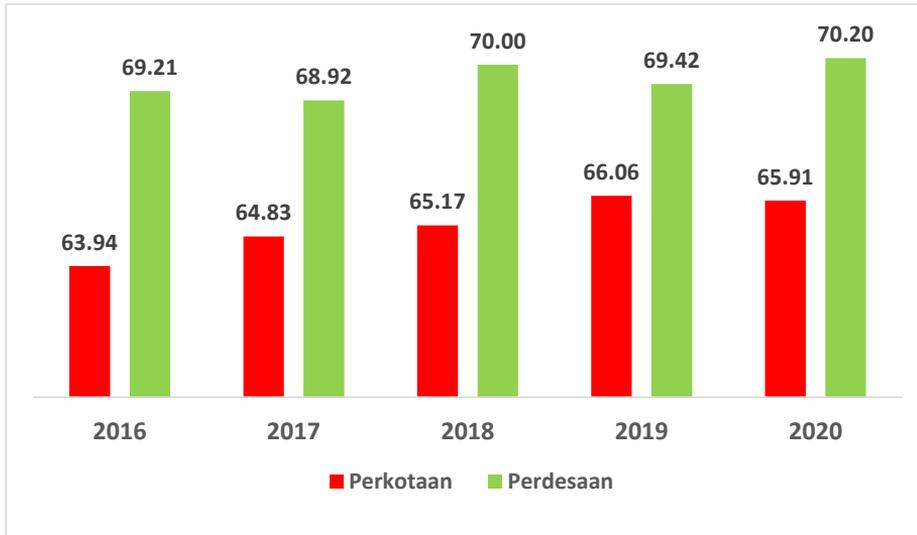
Gambar 2.16 TPAK Menurut Pendidikan, 2016-2020 (Persen)

Jika diperhatikan terlihat bahwa untuk pendidikan \leq SD dan SMTP menunjukkan peningkatan TPAK masing-masing adalah 65,8 persen di tahun 2016 menjadi 67,6 persen di tahun 2020 untuk \leq SD dan 53,6 persen di tahun 2016 menjadi 57 persen pada tahun 2020 untuk pendidikan SMTP. Sedangkan untuk tingkat pendidikan SMTA baik kejuruan maupun umum menunjukkan sedikit penurunan TPAK pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2016, penurunan tersebut adalah SMTA Umum sebesar 0,04 persen dan SMTA Kejuruan sebesar 0,73 persen. Selanjutnya untuk jenjang pendidikan diploma dan universitas, walaupun seperti pola TPAK SMTA pada tahun 2020 yang menurun dibanding tahun 2016 tetapi penurunannya lebih besar dibandingkan penurunan TPAK pendidikan SMTA. TPAK pendidikan diploma mengalami penurunan 2,08 persen dari sebesar 79,17 persen pada tahun 2016 menjadi sebesar 77,09 persen pada tahun 2020, sedangkan tingkat pendidikan universitas mengalami penurunan sebesar 4,32 persen yaitu tahun 2016 sebesar 88,81 persen menjadi 84,49 persen di tahun 2020.

4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Daerah Tempat Tinggal

Selain perbedaan pola partisipasi menurut jenis kelamin, ternyata tempat tinggal seseorang juga memengaruhi partisipasi seseorang dalam pasar kerja. Bagi pekerja yang tinggal di daerah perdesaan akan mulai berpartisipasi lebih lama, hal ini terlihat dari mereka yang berpartisipasi dalam usia muda

lebih banyak di perdesaan saat masih usia muda dan sampai usia tua, secara keseluruhan TPAK di perdesaan masih diatas 65 persen bahkan mencapai 70 persen pada tahun 2020. Berbeda dengan pekerja perkotaan yang TPAKnya lebih rendah daripada perdesaan yaitu sebesar 65,9 persen pada tahun 2020.

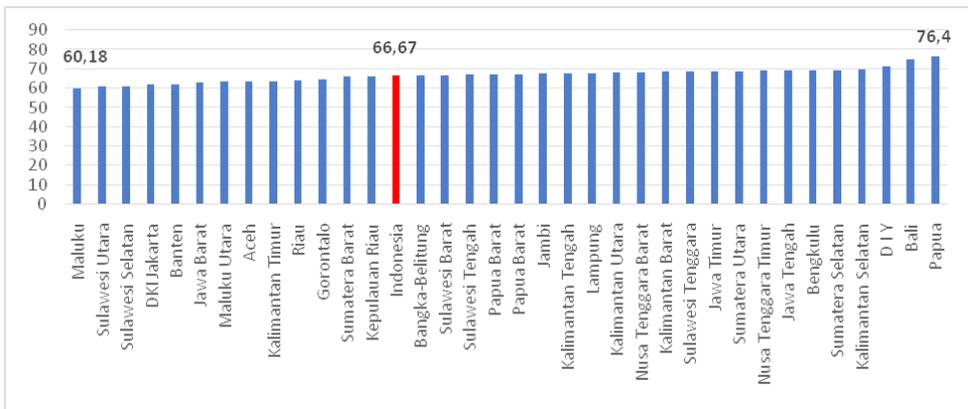


Gambar 2.17 TPAK Menurut Daerah Tempat Tinggal (Persen)

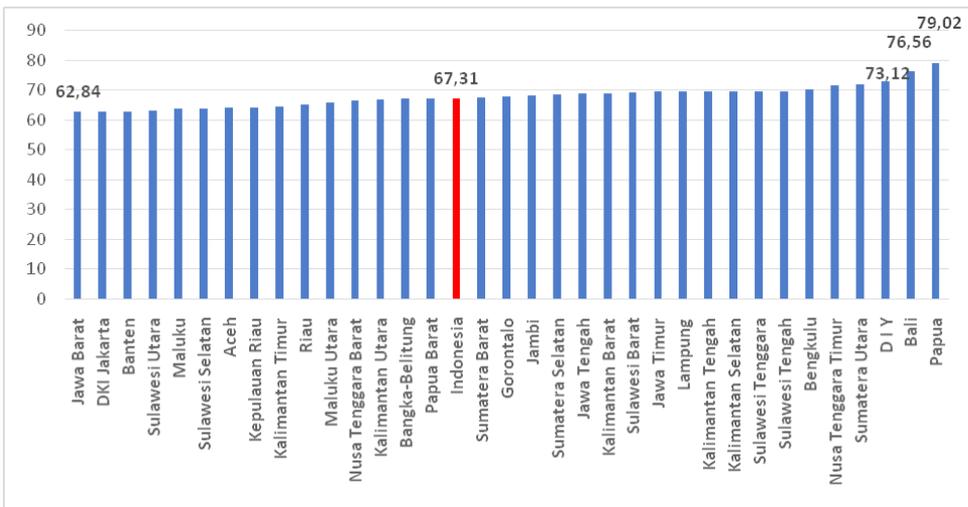
Tingginya TPAK di perdesaan diduga disumbangkan oleh perempuan perdesaan. Perempuan perkotaan yang berpartisipasi dalam pasar kerja akan meningkat cepat sampai usia 20-24 tahun. Sedangkan perempuan perdesaan yang berpartisipasi dalam pasar kerja menanjak perlahan sampai usia 50-54 tahun dan perlahan menurun sampai usai 64 tahun. TPAK perdesaan tinggi disebabkan oleh rendahnya pendidikan yang berakibat banyaknya penduduk yang memilih untuk bekerja daripada bersekolah, sehingga jumlah angkatan kerja meningkat dan mengakibatkan tingginya tingkat partisipasi angkatan kerja. Lambannya perempuan perdesaan berpartisipasi dalam pasar kerja bisa dikarenakan usia kawin pertama yang lebih muda perdesaan dibandingkan perkotaan. Menurut hasil SDKI (2017), usia kawin pertama perempuan desa adalah 20,9 tahun atau hampir 21 tahun sedangkan perempuan perkotaan 22,9 tahun atau hampir 23 tahun. Bagi perempuan desa, mereka akan mulai membangun kehidupan berkeluarga (menikah dan melahirkan) pada usia muda. Dengan mulai pada usia muda, anak-anak tumbuh besar dan menjadi dewasa saat ibunya masih berusia muda dan masih bisa berpartisipasi dalam pasar kerja.

5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Provinsi 2017-2020

Melihat gambar-gambar di bawah ini yang memperlihatkan dinamika TPAK provinsi-provinsi di Indonesia, terlihat bahwa terjadi pergeseran provinsi yang semula TPAK nya terendah dan tertinggi sepanjang 2017 hingga 2020. Pada tahun 2017, TPAK terendah ada di Maluku sebesar 60,2 persen dan tertinggi di Papua sebesar 76,4 persen. Pada tahun 2017, ditemukan 13 provinsi yang TPAK nya lebih rendah daripada TPAK nasional. Provinsi tersebut adalah Maluku, Sulawesi Utara, Sulawesi Selatan, DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Maluku Utara, Aceh, Kalimantan Timur, Riau, Gorontalo, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau (Gambar 2.18).

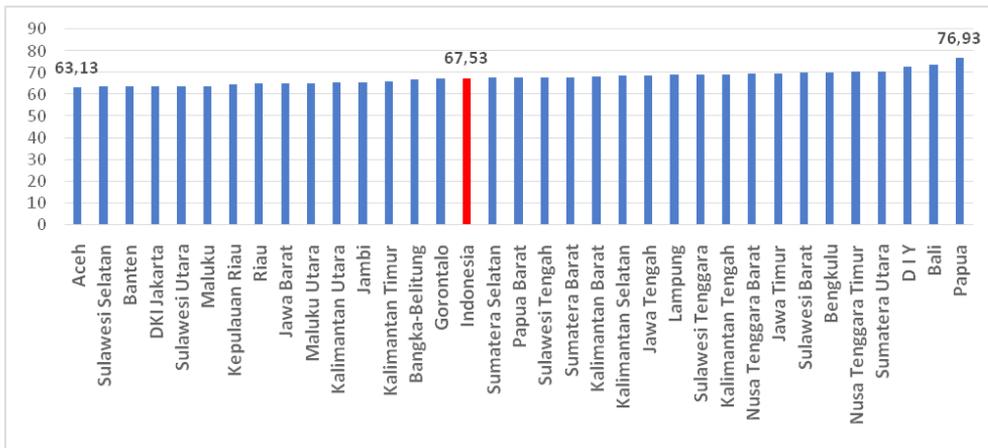


Gambar 2.18 TPAK Menurut Provinsi, 2017 (Persen)

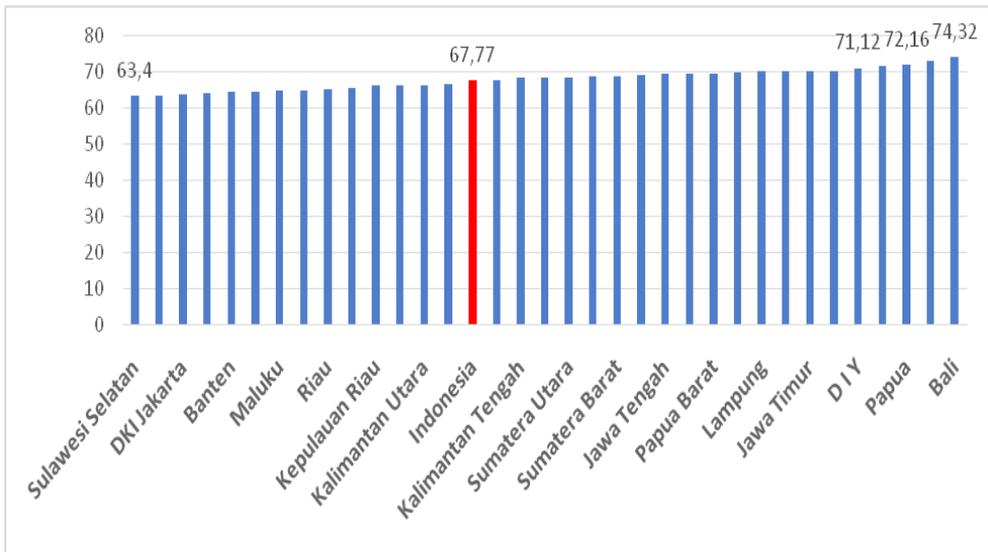


Gambar 2.19 TPAK Menurut Provinsi, 2018 (Persen)

Tetapi pada tahun 2018, Maluku bergeser sedikit walaupun masih lebih rendah daripada TPAK Nasional, tetapi sudah tidak merupakan provinsi dengan TPAK terendah. Posisi Maluku digantikan oleh Provinsi Jawa Barat yang memiliki TPAK terendah sebesar 62,8 persen. Provinsi yang TPAKnya lebih rendah daripada nasional bertambah dengan Provinsi Kalimantan Utara, Nusa Tenggara Barat, dan Bangka Belitung. Sedangkan untuk TPAK tertinggi masih Papua (79 persen), Bali (76,6 persen), dan DI Yogyakarta (73,1 persen).



Gambar 2.20 TPAK Menurut Provinsi, 2019 (Persen)



Gambar 2.21 TPAK Menurut Provinsi, 2020 (Persen)

Posisi Papua, Bali dan DI Yogyakarta sebagai Provinsi dengan TPAK tertinggi masih sama pada tahun 2019. Tetapi posisi ini sedikit bergeser pada tahun 2020. Bali menggeser posisi Provinsi Papua sebagai Provinsi dengan TPAK tertinggi sebesar 74,32 persen, Papua menjadi posisi ketiga tertinggi dengan TPAK sebesar 72,2 persen. DI Yogyakarta juga turun posisinya pada tahun 2020 menjadi kelima tertinggi TPAK dengan sebesar 71,1 persen. Provinsi yang melompat cukup jauh adalah Nusa Tenggara Timur dan Bengkulu, masing-masing menjadi nomor dua tertinggi dan nomor empat tertinggi TPAK-nya.

Provinsi dengan TPAK terendah sepanjang tahun 2017 sampai tahun 2020 berganti ganti, jika pada tahun 2017 posisi terendah adalah Maluku, kemudian tahun 2018 adalah Jawa Barat, selanjutnya tahun 2019 TPAK terendah dimiliki oleh Provinsi Aceh sebesar 63,1 persen dan selanjutnya tahun 2020 berganti lagi Provinsi Sulawesi Selatan yang terendah TPAK-nya sebesar 63,4 persen. Menarik untuk diperhatikan adalah Provinsi Jambi dimana pada tahun 2019 berada dalam kelompok provinsi dengan TPAK di bawah nasional, tetapi pada tahun 2020 Jambi beralih menjadi kelompok provinsi dengan TPAK di atas TPAK nasional. Hal sama terjadi pula di Provinsi Sumatra Barat, dimana pada tahun 2017 TPAK berada di bawah TPAK nasional tetapi tahun 2018 sudah beralih menjadi provinsi dengan TPAK di atas TPAK nasional. Jika diperhatikan terlihat bahwa provinsi-provinsi yang merupakan pemekaran yang memiliki TPAK yang lebih rendah daripada TPAK Nasional, misalnya provinsi Kepulauan Riau, Bangka Belitung, Banten, Gorontalo, dan Maluku Utara. Provinsi-provinsi tersebut sepanjang 2017 sampai 2020 masih berada dalam kelompok provinsi dengan TPAK lebih rendah daripada TPAK nasional. Hal ini perlu diperhatikan jika ingin memajukan pembangunan di provinsi-provinsi pemekaran tersebut. Investasi dan pembukaan lapangan kerja perlu ditingkatkan agar dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi.

Maluku, Aceh dan Sulawesi Selatan yang memiliki TPAK terendah masing-masing di tahun 2017, 2019 dan 2020 adalah provinsi yang termasuk dalam 13 Kawasan Pengembangan Ekonomi Terpadu (KAPET). Di Maluku ada KAPET Seram, Di Aceh ada KAPET Sabang, dan di Sulawesi Selatan ada KAPET Parepare. KAPET adalah wilayah geografis dengan batas-batas tertentu yang memiliki potensi untuk cepat tumbuh, mempunyai sektor unggulan yang dapat menggerakkan pertumbuhan ekonomi wilayah dan memerlukan dana investasi yang besar bagi pengembangannya serta penetapan lokasi

dan badan pengelolanya dilakukan melalui Keputusan Presiden (Bappenas, 2013)¹³.

Selain KAPET, ada lagi Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2009. KEK merupakan kawasan dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu. Kehadiran KEK diharapkan membangun kemampuan dan daya saing ekonomi pada level nasional melalui industri-industri dan pariwisata bernilai tambah dan berantai nilai.

E. Angkatan Kerja

Ketimpangan gender dalam pembangunan masih terjadi di Indonesia yang ditandai dengan, ketidaksetaraan gender dalam hak, tanggung jawab, kapabilitas dan peluang bagi perempuan. Ketimpangan gender dapat dilihat dari indikator Indeks Ketimpangan Gender (IKG). Semakin tinggi angka IKG menandakan adanya kesenjangan besar dalam proses pembangunan. Selama lima tahun terakhir IKG Indonesia tergolong cukup tinggi. Merujuk pada *"Human Development Report"* yang dipublikasikan oleh *United Nations Development Programme (UNDP)* bahwa IKG Indonesia tahun 2015 menunjukkan angka 0,467 dengan rata-rata IKG dunia yaitu 0,443 (UNDP, 2017) dan IKG Indonesia tahun 2018 adalah 0,451 dengan rata-rata IKG dunia pada angka 0,439 (UNDP, 2019). Secara kasat mata perkembangan TPAK perempuan selama periode 2006-2019 cenderung lambat dan mengalami stagnasi pada 50 persen. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) menyatakan bahwa selama 20 tahun terakhir tren TPAK perempuan di Indonesia cenderung stagnan pada angka 50 persen. Menurut Mantra (2003),¹⁴ peran perempuan dalam pasar kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu faktor budaya, sosial dan ekonomi. Budaya yang ada dalam masyarakat kita menganggap laki-laki sebagai tulang punggung keluarga atau pencari nafkah utama sehingga sebagian besar akan masuk ke dalam angkatan kerja. Kemudian budaya ini menganggap perempuan lebih bertanggungjawab dalam ranah domestik yaitu untuk mengurus kegiatan rumah tangga. BPS (2019) mencatat bahwa perempuan usia kerja yang mengurus rumah tangga pada tahun 2019 adalah sebanyak 36,71 juta jiwa sedangkan laki-laki adalah sebanyak 3,5 juta jiwa.

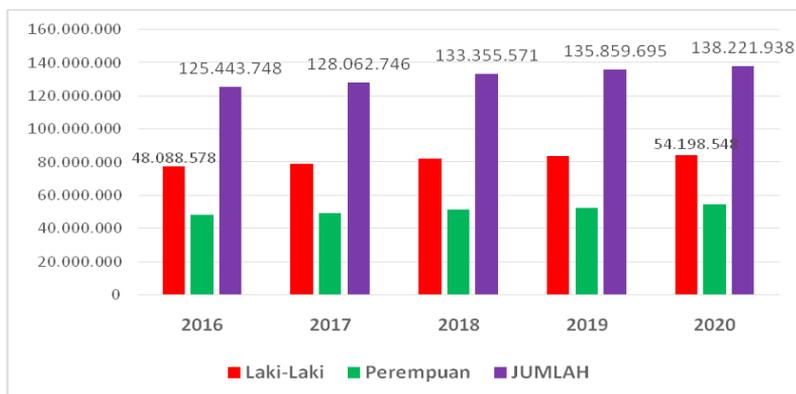
13 <https://alviansaf.wordpress.com/2013/08/19/mengenal-kawasan-ekonomi-dan-strategis-nasional-telaah-singkat-kapet-dan-kek/>

14 Mantra, Ida Bagus. (2003). *Demografi Umum* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Peran perempuan dalam angkatan kerja erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perempuan. Hal ini karena kualitas SDM perempuan akan mempengaruhi daya saing mereka dalam pasar kerja. Kualitas SDM dapat terlihat dari pencapaian pendidikan perempuan berdasarkan rata-rata lama sekolah (RLS). RLS perempuan dalam lima tahun terakhir masih berada di bawah RLS laki-laki. Pada tahun 2015 RLS perempuan adalah 7,35 tahun dan RLS laki-laki adalah 8,35 tahun, sedangkan tahun 2019 masing-masing sebesar 7,89 dan 8,81 tahun. Meskipun RLS perempuan berada di bawah RLS laki-laki akan tetapi RLS perempuan sudah semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM perempuan semakin meningkat. Namun, meningkatnya kualitas SDM perempuan belum sejalan dengan kontribusi mereka dalam pasar kerja.

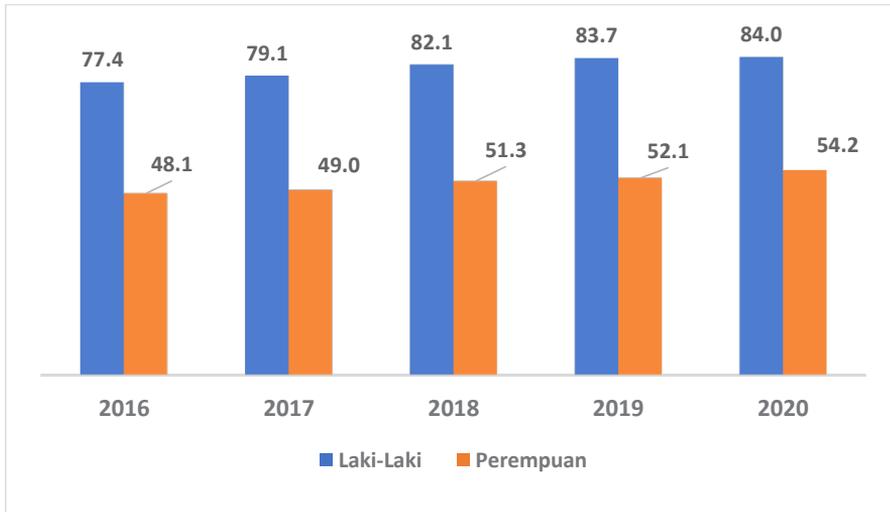
1. Jumlah dan Distribusi Persentase Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Masuknya perempuan dalam angkatan kerja merupakan sumber daya yang dapat menjadi penggerak dan pendorong pembangunan suatu negara. Hal ini merupakan kunci untuk menuju keberhasilan *Sustainable Development Goals (SDGs)* dalam mencapai kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan anak perempuan. Psacharopoulos dan Tzannatos (1989)¹⁵ menyatakan bahwa peran perempuan dalam partisipasi angkatan kerja akan memberikan dampak yang nyata pada kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Perempuan yang masuk ke dalam pasar kerja memiliki potensi untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga dari upah yang mereka peroleh. Ini akan membantu rumah tangga untuk lepas dari kemiskinan. Selain itu, konsumsi rumah tangga terhadap barang dan jasa dapat meningkat seiring dengan bertambahnya pendapatan.



Gambar 2.22 Jumlah Angkatan Kerja, Menurut Jenis Kelamin Tahun 2016-2020

15 Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (1989). Female labor force participation: An international perspective. *The World Bank Research Observer*, 4(2), 187-201.



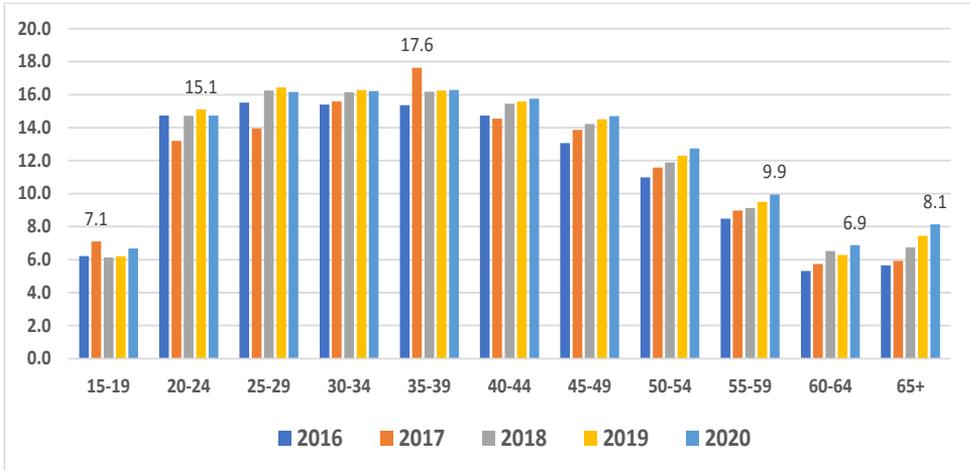
Gambar 2.23 Persentase AK Menurut Jenis Kelamin

Gambar di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2016 dari sebanyak 125,4 juta orang Angkatan Kerja di Indonesia, yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 48,1 juta orang masih jauh dibawah Angkatan kerja laki-laki. Walaupun setiap tahun meningkat tetapi peningkatan jumlah AK perempuan ini hanya sedikit pada tahun 2020 AK perempuan jumlahnya menjadi sebanyak 54,2 juta orang jadi selama lima tahun hanya meningkat sebanyak 6,1 juta orang. Jika dilihat proporsinya, maka AK perempuan dari tahun 2016 sampai tahun 2020 meningkat walau tidak sampai satu persen (hanya 0,88 persen). Sebaliknya angkatan kerja laki-laki menunjukkan penurunan. Perkembangan Proporsi AK laki-laki dan perempuan pada periode 2016-2020 ini berlangsung fluktuatif.

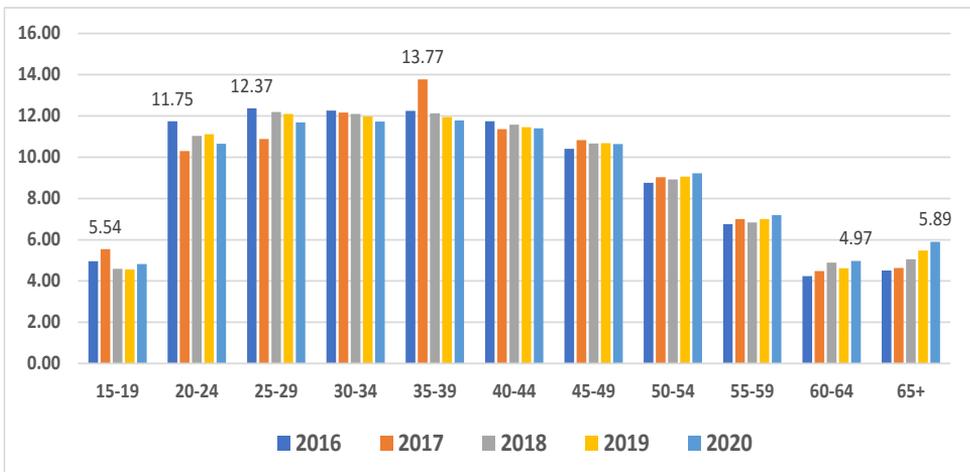
2. Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur

Dilihat dari usianya, gambar di bawah menunjukkan bahwa di tahun 2016 sampai tahun 2020 ada sekitar 5 juta sampai 6 juta penduduk usia 15-19 tahun masuk dalam angkatan kerja baik bekerja atau mencari kerja. Hal ini sangat memprihatinkan, karena mereka ini seharusnya masih berada di sekolah. Hal ini mengindikasikan adanya kegagalan investasi SDM yang tidak tertangani sejak usia dini. Lebih lanjut lagi, anak-anak yang sudah berada di pasar kerja bisa ditebak mereka berpendidikan tanpa keterampilan dan kompetensi. Artinya, mereka tidak menikmati investasi tumbuh kembang anak tidak mempunyai kesempatan untuk membekali diri menjadi manusia

yang sukses dikemudian hari. Dan kelak dikemudian hari tidak mempunyai bekal untuk mempersiapkan masa pensiun.



Gambar 2.24 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur 2016-2020



Gambar 2.25 Persentase AK Menurut Kelompok Umur, 2016-2020

Dilihat jumlahnya AK usia dewasa dan tua menunjukkan kenaikan tetapi secara proporsi persentasenya menurun (gambar di atas). Kenaikan jumlah dan proporsi yang menyolok adalah pada usia 35-39 tahun ketika tahun 2017. Yang menarik adalah AK usia tua mulai 50 tahun sampai 65+ yang konsisten meningkat terus dari tahun 2016 hingga 2020.

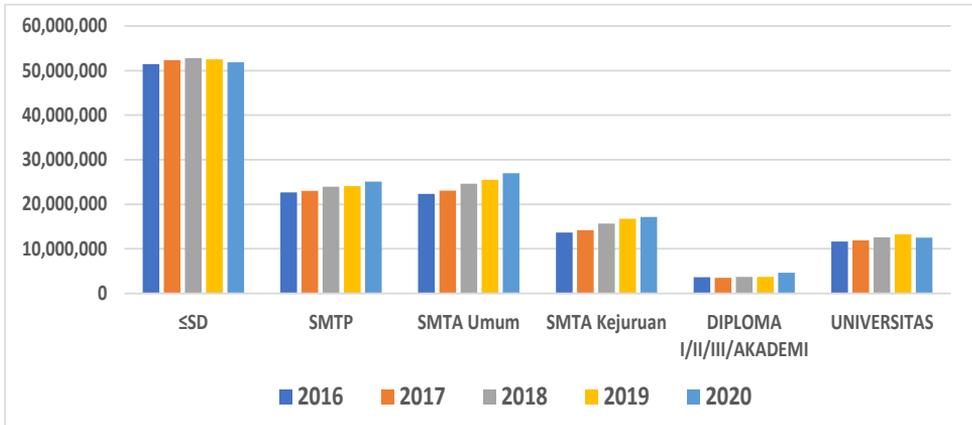
Salah satu indikator keberhasilan pembangunan sumberdaya manusia yaitu semakin meningkatnya usia harapan hidup penduduk. Semakin

meningkatnya usia harapan hidup penduduk menyebabkan jumlah penduduk lanjut usia terus meningkat dari tahun ke tahun. Adanya fenomena penduduk menua atau *ageing population* mengakibatkan penduduk lanjut usia akan semakin bertambah populasinya sehingga mempengaruhi demografi penduduk. Di sisi lain, hal itu juga menghadirkan tantangan mengenai angka ketergantungan hidup yang akan berkorelasi dengan beban ekonomi yang ditanggung penduduk usia produktif untuk membiayai penduduk lanjut usia. Apalagi permasalahan lansia tidak hanya sebatas produktivitas tapi juga menyangkut hal lain seperti kesehatan. Namun hal itu bukan berarti para lansia tidak memiliki potensi untuk berkarya. Usia lanjut tetap memungkinkan seseorang untuk bekerja memperoleh penghasilan atau menghasilkan suatu barang dan jasa bagi orang lain. Sebagian besar lansia masih bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga, menjaga kesehatan dan mengisi waktu luang. Sebagai contoh terlihat bahwa AK usia 65+ tahun 2019 adalah sebesar 5,48 persen, meningkat menjadi 5,89 persen pada tahun 2020. Apalagi jika dibandingkan dengan tahun 2016 dimana AK usia 65 tahun ke atas hanya sebesar 4,5 persen, maka tahun 2020 AK usia 65 tahun ke atas mengalami kenaikan sebesar 1,4 persen.

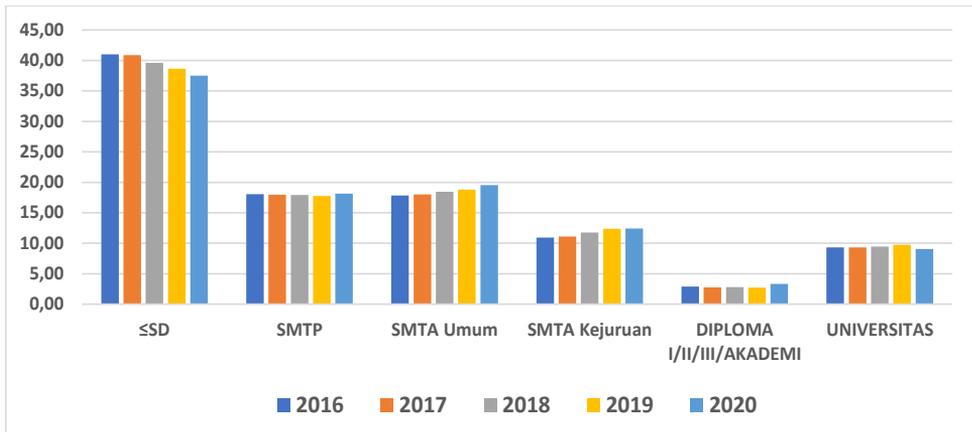
3. Jumlah dan Distribusi Persentase Angkatan Kerja Menurut Pendidikan

Menurut tingkat pendidikannya, angkatan kerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan rendah, walaupun terus menurun. AK dengan pendidikan menengah dan tinggi menunjukkan kenaikan dari tahun 2016 sampai tahun 2020. Hal ini menunjukkan adanya harapan bahwa generasi yang lebih muda pendidikannya lebih baik sehingga diharapkan ke depan pekerja di Indonesia akan lebih berkualitas SDM nya. Tetapi melihat data dalam gambar dibawah, terdapat hal yang mengkhawatirkan yaitu pada AK dengan pendidikan universitas yang menunjukkan perbedaan dengan AK pendidikan menengah dan diploma. AK dengan pendidikan universitas justru menurun dibandingkan AK tahun 2019 dengan pendidikan yang sama. Jika pada tahun 2019 terdapat sebanyak 13,22 juta orang yang berpendidikan universitas, maka tahun 2020 hanya dilaporkan sebanyak 12,5 juta orang AK yang berpendidikan universitas. Jika hal ini disebabkan karena banyak AK yang tidak langsung bekerja setelah lulus sekolah, tetapi mereka memilih untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi (S2 dan S3) maka tidak terlalu memprihatinkan. Tetapi jika melihat bahwa TPT berpendidikan universitas tahun 2020 terjadi peningkatan penganggur

terbuka sebanyak 171.243 orang (Lihat pada subbab Tingkat Pengangguran Terbuka), maka dikhawatirkan AK berpendidikan Universitas banyak yang tidak terserap di pasar kerja. Ada pula fenomena AK perempuan lulusan universitas yang keluar dari angkatan kerja menjadi ibu rumah tangga, setelah hamil, dan melahirkan, perlu dicari solusi terbaiknya.



Gambar 2.26 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Pendidikan, 2016-2020

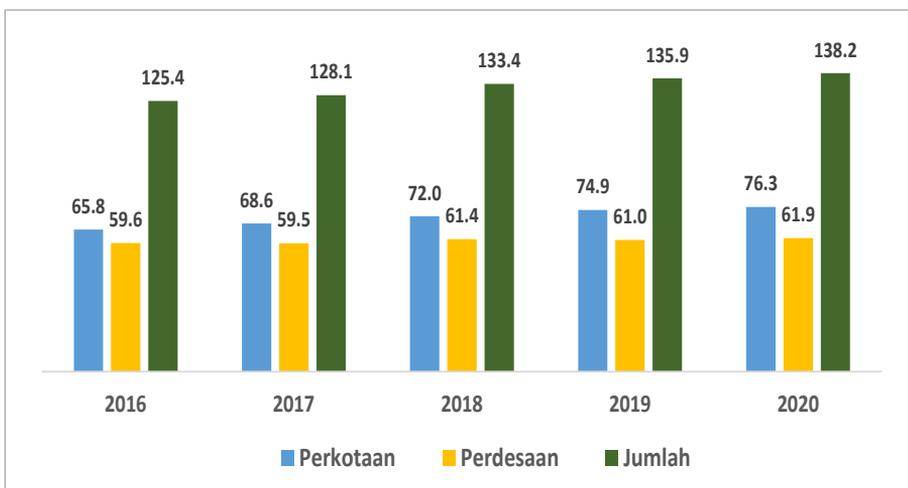


Gambar 2.27 Presentase Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tahun 2016-2020

Dari Gambar (2.26 dan 2.27) di atas sebenarnya menunjukkan bahwa sebenarnya capaian investasi pendidikan di Indonesia selama ini menunjukkan kenaikan yang cukup bermakna. Tetapi investasi sosial, bidang pendidikan, memang memerlukan waktu yang panjang untuk melihat hasilnya. Juga adanya anak-anak yang sudah berada di angkatan kerja menunjukkan kegagalan investasi pendidikan masa lalu apapun penyebabnya. Oleh karenanya, mulai sekarang penting melakukan investasi *human capital* dengan kualitas yang tinggi sejak usia dini untuk nantinya menggantikan angkatan kerja yang ada yang berpendidikan rendah (umumnya sudah senior yang dalam waktu dekat akan keluar dari angkatan kerja baik itu pensiun atau meninggal). Artinya perlu generasi baru yang akan masuk angkatan kerja, harus dapat menggantikan generasi lama (tua) dengan pendidikan yang lebih tinggi dan berkualitas.

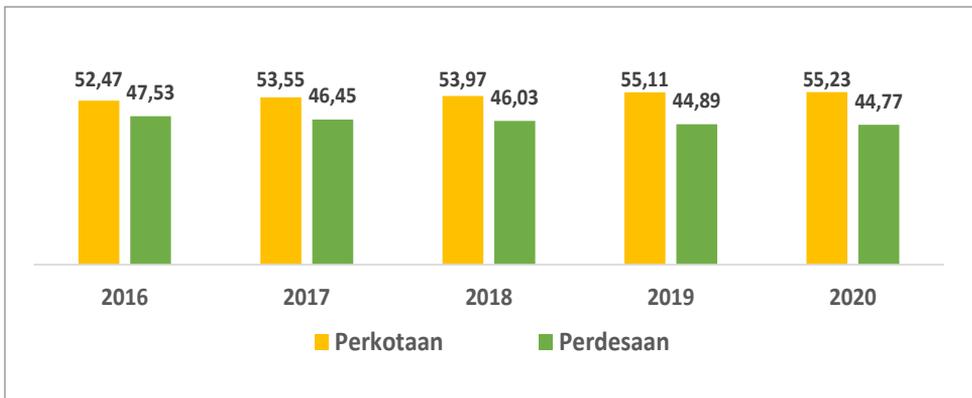
4. Angkatan Kerja Menurut Tempat Tinggal

Secara absolut angkatan kerja meningkat baik di perkotaan maupun perdesaan. Gambar di bawah ini menyajikan peningkatan AK tersebut, dimana terlihat bahwa dari tahun 2016 hingga tahun 2020 terjadi peningkatan AK perkotaan dari 65,8 juta orang pada tahun 2016 menjadi 76,3 juta orang pada tahun 2020. Tidak seperti AK di perkotaan sebaliknya untuk AK di perdesaan secara absolut tidak menunjukkan perubahan yang berarti dari tahun ke tahun selama 2016-2020. Peningkatan AK perkotaan berkaitan dengan fenomena urbanisasi yang ditandai dengan makin meningkatnya proporsi penduduk yang tinggal di perkotaan.



Gambar 2.28 Jumlah Angkatan Kerja (AK), Menurut Tempat Tinggal Tahun 2016-2020

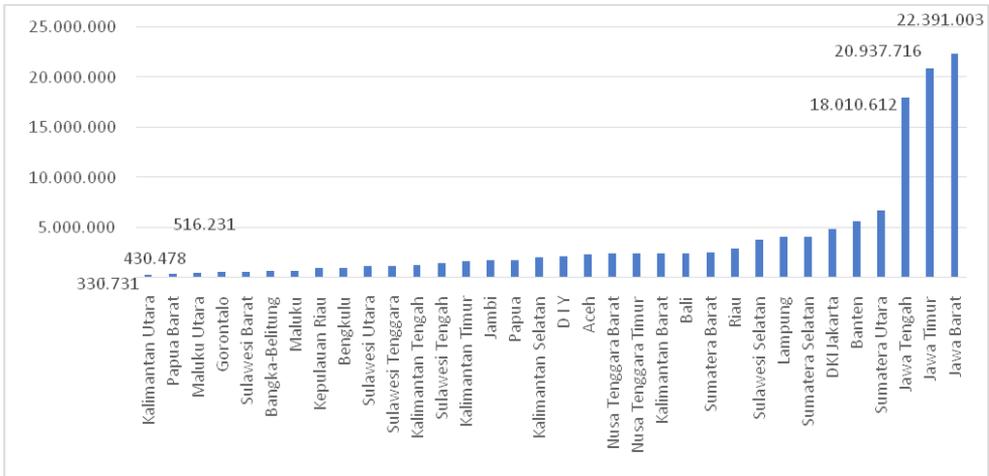
Selanjutnya jika diperhatikan dari sisi proporsinya, maka terlihat jelas bahwa AK di perkotaan meningkat terus dari tahun 2016 sebesar 52,47 persen menjadi 53,55 persen pada tahun 2017 meningkat sedikit pada tahun 2018 menjadi 53,97 persen lalu meningkat cukup banyak menjadi sebesar 55,11 persen pada tahun 2019 dan masih meningkat sedikit pada tahun 2020 menjadi 55,23 persen. Jika secara absolut, jumlah AK di perdesaan tidak memperlihatkan perubahan, maka secara proporsi memperlihatkan penurunan persentasenya. Seperti terlihat pada gambar di halaman berikutnya, AK di perdesaan pada tahun 2016 adalah sebesar 47,53 persen lalu menurun menjadi 46,45 persen pada tahun 2017 menurun sedikit di tahun 2018 menjadi 46,03 persen. Selanjutnya pada tahun 2019 menurun cukup banyak menjadi 44,89 persen dan tahun 2020 sedikit menurun menjadi 44,77 persen.



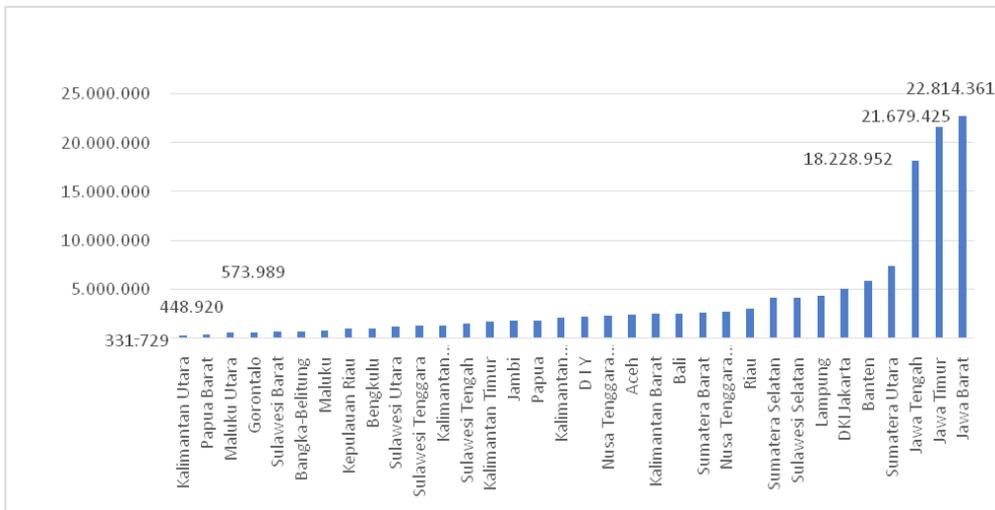
Gambar 2.29 Persentase AK Menurut Tempat Tinggal, 2016-2020

5. Angkatan Kerja Menurut Provinsi 2017-2020

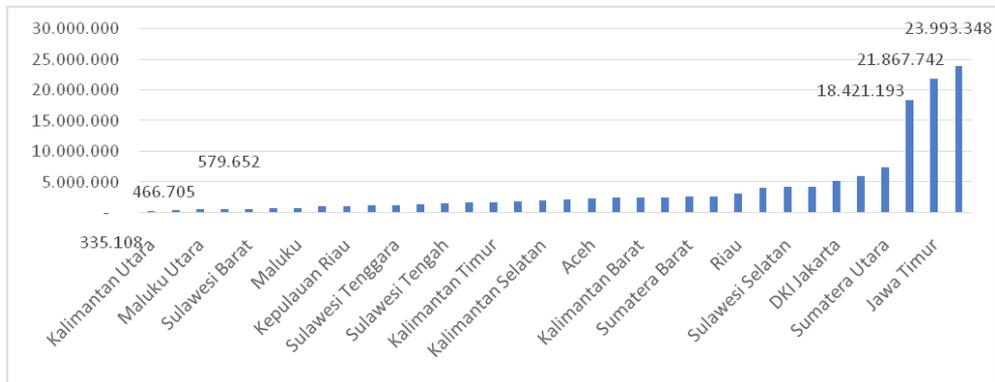
Angkatan kerja menurut provinsi yang disajikan pada empat gambar di bawah ini menunjukkan bagaimana sebaran angkatan kerja di Indonesia. Sepanjang tahun 2017 sampai dengan 2020 tidak terdapat perubahan provinsi yang memiliki AK terbanyak dan AK paling sedikit. Jelas terlihat bahwa provinsi-provinsi di Pulau Jawa, kecuali DI Yogyakarta adalah yang paling banyak memiliki angkatan kerja. Sedangkan dari luar Jawa hanya Sumatera Utara yang selalu masuk dalam 4 besar.



Gambar 2.30 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2017

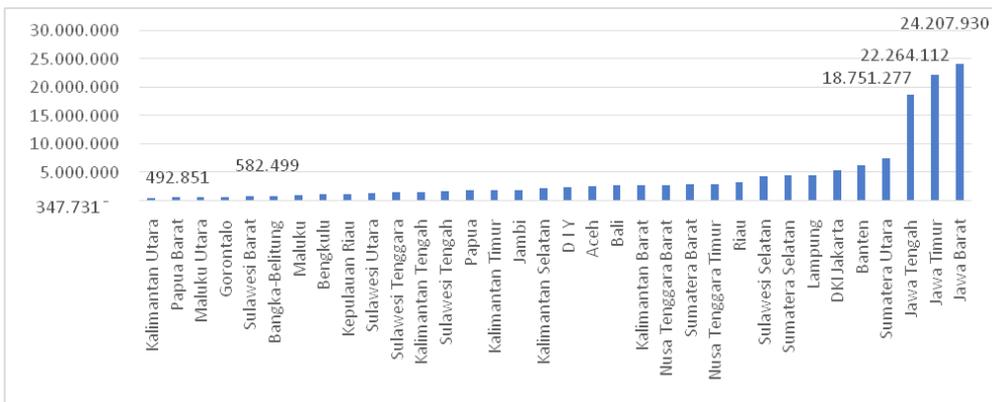


Gambar 2.31 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2018



Gambar 2.32 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2019

Provinsi dengan AK terbanyak adalah Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Angkatan kerja di masing-masing tiga provinsi tersebut pada tahun 2020 adalah sebanyak 24,2 juta orang di Jawa Barat, sebanyak 22,26 juta orang di Jawa timur dan 18,7 juta orang dimiliki oleh Jawa Tengah. Menyusul ketiga provinsi tersebut AK terbanyak selanjutnya adalah Provinsi Sumatera Utara dan berikutnya masih dimiliki oleh provinsi di Pulau Jawa, yaitu Banten dan DKI Jakarta. Di Yogyakarta walaupun berada di Pulau Jawa dan jumlah Penduduk Usia Kerja cukup banyak, tetapi kebanyakan kegiatan utamanya adalah bersekolah seperti yang diketahui bersama bahwa DI Yogyakarta dari dulu terkenal sebagai kota pelajar. DI Yogyakarta menjadi satu satunya provinsi di Pulau Jawa dengan AK yang relatif kecil.



Gambar 2.33 Jumlah AK Menurut Provinsi, 2020

Tiga provinsi dengan AK paling sedikit adalah Kalimantan Utara, Papua Barat, dan Maluku Utara. Tampaknya provinsi-provinsi pemekaran yang relatif masih baru memiliki AK yang sedikit. Hal ini dapat dilihat pada posisi tiga provinsi yang telah disebutkan, ditambah dengan provinsi Gorontalo, Sulawesi Barat, dan Bangka Belitung. Kalimantan Utara, Papua Barat, dan Maluku Utara menempati posisi sebagai provinsi dengan jumlah absolut angkatan kerja paling sedikit. Walaupun menempati posisi terbawah, sebenarnya AK di masing-masing dari provinsi tersebut meningkat. Sebagai contoh AK di provinsi Kalimantan Utara pada tahun 2017 adalah sebanyak 330.731 orang, kemudian tahun 2018 menjadi 331.729 orang meningkat lagi cukup banyak pada tahun 2019 menjadi 335.108 orang dan pada tahun 2020 sebanyak 347.731 orang. Demikian pula provinsi Papua Barat dan Maluku Utara juga bertambah AK nya setiap tahun, tetapi peningkatan jumlah AK di 3 provinsi tersebut belum dapat mengubah posisi sebagai tiga provinsi dengan AK paling sedikit.

F. Penduduk yang Bekerja

Bagian ini akan menyajikan gambaran tentang kondisi penduduk yang bekerja menurut karakteristik sosio-demografi yaitu wilayah perkotaan-perdesaan, jenis kelamin, kelompok umur, dan pendidikan. Selain itu disajikan pula kondisi penduduk bekerja yang dirinci menurut lapangan pekerjaan (17 sektor), jenis pekerjaan, status pekerjaan, dan jam kerja. Data yang digunakan adalah Sakernas dalam rentang waktu 2016-2020. Dalam kurun waktu tersebut satu tahun terakhir yaitu 2019-2020 adalah saat dunia termasuk Indonesia mengalami pandemi Covid-19 yang diperkirakan berdampak cukup luas pada perekonomian dan tentunya penduduk yang bekerja sebagai pelaku kegiatan ekonomi. Penduduk yang bekerja adalah bagian dari angkatan kerja yaitu penduduk usia 15 tahun ke atas yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi (Definisi BPS).

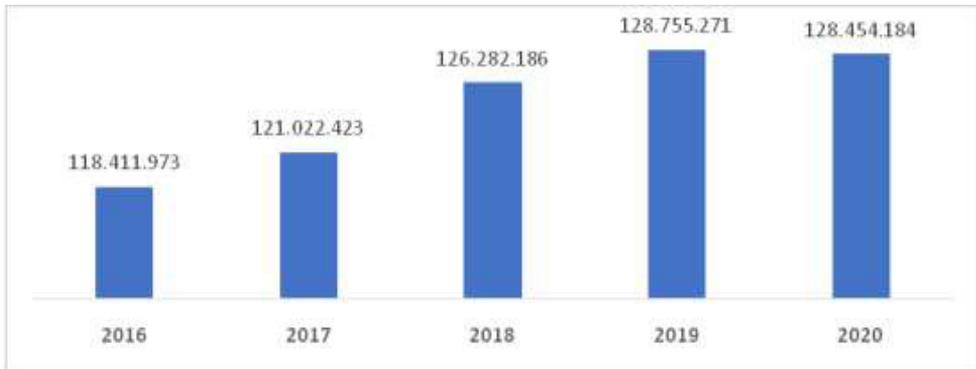
1. Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja

Perkembangan jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja selama beberapa tahun terakhir (2016-2020) ditandai dengan peningkatan jumlah pekerja dari waktu ke waktu. Data Sakernas 2016-2020 mencatat jumlah pekerja pada tahun 2016 sebanyak 118,4 juta orang, yang meningkat menjadi 128,4 juta orang pada tahun 2020 atau bertambah sebanyak 10,0 juta orang atau 2,5 juta orang per tahun.

Perkembangan jumlah penduduk Indonesia yang bekerja selama kurun waktu tiga tahun terakhir cukup berfluktuasi. Hal ini disebabkan pada periode tersebut, satu tahun terakhir, dunia termasuk Indonesia mengalami wabah Covid-19 yang bukan hanya berdampak pada kondisi kesehatan masyarakat namun juga berpengaruh pada perekonomian dan ketenagakerjaan. Perubahan yang terjadi selama periode sebelum terjadinya pandemi (2016-2019) dan saat terjadinya pandemi (2019-2020) seringkali mencerminkan kondisi yang berbeda.

Selama periode 2016-2019, sebelum terjadinya pandemi Covid-19 jumlah penduduk yang bekerja meningkat sebanyak 10,3 juta orang yaitu dari 118,4 juta orang (2016) menjadi 128,7 juta orang (2019) atau naik sebesar 3,4 juta orang per tahun. Dibandingkan setahun lalu (2019-2020), saat pandemi

Covid-19 jumlah penduduk bekerja mengalami penurunan sebesar 301,1 ribu orang yaitu dari 128,7 juta orang (2019) menjadi 128,4 juta orang (2020).



Sumber: Sakernas, Agustus 2016-2020.

Gambar 2.34 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja, Indonesia 2016-2020

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang terdampak cukup besar dari kondisi pandemi, berkurangnya jam kerja seperti yang diperkirakan ILO¹⁶ bahwa pada kuartal kedua 2020 dengan estimasi terbaru ILO penurunan jam kerja sekitar 10,7 persen dibandingkan dengan kuartal terakhir 2019 yang setara dengan 305 juta pekerjaan penuh waktu (dengan asumsi 48 jam kerja seminggu). Pandemi juga berdampak pada meningkatnya pekerja di sektor informal dari 71,9 juta orang pada tahun 2019 menjadi 77,6 juta orang pada tahun 2020 (Sakernas, 2019 dan 2020). Selain itu, hasil penelitian LIPI menunjukkan selama masa PSBB di Indonesia persentase PHK buruh/pegawai/karyawan di Indonesia pada akhir April 2020 sebesar 15,6 persen yang terdiri dari 1,8 persen PHK dengan pesangon dan 13,8 persen PHK tanpa pesangon¹⁷. Pemutusan hubungan kerja (PHK) mempengaruhi peningkatan pengangguran dan menurunnya jumlah penduduk yang bekerja.

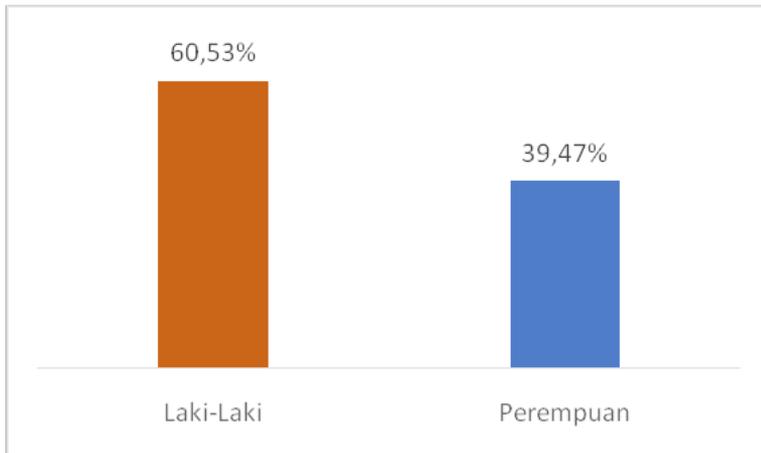
2. Distribusi Persentase Penduduk yang Bekerja Menurut Karakteristik dan Wilayah

Menurut data Sakernas Agustus tahun 2020, penduduk Indonesia usia 15 tahun ke atas yang bekerja jumlahnya mencapai 128,4 juta orang. Laki-laki yang bekerja sebanyak 77,7 juta orang (60,5%) lebih tinggi dibandingkan perempuan 50,7 juta (39,5%). Ini mengindikasikan sebagian besar perempuan

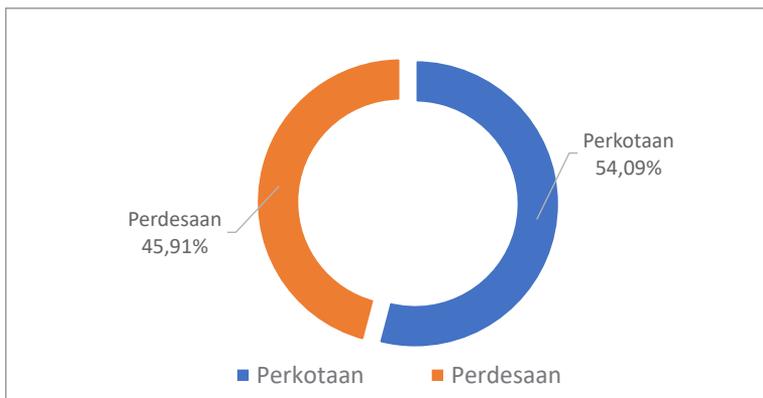
¹⁶ ILO. Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Keempat. 27 Mei 2020.

¹⁷ Ngadi et al. Jurnal Kependudukan Indonesia. Edisi Khusus Demografi dan Covid-19, Juli 2020.

di Indonesia lebih memilih menggunakan waktunya untuk mengurus rumah tangga dan sekolah dibandingkan bekerja.



Gambar 2.35 Persentase Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin, Indonesia, 2020



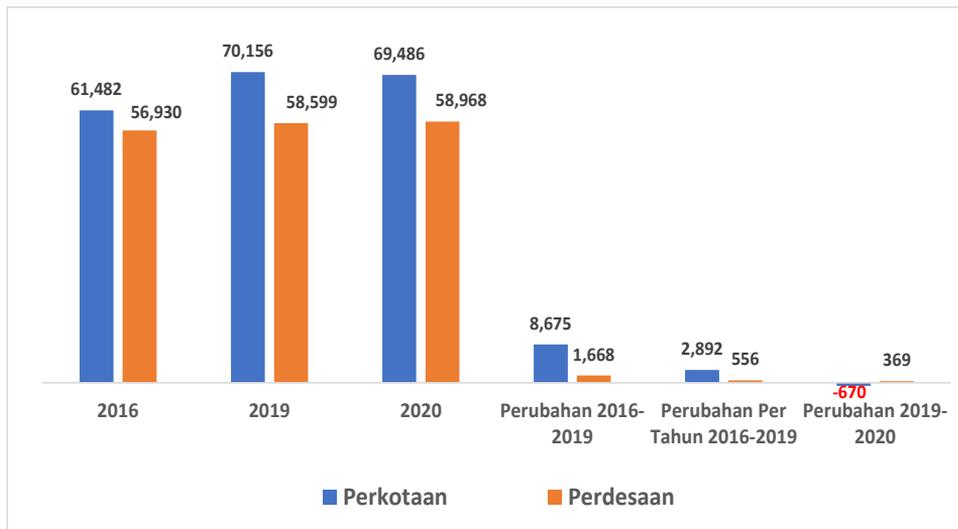
Sumber: Sakernas, Agustus 2020

Gambar 2.36 Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Wilayah, Indonesia 2020

Penduduk yang bekerja di perkotaan sebanyak 69,5 juta orang (54,1%) lebih tinggi dibandingkan di perdesaan yaitu 59,0 juta orang (45,9%). Pemusatan kegiatan ekonomi di perkotaan dan terbatasnya kesempatan kerja di perdesaan mempengaruhi sebagian besar pencari kerja untuk bekerja di perkotaan yang memiliki kesempatan kerja lebih luas. Hal ini memengaruhi lebih tingginya persentase penduduk yang bekerja di perkotaan dibandingkan di perdesaan.

3. Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Wilayah

Dampak pandemi terhadap jumlah penduduk yang bekerja, lebih besar di perkotaan dibandingkan di perdesaan. Kebijakan pembatasan sosial berskala besar yang diterapkan pemerintah untuk menekan laju penyebaran virus berdampak pada menurunnya aktivitas ekonomi masyarakat terutama di perkotaan yang identik dengan sentra bisnis dan aktivitas ekonomi yang tinggi.



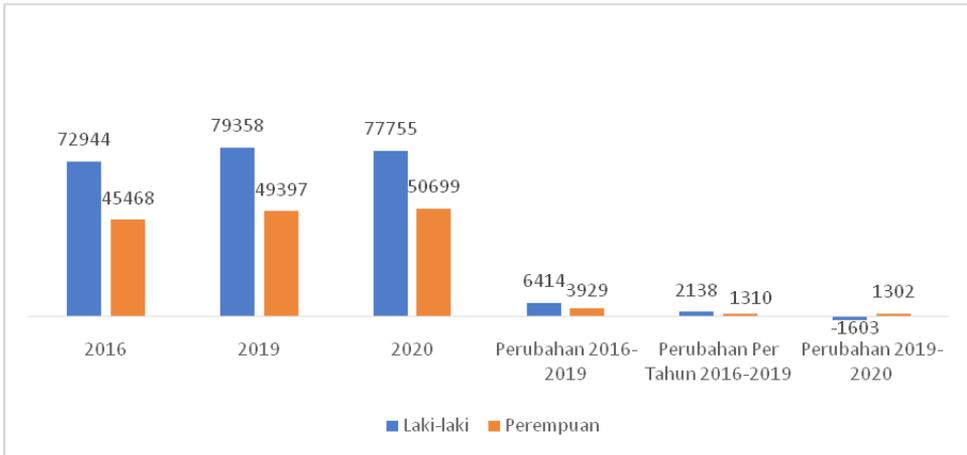
Sumber: Sakernas, Agustus 2020

Gambar 2.37 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Wilayah dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (Ribu Orang)

Penurunan jumlah penduduk yang bekerja selama 2019-2020, lebih banyak di perkotaan sebanyak 670 ribu orang. Sebaliknya, di perdesaan, jumlah penduduk yang bekerja meningkat sebanyak 369 ribu orang (Gambar 2.37).

4. Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

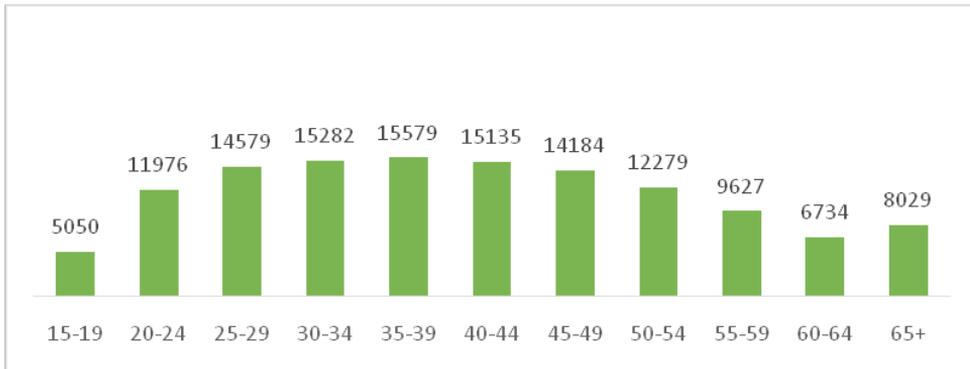
Menurut jenis kelamin, pekerja laki-laki lebih terdampak dibandingkan perempuan. Pada periode yang sama, jumlah pekerja laki-laki turun sebanyak 1.603 ribu orang dan sebaliknya pekerja perempuan meningkat sebanyak 1.302 ribu orang. Banyak sektor perekonomian yang mengurangi jam kerja atau berhenti bekerja berdampak pada pekerja terutama pekerja laki-laki.



Gambar 2.38 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (Ribuan Orang)

5. Penduduk yang Bekerja Menurut Kelompok Umur

Menurut kelompok umur, jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2020 mencapai puncaknya pada umur 35-39 tahun sebanyak 15,5 juta orang atau sebesar 12,13 persen dari total penduduk bekerja. Pekerja usia muda (15-24 tahun), jumlah dan persentasenya yaitu 17,0 juta orang (13,3%) lebih tinggi dibandingkan jumlah dan persentase pekerja usia 60 tahun ke atas (lansia) yaitu 14,7 juta orang (11,5%).



Sumber: Sakernas, Agustus 2020

Gambar 2.39 Jumlah Penduduk yang Bekerja Menurut Kelompok Umur, Indonesia 2020 (Ribuan Orang)

Selama periode 2016-2019, jumlah pekerja di semua kelompok umur mengalami peningkatan. Pertambahan jumlah pekerja pada kelompok umur 60 tahun ke atas adalah yang tertinggi dibandingkan kelompok umur lainnya meningkat sebanyak 2,8 juta orang atau 944,7 ribu orang per tahun dari 10,8 juta orang (2016) naik menjadi 13,6 juta orang (2019).

Kondisi kesehatan masyarakat yang semakin membaik dari tahun ke tahun mempengaruhi usia harapan hidup yang semakin panjang yang selanjutnya meningkatkan jumlah penduduk lansia. Di sisi lain, meningkatnya jumlah penduduk lansia belum didukung dengan jaminan hari tua yang mencukupi dan masih banyak lansia yang tidak memiliki jaminan hari tua terpaksa tetap bekerja di usianya yang semakin senja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Data BPS tahun 2020 menunjukkan bahwa satu dari dua lansia di Indonesia masih aktif bekerja dan lansia yang memiliki jaminan pensiun dan atau jaminan hari tua persentasenya kurang dari 20 persen yaitu 10,8 persen memiliki pensiun dan 6,6 persen memiliki jaminan hari tua¹⁸.

Pertambahan jumlah pekerja terendah selama kurun waktu 2016-2019, adalah pekerja usia muda (15-24 tahun). Pertambahan jumlah pekerja muda adalah yang terendah dibandingkan kelompok umur di atasnya, yaitu sebesar 433,7 ribu orang atau 144,6 ribu orang per tahun, dari 16,88 juta orang (2016) naik menjadi 17,31 juta orang (2019).

Selama kurun waktu setahun terakhir (2019-2020), jumlah dan persentase pekerja pada beberapa kelompok umur meningkat dan sebaliknya pada beberapa kelompok umur jumlah dan persentasenya menurun. Penurunan jumlah dan persentase pekerja selama setahun terakhir disumbang dari pekerja muda (20-24 tahun) hingga dewasa (45-49 tahun). Jumlah dan persentase pekerja yang menurun tercepat adalah pekerja pada kelompok umur 20-24 tahun sebanyak 760,7 ribu orang yaitu dari 12,73 juta orang (9,89%) pada tahun 2019 menjadi 11,97 juta orang (9,32%) pada tahun 2020 atau turun 0,57 persen. Kondisi ini sebagaimana data *ILO* menunjukkan bahwa orang muda secara tidak proporsional terdampak oleh krisis Covid-19 dengan berbagai guncangan termasuk gangguan terhadap pendidikan dan pelatihan, kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta kesulitan yang lebih besar dalam menemukan pekerjaan¹⁹.

Berbeda dengan pekerja muda, pada kelompok umur pra lansia (50-59 tahun) selama periode 2019-2020, jumlahnya meningkat sebanyak 421 ribu orang. Jumlah dan persentase pekerja yang meningkat paling cepat selama setahun terakhir adalah pekerja lansia (60 tahun ke atas) sebanyak 1,13 juta orang (0,9 poin%) dari 13,6 juta orang (10,6%) pada tahun 2019 naik menjadi 14,7 juta orang (11,5%) pada tahun 2020.

18 BPS. Statistik Penduduk Lanjut Usia, Tahun 2020.

19 *ILO*. Pemantauan *ILO*: Covid-19 dan Dunia Kerja. Edisi Keempat. 27 Mei 2020.

Tabel 2.10 Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Kelompok Umur, dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020.

Kelompok Umur	Jumlah Pekerja			Perubahan Jumlah Pekerja		
	2016	2019	2020	2016-2019	2016-2019 Per Tahun	2019-2020
15-19	4.472.447	4.577.291	5.049.940	104.844	34.948	472.649
20-24	12.407.611	12.736.484	11.975.718	328.873	109.624	-760.766
25-29	14.420.691	15.252.156	14.578.808	831.465	277.155	-673.348
30-34	14.830.082	15.701.113	15.281.561	871.031	290.344	-419.552
35-39	15.021.162	15.874.420	15.579.183	853.258	284.419	-295.237
40-44	14.433.676	15.253.763	15.134.905	820.087	273.362	-118.858
45-49	12.877.326	14.242.586	14.183.849	1.365.260	455.087	-58.737
50-54	10.803.519	12.099.514	12.279.282	1.295.995	431.998	179.768
55-59	8.348.022	9.386.280	9.627.329	1.038.258	346.086	241.049
60-64	5.223.873	6.218.005	6.734.335	994.132	331.377	516.330
65+	5.573.564	7.413.659	8.029.274	1.840.095	613.365	615.615
JUMLAH	118.411.973	128.755.271	128.454.184	10.343.298	3.447.766	-301.087

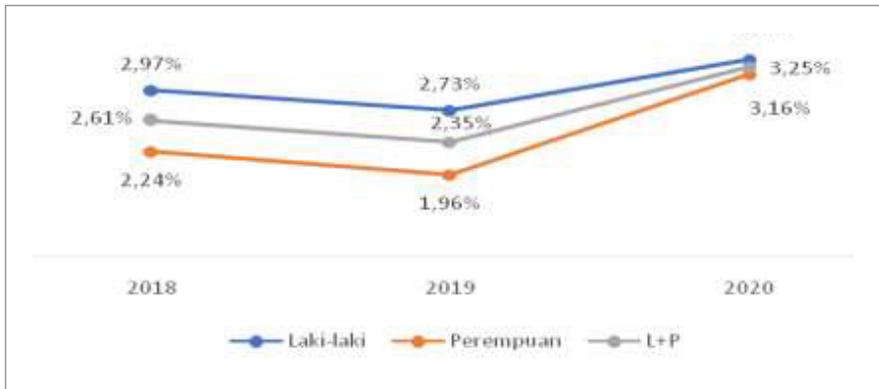
Sumber: Sakernas, Agustus 2016 -2020.

Fenomena peningkatan jumlah dan persentase pekerja selama 2019-2020 bukan hanya pekerja pra lansia dan lansia. Pekerja usia 15-19 tahun jumlah dan persentasenya relatif meningkat mencapai 472,6 ribu orang yaitu dari 4,57 juta orang pada tahun 2019 naik menjadi 5,05 juta orang pada tahun 2020 atau naik 0,37 persen yaitu dari 3,56 persen menjadi 3,93 persen.

Persentase pekerja anak yang relatif menurun pada beberapa dekade terakhir, tampaknya kembali meningkat pada satu tahun terakhir sebagai akibat dari kondisi pandemi Covid-19 yang memaksa beberapa anak-anak untuk ikut membantu orang tua bekerja. Data Sakernas 2018-2020 menunjukkan pekerja anak dengan usia yang lebih muda dari 15 tahun yaitu dengan rentang usia 10-17 tahun. Persentase pekerja anak usia 10-17 tahun meningkat selama periode 2019-2020 sebesar 0,90 persen dari 2,35 persen menjadi 3,25 persen. Pada periode sebelum pandemi yaitu 2018-2019, persentase pekerja usia 10-17 tahun menurun sebesar 0,26 persen dari 2,61 persen menjadi 2,35 persen.

Pada periode 2018-2019, persentase pekerja usia 10-17 tahun baik laki-laki maupun perempuan sama-sama menurun. Pekerja perempuan menurun 0,28 persen dari 2,24 persen menjadi 1,96 persen, hal ini mengindikasikan bahwa penurunan persentase pekerja anak perempuan lebih besar

dibandingkan laki-laki sebesar 0,24 persen yaitu dari 2,97 persen menjadi 2,73 persen. Namun pada periode 2019-2020, baik pekerja laki-laki maupun perempuan usia 10-17 tahun, persentasenya kembali meningkat. Peningkatan persentase pekerja perempuan usia 10-17 tahun mencapai 1,2 persen atau dua kali peningkatan persentase pekerja laki-laki usia 10-17 tahun sebesar 0,61 persen.

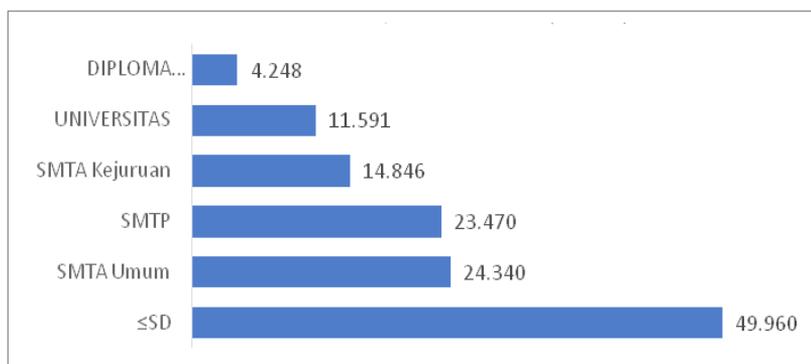


Sumber: Sakernas, 2018-2020

Gambar 2.40 Persentase Penduduk Usia 10-17 Tahun yang Bekerja, Indonesia 2018-2020

6. Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan

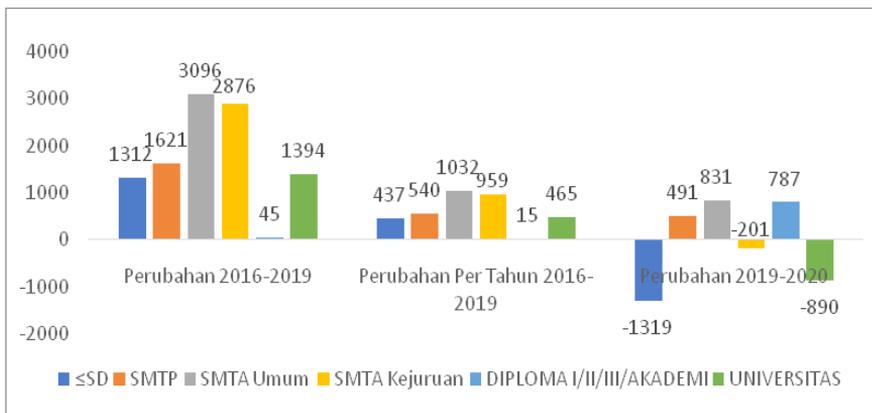
Menurut tingkat pendidikan, data Sakernas pada bulan Agustus 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja di Indonesia didominasi oleh pekerja berpendidikan SD ke bawah sebanyak 49,9 juta orang (38,89 persen dari total penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja). Walaupun pekerja berpendidikan SD ke bawah jumlahnya tertinggi dibandingkan tingkat pendidikan di atasnya, namun persentasenya terus menurun selama 2016-2020 yaitu dari 42,20 persen turun menjadi 38,89 persen.



Sumber: Sakernas, Agustus 2020

Gambar 2.41 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan, Indonesia 2020 (Ribu Orang)

Selama periode 2016-2019, jumlah pekerja di semua tingkat pendidikan mengalami peningkatan dan yang paling cepat peningkatannya adalah pekerja berpendidikan SMTA Umum dengan penambahan sebanyak 3.096 ribu orang atau 1.032 ribu orang per tahun yaitu dari 20,4 juta orang (17,24%) pada tahun 2016 naik menjadi 23,5 juta orang (18,26%) pada tahun 2019 atau naik 1,02 persen. Di posisi kedua adalah SMK Kejuruan dengan penambahan sebanyak 2.876 ribu orang atau 959 ribu orang per tahun yaitu dari 12,17 juta orang pada tahun 2016 naik menjadi 15,0 juta orang pada tahun 2019. Berdasarkan tingkat pendidikan, pekerja yang paling lambat pertambahannya selama periode 2016-2019 adalah pekerja berpendidikan diploma sebanyak 45 ribu orang atau 15 ribu orang per tahun, yaitu dari 3,41 juta orang (2,88%) pada tahun 2016 naik menjadi 3,46 juta orang (2,69%) pada tahun 2019, atau naik 0,19 persen.



Sumber: Sakernas, Agustus 2016-2020.

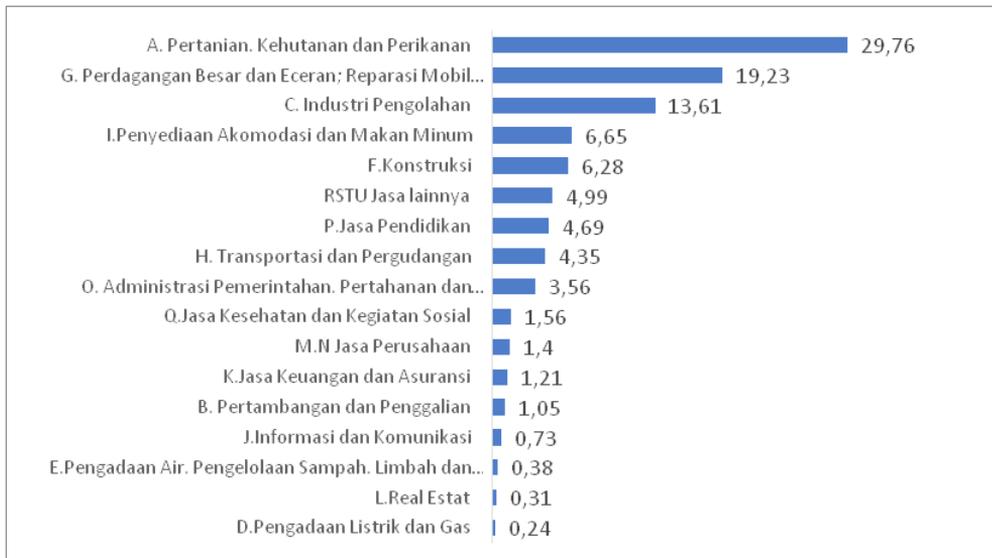
Gambar 2.42 Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan, Indonesia 2016-2020

Jika dibandingkan setahun lalu, pekerja berpendidikan SMTA Umum tetap yang tercepat pertambahan jumlahnya yaitu sebesar 831 ribu orang dari 23,51 juta orang pada tahun 2019 naik menjadi 24,34 juta orang pada tahun 2020 atau naik 0,69 persen dari 18,26 persen menjadi 18,95 persen. Selain SMTA Umum, pekerja berpendidikan SMTP dan diploma jumlahnya juga meningkat. Pada periode ini, pekerja berpendidikan SD ke bawah, SMK (kejuruan) dan pendidikan tinggi (universitas) jumlahnya menurun dan yang tercepat penurunannya adalah pekerja berpendidikan SD ke bawah yaitu sebanyak 1.319 ribu orang, dari 51,3 juta orang pada tahun 2019 turun menjadi 49,9 juta orang atau turun 0,94 persen yaitu dari 39,83 persen turun menjadi 38,89 persen.

7. Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan (17 Sektor)

Data Sakernas menyajikan jumlah pekerja yang dirinci menurut 17 lapangan pekerjaan. Pada tahun 2020 jumlah pekerja menurut 17 sektor, untuk urutan ketiga dan keempat setelah sektor pertanian (29,76%) dan perdagangan (19,28%) adalah sektor Industri pengolahan (13,61%) dan Penyediaan akomodasi dan makan minum (6,65%).

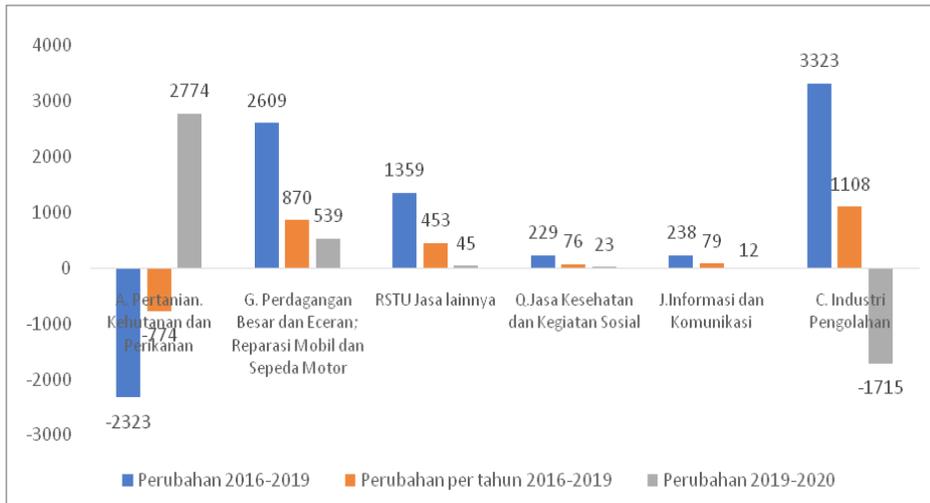
Pada periode 2016-2019, jumlah pekerja di semua sektor meningkat kecuali tiga sektor yaitu administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib. Selain itu juga terdapat sektor pertambangan dan penggalian, pertanian, kehutanan dan perikanan. Selama periode ini jumlah pekerja di ketiga sektor tersebut menurun dan yang penurunannya terbesar adalah sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan sebanyak 2,3 juta orang atau sebanyak 774 ribu orang pertahun.



Sumber: Sakernas Agustus 2020

Gambar 2.43 Persentase Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha (17 Sektor), Indonesia 2020

Selama periode 2016-2019, industri pengolahan merupakan sektor dengan pertambahan jumlah pekerja terbanyak dibandingkan sektor lainnya yaitu sebanyak 3,3 juta orang atau 1,1 juta orang per tahun. Namun pada saat pandemi, sektor ini yang terdampak paling besar dari sisi penurunan jumlah pekerja yaitu turun sebanyak 1,7 juta orang.



Sumber: Sakernas, Agustus 2019-2020

Gambar 2.44 Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Enam Lapangan Usaha Utama (17 Sektor), Indonesia 2016-2020

Pada saat pandemi, pekerja di sektor administrasi pemerintahan dan pertambangan yang sebelum pandemi selama tahun 2016-2019 jumlah pekerjanya menurun dan saat pandemi tetap menurun. Sedangkan pekerja di sektor pertanian, yang sebelum pandemi jumlah pekerjanya menurun saat pandemi jumlah pekerja meningkat dengan pertambahan terbanyak dibandingkan sektor lainnya yaitu sebanyak 2,7 juta orang. Selain itu, empat lapangan pekerjaan yang juga mengalami pertambahan jumlah pekerja pada periode ini adalah perdagangan, jasa lainnya, jasa kesehatan dan kegiatan sosial serta sektor informasi dan komunikasi.

Tabel 2.11 Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut lapangan Pekerjaan (17 Sektor) dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (000).

Lapangan Pekerjaan	Jumlah Pekerja (000)			Perubahan Jumlah Pekerja (000)		
	2016	2019	2020	2016-2019	Per Tahun 2016-2019	2019-2020
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	37,774	35,450	38,224	-2,323	-774	2,774
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	21,554	24,164	24,703	2,609	870	539
RSTU Jasa lainnya	5,005	6,364	6,410	1,359	453	45
Q.Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,753	1,983	2,006	229	76	23
J.Informasi dan Komunikasi	684	921	933	238	79	12
L.Real Estat	356	404	394	48	16	-10
E.Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	242	502	491	261	87	-11
I.Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	6,252	8,562	8,544	2,311	770	-18
D.Pengadaan Listrik dan Gas	260	364	304	104	35	-60
H. Transportasi dan Pergudangan	4,970	5,656	5,592	686	229	-64
B. Pertambangan dan Penggalan	1,470	1,429	1,352	-41	-14	-76
M.N Jasa Perusahaan	1,437	1,943	1,797	506	169	-146
K.Jasa Keuangan dan Asuransi	1,731	1,775	1,558	45	15	-217
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	4,987	4,948	4,570	-39	-13	-378
P.Jasa Pendidikan	6,085	6,416	6,029	331	110	-388
F.Konstruksi	7,979	8,675	8,066	697	232	-609
C. Industri Pengolahan	15,875	19,198	17,483	3,323	1,108	-1,715
JUMLAH	118.412	128.755	128.454	10.343	3.448	-301

Sumber: Sakernas Agustus 2016-2020.

8. Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan

Selain lapangan pekerjaan, sebaran pekerja dapat dirinci menurut jenis pekerjaan atau jabatan. Data Sakernas 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja di Indonesia sebagian besar bekerja sebagai tenaga produksi, operator alat-alat angkut dan pekerja kasar, lainnya sebanyak 39,9 juta orang (31,06%). Sayangnya, jenis pekerjaan tersebut bukan termasuk jabatan tinggi. Jenis pekerjaan yang termasuk jabatan tinggi yaitu tenaga profesional dan kepemimpinan. Jumlah

dan persentase tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan adalah yang terendah dibandingkan jenis pekerjaan lainnya yaitu sebanyak 1,4 juta orang (1,15%).

Pada periode 2016-2019, jumlah pekerja di semua jabatan meningkat kecuali dua jenis jabatan yaitu tenaga tata usaha dan yang sejenis yang turun sebanyak 367 ribu orang atau sebanyak 122 ribu orang per tahun yaitu dari 8,0 juta orang menjadi 7,6 juta orang. Jenis pekerjaan yang tercepat penurunannya adalah tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan menurun sebanyak 2.571 ribu orang atau 857 ribu orang per tahun dari 37,0 juta orang menjadi 34,4 juta orang atau menurun sebesar 4,51 persen yaitu dari 31,28 persen turun menjadi 26,77 persen. Sebaliknya, selama periode ini jenis pekerjaan yang meningkat tercepat adalah tenaga produksi, operator alat-alat angkutan, pekerja kasar, dan lainnya sebanyak 5,7 juta orang atau 1,9 juta orang per tahun yaitu dari 36,4 juta orang naik menjadi 42,2 juta orang per tahun atau naik 1,99 persen yaitu dari 30,77 persen menjadi 32,76 persen.



Sumber: Sakernas, Agustus 2020

Gambar 2.45 Distribusi Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan, Indonesia 2020 (Ribu Orang)

Selama periode 2019-2020 jumlah pekerja yang tersebar di empat jenis pekerjaan mengalami penurunan sedangkan pada tiga jenis pekerjaan, jumlah pekerja meningkat. Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan yang selama periode 2016-2019 menurun jumlahnya pada satu tahun terakhir jumlah pekerja untuk jenis pekerjaan ini meningkat tercepat sebanyak 2,67 juta orang dari 34,46 juta orang menjadi 37,14 juta orang atau secara proporsi naik 2,14 persen yaitu dari 26,77 persen menjadi

28,91 persen. Sebaliknya, tenaga produksi, operator alat-alat angkutan, pekerja kasar, dan lainnya yang selama periode 2016-2019 jumlah pekerjanya meningkat, pada tahun 2019-2020 jumlah pekerja untuk jenis pekerjaan ini menurun paling cepat sebanyak 2,3 juta orang yaitu dari 42,1 juta orang turun secara proporsi menjadi 39,9 juta orang atau turun 1,7 persen yaitu dari 32,76 persen menjadi 31,06 persen.

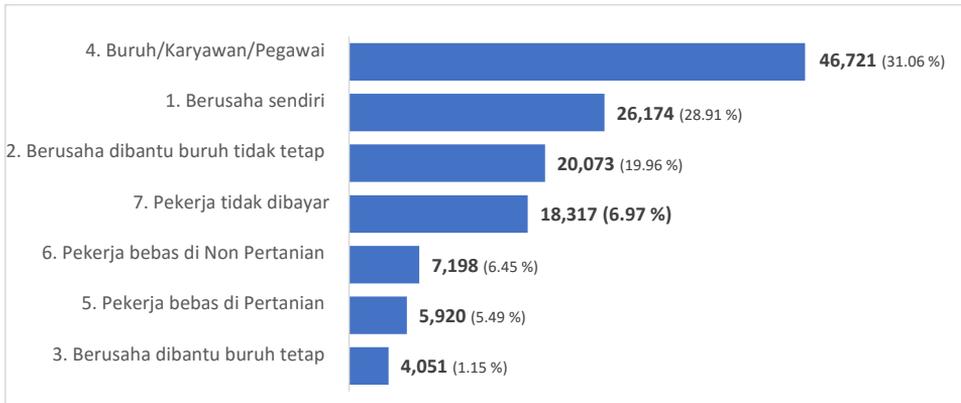
Tabel 2.12 Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan, dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020.

Jenis Pekerjaan	Jumlah Penduduk yang Bekerja (000)			Perubahan Jumlah Penduduk yang Bekerja (000)		
	2016	2019	2020	2016-2019	Per tahun 2016-2019	2019-2020
6. Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	37.040	34.469	37.141	-2.571	-857	2.672
4. Tenaga usaha penjualan	21.211	24.592	25.644	3.381	1.127	1.052
5. Tenaga usaha jasa	5.980	8.087	8.283	2.107	702	197
2. Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	1.402	1.969	1.473	567	189	-497
3. Tenaga tata usaha dan yang sejenis	8.027	7.660	7.051	-367	-122	-609
0/1. Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis	8.314	9.797	8.960	1.483	494	-837
7/8/9/X/00. Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar, Lainnya	36.437	42.182	39.903	5.744	1.915	-2.279
Jumlah	118.412	128.755	128.454	10.343	3.448	-301

Sumber: Sakernas, Agustus 2016-2020.

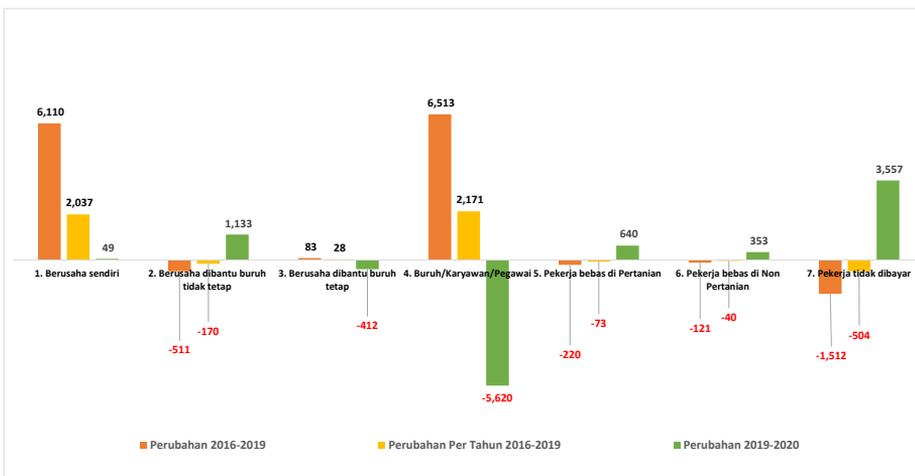
9. Penduduk yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan

Sebaran penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan terbagi menjadi 7 kategori. Menurut data Sakernas tahun 2020, pekerja di Indonesia umumnya berstatus kerja sebagai buruh/ karyawan/pegawai sebanyak 46,7 juta orang atau 20,38 persen.



Sumber: Sakernas, Agustus 2020.

Gambar 2.46 Distribusi Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan, Indonesia 2020. (Ribuan Orang)



Sumber: Sakernas, Agustus 2016-2020.

Gambar 2.47 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020 (Ribuan Orang)

Selama periode 2016-2019, pekerja yang meningkat jumlahnya adalah yang berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai, berusaha sendiri, dan berusaha dibantu dengan buruh tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa selama periode ini, jumlah pekerja formal meningkat, dan yang peningkatannya tercepat adalah buruh/karyawan/pegawai sebanyak 6,5 juta orang atau 2,2 juta orang per tahun yaitu dari 45,8 juta orang naik menjadi 52,3 juta orang. Sebaliknya, yang menurun paling cepat adalah pekerja tidak dibayar yaitu sebanyak 1,5 juta orang atau 5 ribu orang per tahun dari 16,27 juta orang turun menjadi 14,7 juta orang.

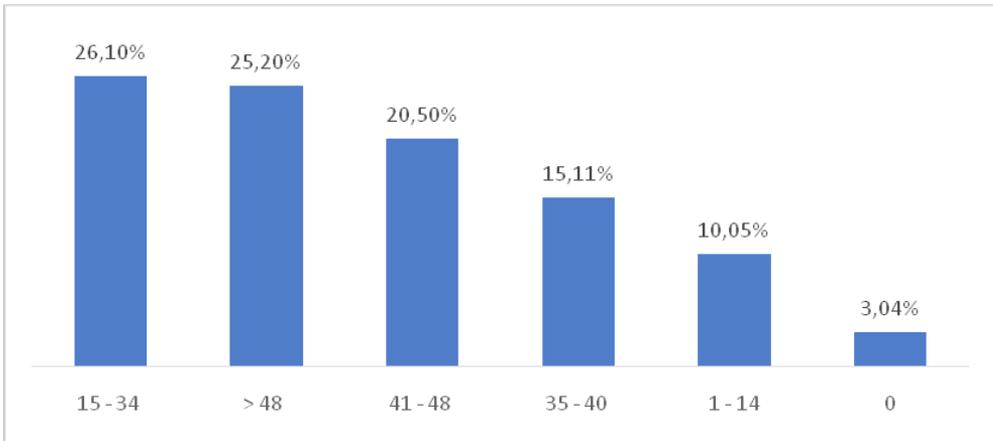
Pada periode 2019-2020, menurut status pekerjaan jumlah pekerja meningkat untuk semua status kerja kecuali pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai dan berusaha dibantu buruh tetap (keduanya dapat diklasifikasikan sebagai sektor formal, sisanya termasuk dalam sektor informal). Hal ini mengindikasikan, bahwa pada saat pandemi jumlah pekerja formal semakin berkurang, dan sebaliknya pekerja di sektor informal semakin meningkat. Berkurangnya jumlah pekerja di sektor formal disumbang oleh pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai yang paling cepat penurunannya sebanyak 5,6 juta orang (turun sebesar 4,28 persen), yaitu dari 52,3 juta orang (40,65 persen) pada tahun 2019 turun menjadi 46,7 juta orang (36,37 persen) pada tahun 2020. Jumlah pekerja yang peningkatannya tercepat selama setahun terakhir adalah pekerja tidak dibayar sebanyak 3,5 juta orang (2,8 poin persen) yaitu dari 14,7 juta orang (11,46 persen) pada tahun 2019, naik menjadi 18,3 juta orang (14,26 persen) pada tahun 2020. Persentase pekerja tidak dibayar pada tahun 2020 cukup tinggi yaitu sebesar 36,37 persen.

Meningkatnya jumlah pekerja informal dalam kurun waktu satu tahun terakhir, di satu sisi memberikan kontribusi pada pendapatan dan mata pencaharian bagi pekerja, namun di sisi lain penghasilan pekerja di sektor ini termasuk rendah dan menengah. Selain itu, pekerja sektor informal tidak memiliki perlindungan dasar yang biasanya diberikan oleh pekerjaan formal, termasuk jaminan perlindungan sosial. Mereka juga tidak mendapatkan akses ke layanan perawatan kesehatan dan tidak mendapatkan penggajian pendapatan jika mereka berhenti bekerja saat sakit. Pekerja informal di perkotaan juga cenderung bekerja di sektor ekonomi yang tidak hanya membawa risiko tinggi terinfeksi virus tetapi juga terkena dampak langsung oleh tindakan karantina misalnya pekerjaan yang menangani daur ulang sampah, pedagang kaki lima dan penjaja makanan, pekerja konstruksi, pekerja transportasi, dan pekerja rumah tangga²⁰.

10. Penduduk yang Bekerja Menurut Jam Kerja

Menurut data Sakernas tahun 2020, Penduduk yang bekerja menurut jam kerja terbagi menjadi enam kategori. Persentase tertinggi adalah pekerja dengan jumlah jam kerja 15-34 jam seminggu yaitu sebesar 26,10 persen.

20 ILO. 2020. Pemantauan ILO edisi ke-2: Covid-19 dan dunia kerja, Estimasi dan Analisis Terbaru. 7 April 2020.



Sumber: Sakernas, Agustus 2020.

Gambar 2.48 Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Jumlah Jam Kerja, Indonesia 2020

Jumlah jam kerja seringkali dikategorikan menjadi dua yaitu ≥ 35 jam seminggu dan <35 jam seminggu. Hal ini merujuk pada ketentuan jam kerja yang diberlakukan bagi pekerja, sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 8 jam sehari untuk waktu kerja lima hari seminggu dan 7 jam sehari untuk waktu kerja enam hari seminggu.



Sumber: Sakernas, Agustus 2016-2020.

Gambar 2.49 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Jam Kerja dan Perubahannya, Indonesia 2016-2020

Selama periode 2016-2019, jumlah pekerja yang bekerja ≥ 35 jam seminggu dan <35 jam seminggu sama-sama meningkat. Jumlah pekerja yang bekerja <35 jam seminggu meningkat sebanyak 5,8 juta orang atau 2,9 juta orang

per tahun yaitu meningkat dari 34,45 juta orang naik menjadi 40,24 juta orang atau naik 2,16 persen yaitu dari 29,10 persen menjadi 31,25 persen. Sedangkan pekerja yang bekerja ≥ 35 jam seminggu jumlahnya meningkat sebanyak 4,55 juta orang atau 2,28 juta orang per tahun yaitu dari 83,96 juta orang naik menjadi 88,52 juta orang.

Walaupun jumlahnya sama-sama meningkat, namun secara proporsi pekerja yang bekerja ≥ 35 jam seminggu proporsinya menurun sebesar 2,16 persen atau 1,08 persen per tahun yaitu dari 70,90 persen turun menjadi 68,75 persen. Sebaliknya, pekerja yang bekerja < 35 jam seminggu persentasenya meningkat sebesar 2,16 persen atau 1,08 persen per tahun yaitu dari 29,10 persen naik menjadi 31,25 persen.

Pada kurun waktu setahun terakhir yaitu saat pandemi Covid-19, jumlah dan persentase pekerja yang bekerja < 35 jam seminggu semakin meningkat dengan penambahan sebesar 10,1 juta orang yaitu dari 40,2 juta orang naik menjadi 50,3 juta orang atau naik 7,94 persen yaitu dari 31,25 persen menjadi 39,19 persen. Sebaliknya, pekerja yang bekerja ≥ 35 jam seminggu baik jumlah maupun persentasenya menurun sebanyak 10,4 juta yaitu dari 88,5 juta orang turun menjadi 78,1 juta orang atau turun 7,94 persen yaitu dari 68,75 persen menjadi 60,81 persen.

Penurunan jam kerja atau hilangnya jam kerja pada saat krisis pandemi Covid-19 seperti perkiraan ILO²¹ menunjukkan bahwa kehilangan jam kerja memburuk selama paruh pertama tahun 2020 yang memperlihatkan situasi yang semakin buruk dalam beberapa minggu terakhir, terutama di negara-negara berkembang. Empat komponen hilangnya jam kerja antara lain (1) jam kerja lebih pendek: penurunan rata-rata jam kerja mingguan dibandingkan dengan situasi pra-krisis; (2) status dipekerjakan tetapi tidak bekerja: pekerja tetap terikat pada pekerjaan mereka yang ada tetapi tidak terlibat dalam pekerjaan apa pun sama sekali. Status mereka dipekerjakan tetapi tidak berada di tempat kerja atau sementara tidak berada di tempat kerja (misalnya pekerja cuti dan pekerja cuti sakit), (3) pengangguran: bersedia untuk dan mencari pekerjaan; (4) tidak aktif (ketidakaktifan): keluar dari angkatan kerja.

21 ILO. 2020. Pemantauan ILO: Covid-19 dan dunia kerja. Edisi Kelima. 30 Juni 2020.

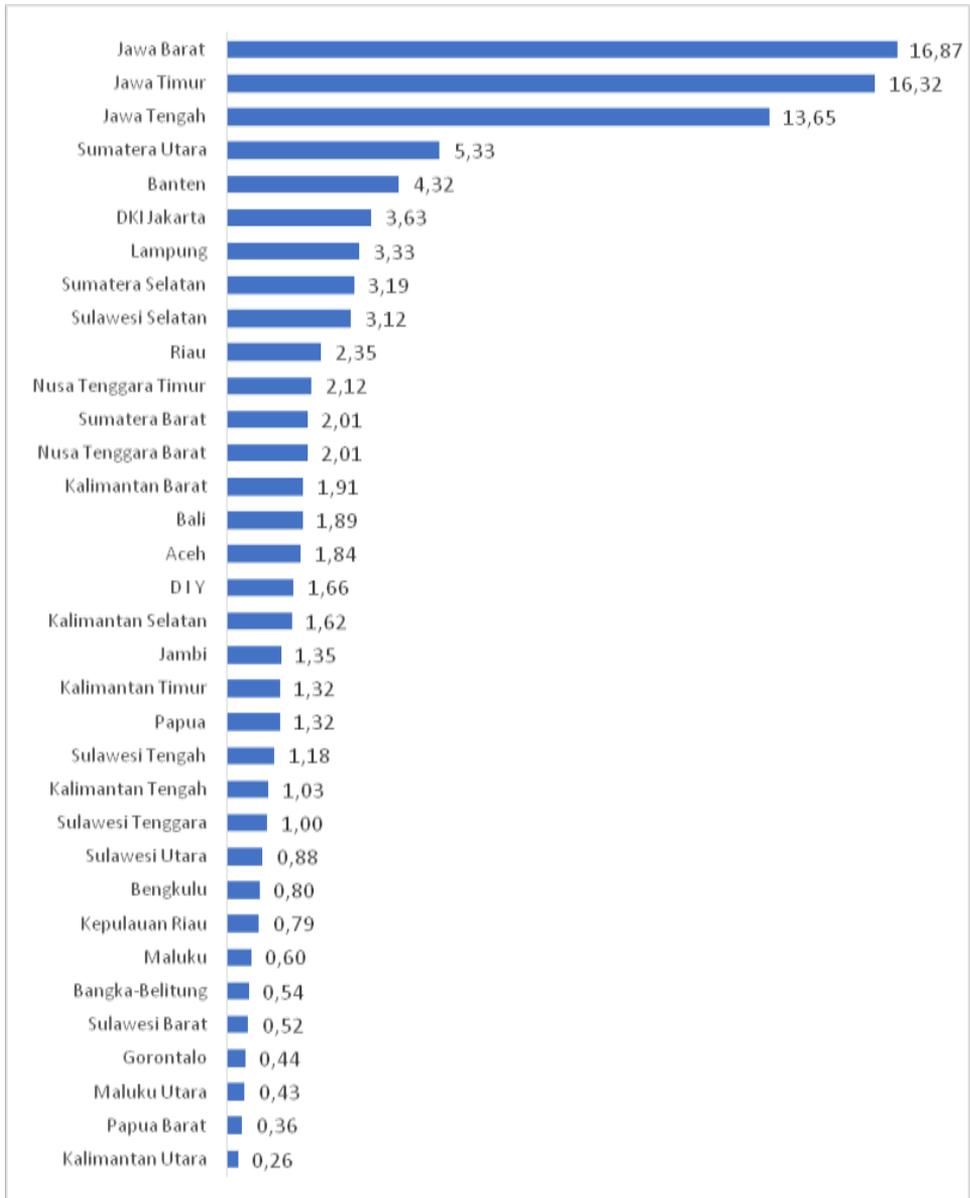
11. Distribusi Penduduk yang Bekerja Menurut Provinsi

Sebaran penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja menurut provinsi di Indonesia pada tahun 2020 ada tiga provinsi dengan persentase pekerja tertinggi yaitu Provinsi Jawa Barat sebesar 16,87 persen, Provinsi Jawa Timur sebesar 16,32 persen dan Provinsi Jawa Tengah sebesar 13,65 persen. Persentase pekerja terendah adalah Provinsi Kalimantan Utara yakni sebesar 0,26 persen.

Dalam dua tahun terakhir (2017-2019), jumlah pekerja di semua provinsi meningkat dan yang paling tinggi peningkatannya adalah Provinsi Jawa Barat sebesar 1,5 juta orang atau 756 ribu orang per tahun yaitu dari 20,5 juta orang menjadi 22,0 juta orang. Namun demikian, jika dilihat dari proporsi pekerja peningkatan persentase pekerja di Provinsi Sumatera Utara lebih tinggi dibandingkan di Jawa Barat. Peningkatan persentase pekerja di Sumatera Utara sebesar 0,19 persen, yaitu dari 5,26 persen naik menjadi 5,45 persen. Sedangkan di Jawa Barat sebesar 0,16 persen yaitu dari 16,98 persen naik menjadi 17,14 persen.

Pulau Jawa memang masih memiliki daya tarik cukup besar bagi pekerja. Data Sakernas Agustus 2020 menunjukkan bahwa lebih dari separuh pekerja terkonsentrasi di Pulau Jawa dengan jumlah pekerja terbanyak adalah Jawa Barat sebanyak 21,67 juta orang, Jawa Timur sebanyak 20,96 juta orang dan Jawa Tengah sebanyak 17,54 juta orang.

Pada kurun waktu satu tahun terakhir yaitu saat pandemi 2019-2020, jumlah pekerja di beberapa provinsi menurun termasuk Jawa Barat sebagai provinsi dengan jumlah dan pertambahan jumlah pekerja tertinggi dibandingkan provinsi lainnya. Namun pada saat pandemi, jumlah pekerja berkurang sebanyak 388.979 orang dan merupakan penurunan terbanyak dibandingkan provinsi lainnya.



Sumber: Sakernas, Agustus 2020.

Gambar 2.50 Persentase Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Provinsi, Indonesia 2020

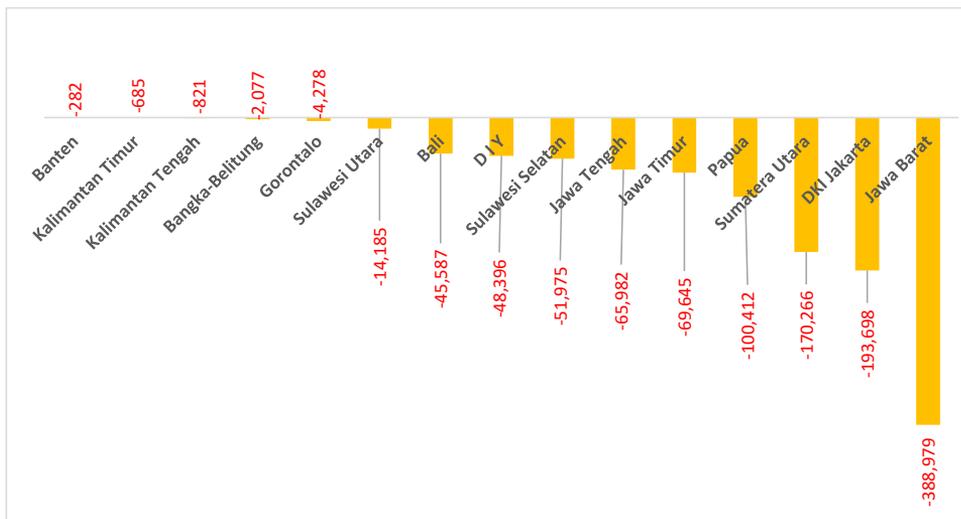
Tabel 2.13 Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas Yang Bekerja Menurut Provinsi dan Perubahannya, Indonesia 2017-2020

Provinsi	Jumlah Pekerja			Perubahan Jumlah Pekerja	
	2017	2019	2020	2017-2019	Per tahun 2017-2019
Jawa Barat	20.551.575	22.063.833	21.674.854	1.512.258	756.129
Jawa Timur	20.099.220	21.032.612	20.962.967	933.392	466.696
Sumatera Utara	6.365.989	7.012.518	6.842.252	646.529	323.265
Banten	5.077.400	5.552.454	5.552.172	475.054	237.527
Sulawesi Selatan	3.598.663	4.058.595	4.006.620	459.932	229.966
Jawa Tengah	17.186.674	17.602.917	17.536.935	416.243	208.122
DKI Jakarta	4.509.171	4.852.949	4.659.251	343.778	171.889
Nusa Tenggara Timur	2.320.061	2.615.039	2.725.955	294.978	147.489
Lampung	3.896.230	4.186.197	4.280.109	289.967	144.984
Nusa Tenggara Barat	2.316.720	2.522.114	2.575.956	205.394	102.697
Sumatera Barat	2.344.972	2.540.040	2.581.524	195.068	97.534
Riau	2.781.021	2.953.151	3.022.988	172.130	86.065
Kalimantan Timur	1.540.675	1.693.481	1.692.796	152.806	76.403
Kalimantan Barat	2.303.198	2.445.078	2.458.296	141.880	70.940
D I Yogyakarta	2.053.168	2.174.712	2.126.316	121.544	60.772
Aceh	2.138.512	2.256.736	2.359.905	118.224	59.112
Maluku	642.061	758.252	775.701	116.191	58.096
Sulawesi Utara	1.040.826	1.148.987	1.134.802	108.161	54.081
Sulawesi Tenggara	1.160.974	1.262.634	1.289.232	101.660	50.830
Kalimantan Tengah	1.222.707	1.318.954	1.318.133	96.247	48.124
Papua	1.699.071	1.792.157	1.691.745	93.086	46.543
Kepulauan Riau	896.931	988.817	1.016.600	91.886	45.943
Sulawesi Tengah	1.374.214	1.466.042	1.516.347	91.828	45.914
Bali	2.398.307	2.469.006	2.423.419	70.699	35.350
Kalimantan Selatan	1.975.161	2.045.831	2.083.319	70.670	35.335
Sumatera Selatan	3.942.534	4.012.611	4.091.383	70.077	35.039
Bengkulu	932.976	1.002.161	1.031.881	69.185	34.593
Sulawesi Barat	595.004	660.481	672.986	65.477	32.739
Maluku Utara	488.715	551.778	552.502	63.063	31.532
Gorontalo	524.316	572.841	568.563	48.525	24.263
Papua Barat	402.526	436.714	459.350	34.188	17.094
Bangka-Belitung	672.618	701.958	699.881	29.340	14.670
Jambi	1.657.817	1.683.575	1.739.003	25.758	12.879
Kalimantan Utara	312.416	320.046	330.441	7.630	3.815
INDONESIA	121.022.423	128.755.271	128.454.184	7.732.848	3.866.424

Sumber: Sakernas Agustus 2016-2020.

Demikian pula dengan Provinsi DKI Jakarta selama periode 2019-2020 yang menurun sebanyak 193,69 ribu orang. Sebaliknya Nusa Tenggara Timur adalah provinsi dengan penambahan jumlah pekerja tertinggi dibandingkan lainnya yaitu meningkat sebanyak 110.916 orang dari 2,61 juta orang menjadi 2,72 juta orang. Selain NTT, Provinsi Aceh juga termasuk yang jumlah pekerjanya bertambah cukup besar yaitu sebanyak 103.169 orang dari 2.615 ribu orang menjadi 2.725 ribu orang.

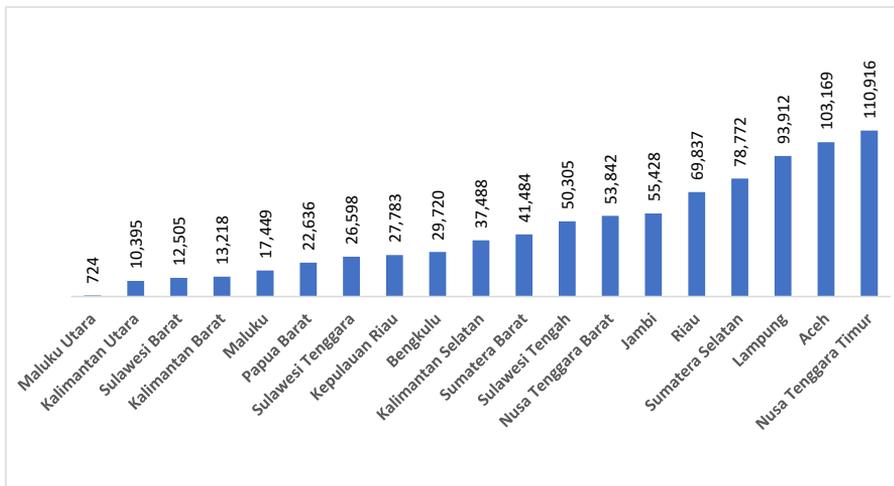
Provinsi-provinsi yang pada saat sebelum pandemi meningkat lebih cepat dibandingkan lainnya, namun pada saat pandemi terjadi sebaliknya yaitu penurunan jumlah pekerja lebih cepat dibandingkan provinsi lainnya. Provinsi yang jumlah pekerjanya menurun saat pandemi antara lain Provinsi Jawa Barat, DKI Jakarta, Sumatera Utara, Jawa Tengah, Jawa Timur, Banten, Sulawesi Selatan, DIY, Bali, Sulawesi Utara, Gorontalo, Bangka Belitung, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, dan Papua.



Sumber: Sakernas Agustus 2019-2020

Gambar 2.51 Penurunan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Provinsi, Indonesia 2019-2020

Provinsi yang jumlah pekerjanya meningkat saat pandemi antara lain Provinsi Nusa Tenggara Timur, Aceh, Lampung, Sumatera Selatan, Riau, Jambi, Nusa Tenggara Barat, Sulawesi Tengah, Sumatera Barat, Kalimantan Selatan, Bengkulu, Kepulauan Riau, Sulawesi Tenggara, Papua Barat, Maluku, Kalimantan Barat, Sulawesi Barat, Kalimantan Utara, dan Maluku Utara.



Sumber: Sakernas Agustus 2019-2020.

Gambar 2.52 Pertambahan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut 18 Provinsi, Indonesia 2019-2020 (Ribuan Orang)

G. Penganggur Terbuka

Penganggur terbuka adalah penduduk usia kerja yang tidak sedang bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Penduduk usia kerja adalah mereka yang berada dalam kategori umur 15 tahun keatas disebut juga sebagai tenaga kerja. Kelompok umur yang tergolong tenaga kerja ini terbagi dua yaitu ada yang disebut sebagai angkatan kerja dan yang disebut sebagai bukan angkatan kerja. Mereka yang disebut sebagai angkatan kerja adalah mereka yang aktif di pasar kerja atau mereka yang sedang bekerja dan mereka yang sedang mencari kerja. Mereka yang sedang mencari kerja inilah yang disebut dengan penganggur²². Fenomena pengangguran bisa ada karena adanya ketidaksesuaian antara karakteristik pencari kerja dengan lowongan pekerjaan ini disebut dengan pengangguran struktural. Ada juga fenomena dimana orang lebih baik menganggur karena pekerjaan yang ada (yang ditawarkan) upahnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (*reservation wage*) dan yang bersangkutan menunggu pekerjaan yang upahnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal seperti ini sering disebut sebagai pengangguran sukarela (*voluntary unemployment*). Fenomena lain adalah mereka yang bekerja namun jam kerjanya berada di bawah jam kerja "normal". Hal yang seperti ini seringkali disebut sebagai setengah penganggur²³. Pengangguran terbuka (*open unemployment*) mencakup (1) mereka yang mencari pekerjaan, (2) mereka yang mempersiapkan usaha, (3) mereka yang tidak mencari pekerjaan,

22 Priyono, Edy. 2015. Memahami Pasar Tenaga Kerja: Bacaan Ekonomi Untuk Non Ekonomi. Jakarta. Penerbit Pustaka Lentera. Hal 7-10.

23 -ibid- hal. 14-18.

karena merasatidak mungkin mendapat pekerjaan (*discouraged worker*), (4) mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja²⁴.

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Karakteristik dan Wilayah

Pengangguran terbuka pada tahun 2020 adalah sebesar 7,07 persen atau sejumlah 9.767.754 orang. Persentase dan jumlah absolut tersebut lebih besar dari persentase dan jumlah absolut tahun-tahun sebelumnya (tahun 2016-2019). Bahkan besarnya peningkatan persentase dan jumlah penganggur terbuka di tahun 2020 jika dibandingkan dengan tahun 2019, jauh lebih besar dibanding pertambahan rata-rata periode 2016-2019. Krisis ekonomi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 diperkirakan sebagai penyebab dari peningkatan pengangguran terbuka tersebut. Mobilitas sosial yang dibatasi untuk menahan laju penyebaran virus *corona*, telah memengaruhi aktivitas perekonomian. Secara singkat, banyak kegiatan ekonomi seperti industri kemudian mengurangi aktivitas usahanya dan selanjutnya berdampak pada pengurangan pekerjaannya. Aktivitas ekonomi terhenti karena tidak ada atau hanya sedikit pembeli. Kait-mengait berbagai faktor yang berawal dari persoalan pandemi Covid-19 tersebut berujung pada pengurangan pekerja dan terhentinya berbagai aktivitas usaha dan akhirnya menciptakan pengangguran. Meningkatnya pengangguran terbuka tersebut dapat dilihat dari membandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka di tahun-tahun sebelumnya.

Secara absolut, pada tahun 2016 terdapat sekitar 7.031.775 orang yang dikategorikan sebagai penganggur terbuka. Setiap tahun hingga tahun 2019, jumlah penganggur terbuka tersebut terus meningkat meskipun perlahan pada tahun-tahun berikutnya hingga akhirnya berjumlah sebanyak 7.104.424 orang di tahun 2019. Pertambahan yang relatif kecil apabila dilihat dari persentase, pada tahun 2016 terdapat sekitar 5,61 persen penganggur terbuka yang kemudian turun menjadi 5,50 persen pada tahun 2017 dan 5,30 persen pada tahun 2018, sebesar 5,2 persen pada tahun 2019. Namun mereka yang dikategorikan sebagai penganggur terbuka tersebut bertambah secara signifikan di tahun 2020, yaitu sekitar 9.767.754 orang atau menjadi 7,07 persen, sebuah kenaikan yang cukup signifikan.

Perubahan pengangguran terbuka selama periode 2016-2019 sekitar 0,38 persen atau sekitar 72.649 orang dimana rata-rata mengalami penambahan sebesar 0,13 persen per tahun (sekitar 24.216 orang per tahun). Perubahan ini sangat berbeda besarnya dengan perubahan dari tahun 2019 ke tahun

²⁴ Adioetomo dan Samosir (editor). 2010. Dasar-Dasar Demografi. Jakarta. Penerbit Salemba Empat dan Lembaga Demografi FEUI.

2020, dimana besaran perubahan adalah 1,84 persen (sekitar 2.663.330 orang). Pandemi Covid-19 yang dialami Indonesia sejak bulan Maret 2020, diperkirakan sebagai salah satu sumber dampak langsung atau pun tidak langsung terhadap meningkatnya pengangguran terbuka. Meskipun perkiraan ini perlu pengkajian lebih mendalam yaitu bagaimana dampak tersebut berproses sehingga menimbulkan pengangguran terbuka dan di wilayah mana serta di sektor mana dampak tersebut berpengaruh. Tentu faktor-faktor lainnya dan konteks wilayah serta masyarakatnya juga memiliki andil dalam berjalannya proses tersebut sehingga juga perlu diperhatikan.

Tabel 2.14 Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Kegiatan Tahun 2016-2020

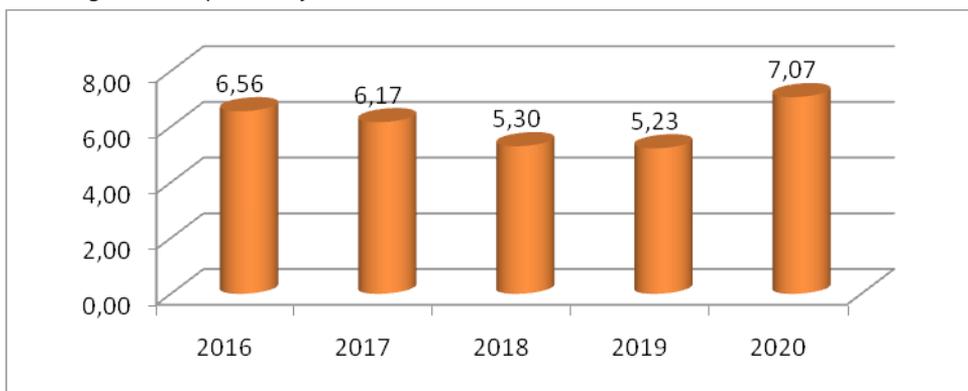
KEGIATAN	2016	2017	2018	2019	2020
	Angkatan Kerja	125,443,748	128,062,746	133,355,571	135,859,695
Bekerja	118,411,973	121,022,423	126,282,186	128,755,271	128,454,184
Penganggur	7,031,775	7,040,323	7,073,385	7,104,424	9,767,754
Penduduk Usia Kerja	189,096,722	192,079,416	198,126,553	201,185,014	203,972,460
TPAK (%)	66.34	66.67	67.31	67.53	67.77
TPT (%)	5.61	5.50	5.30	5.23	7.07

Keterangan :

TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

TPT = Tingkat Penganggur Terbuka

TKK = Tingkat Kesempatan Kerja



Sumber: Sakernas Agustus, 2016-2020, data diolah

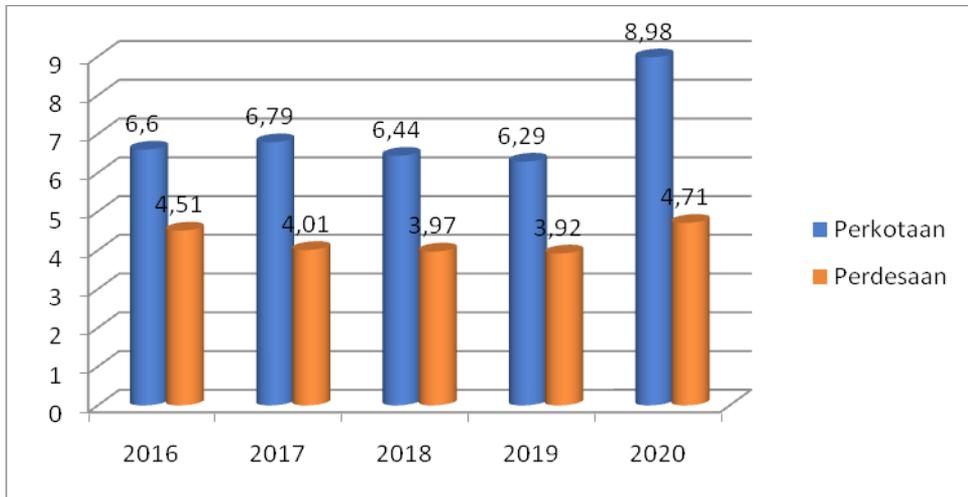
Gambar 2.53 TPT Indonesia Tahun 2016-2020 (Persen)

2. Jumlah dan Distribusi Penganggur Menurut Karakteristik dan Wilayah

Fenomena pengangguran terbuka tidaklah seragam karena tentu berbeda-beda berdasarkan wilayah dan karakteristik dari mereka yang tergolong

penganggur terbuka. Penganggur terbuka di wilayah perkotaan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan penganggur terbuka di wilayah perdesaan. Hal ini terkait dengan jumlah angkatan kerja dan jumlah mereka yang bekerja di perkotaan lebih banyak dibandingkan dengan mereka yang berada di perdesaan. Di perkotaan, pada tahun 2016 terdapat sebanyak 4.343.266 orang penganggur terbuka dan bertambah jumlahnya di tahun 2019 menjadi 4.710.757 orang. Pertambahan itu nampak makin cepat membesar jumlahnya di tahun 2020 yaitu mencapai 6.853.491 orang. Di perdesaan, jumlah pengangguran terbuka mengalami turun naik. Tahun 2016 terdapat sekitar 2.688.509 orang, menurun di tahun 2017 namun bertambah kembali di tahun 2018 dan kembali terjadi penurunan di tahun 2019 sebanyak 2.393.667 orang. Di tahun 2020 justru mengalami pertambahan yang cukup signifikan sehingga menjadi 2.914.263 orang. Baik di perdesaan maupun perkotaan, tahun 2020 pengangguran terbuka bertambah jumlahnya namun pertambahan yang paling banyak terjadi di wilayah perkotaan.

Dilihat dari persentase pengangguran terbuka, maka di perkotaan untuk periode tahun 2016 – 2019 mengalami penurunan sebesar 0,17 persen sementara itu dari tahun 2019 ke 2020 mengalami kenaikan sebesar 2,65 persen. Di perdesaan dari tahun 2016 sampai tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,59 persen namun dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penambahan sebesar 0,78 persen. Sesungguhnya telah terjadi penurunan jumlah dan persentase penganggur terbuka baik di perdesaan maupun perkotaan, namun keadaan itu berbalik di tahun 2020 dimana persentase maupun jumlah penduduk di perdesaan dan perkotaan itu mengalami peningkatan. Peningkatan yang terbesar atau terbanyak ternyata terjadi di masyarakat perkotaan. Fenomena pengangguran di tahun 2020 lebih banyak terjadi di perkotaan, hal ini mungkin terkait dengan lesunya aktivitas ekonomi di perkotaan terutama pada sektor ekonomi formal. Sementara di perdesaan, masyarakat lebih memungkinkan untuk masuk ke sektor informal sehingga terhindar dari pengangguran terbuka.

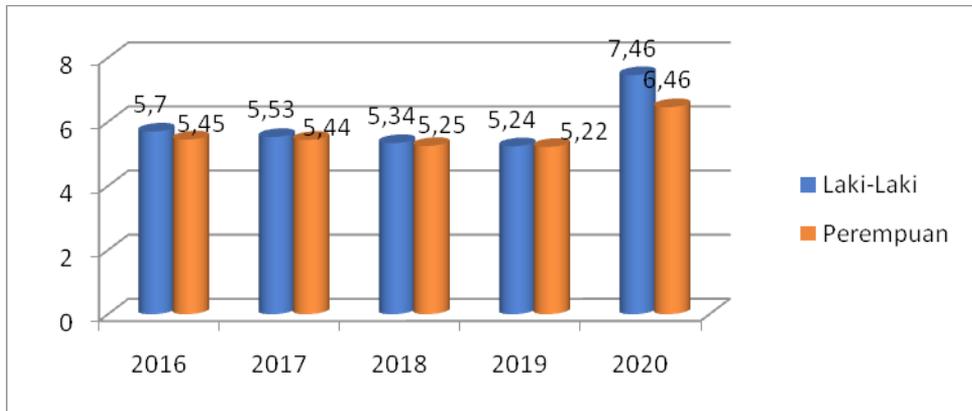


Sumber: Sakernas Agustus, 2016-2020, data diolah

Gambar 2.54 Distribusi Pengangguran Terbuka Menurut Perkotaan dan Perdesaan Tahun 2016-2020 (Persen)

Jika dilihat dari jenis kelamin para penganggur terbuka, maka secara umum jumlah penganggur terbuka laki-laki adalah lebih banyak dibandingkan penganggur terbuka perempuan. Hal ini terkait dengan jumlah angkatan kerja laki-laki memang lebih banyak jumlahnya dengan angkatan kerja perempuan. Berikut temuan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, pada tahun 2016 penganggur terbuka laki-laki berjumlah 4.411.543 orang dan mengalami penurunan sedikit hingga tahun 2019 menjadi 4.385.795 orang. Namun setelah itu yaitu pada tahun 2020 mengalami penambahan menjadi 6.268.364 orang. Dari tahun 2016-2019 penurunan pada penganggur terbuka laki-laki ini sekitar 25.748 orang atau sekitar 8.583 orang per tahun. Sedangkan penganggur terbuka dari tahun 2019 ke tahun 2020 justru mengalami penambahan mencapai 1.882.569 orang.

Pada penganggur terbuka perempuan dinamikanya agak berbeda, dimana sejak tahun 2016 sekitar 2.620.232 orang dan terus mengalami kenaikan meskipun lambat sampai tahun 2019 sebanyak 2.718.629 orang. Namun setelah itu, di tahun 2020 mengalami penambahan yang cukup signifikan yaitu menjadi 3.499.390 orang. Pertambahan penganggur terbuka perempuan dari tahun 2016 sampai 2019 hanya sebanyak 98.397 orang atau rata-rata per tahun sekitar 32.799 orang. Pertambahan yang signifikan terjadi dari tahun 2019 ke tahun 2020 yaitu sebanyak 780.761 orang.



Sumber: Sakernas Agustus, 2016-2020, data diolah

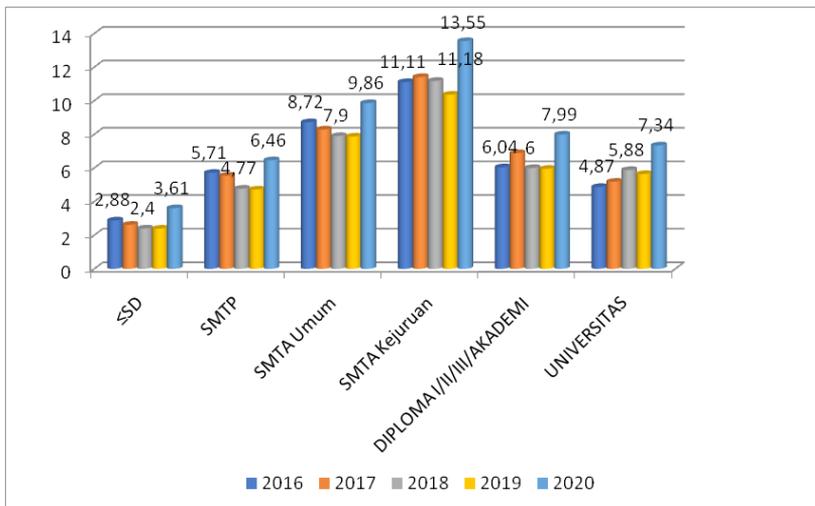
Gambar 2.55 Distribusi Pengangguran Terbuka Menurut Laki-Laki dan Perempuan, Tahun 2016-2020 (Persen)

Pengangguran terbuka ini juga berbeda-beda baik jumlah maupun persentasenya, jika dilihat berdasarkan golongan umur. Kecuali golongan umur 15-19 tahun, semua mengalami penambahan jumlah pengangguran terbuka dari periode 2016 -2020. Pada kelompok umur 15-19 tahun pada tahun 2016 pengangguran terbuka sebanyak 1.747.151 orang dan pada tahun 2020 berkurang menjadi 1.624.465 orang. Pertambahan terbesar terjadi pada golongan umur 20 – 39 tahun. Terutama sekali pada golongan umur 25-29 tahun yaitu sebanyak 478.372 orang. Berikutnya pada golongan umur 20-24 tahun sebanyak 428.259 orang, golongan umur 30-34 bertambah sebanyak 372.818 orang dan golongan umur 35-39 bertambah sebanyak 363.997 orang.

Pendidikan pada kelompok penganggur terbuka ini juga bervariasi di setiap tahun dari 2016 hingga 2020. Berikut ini gambaran tingkat pendidikan penganggur terbuka, penganggur terbuka yang berpendidikan SMTA Umum pada tahun 2016 sebanyak 1.950.626 orang. Sementara yang berpendidikan SMTA Kejuruan sebanyak 1.520.549 orang. Dua jenjang pendidikan ini mendominasi penganggur terbuka di tahun 2016. Mereka yang berpendidikan Diploma/Akademi merupakan yang terkecil dari para penganggur terbuka ditahun 2016 yaitu sebanyak 219.736 orang. Rupanya pola di tahun 2016 ini juga terlihat di tahun-tahun berikutnya. Jika dilihat dinamikanya per jenjang pendidikan sepanjang tahun 2016 sampai 2019 untuk tingkat atau jenjang pendidikan menengah (SMTA Umum dan Kejuruan) cenderung mengalami peningkatan penganggur terbuka, termasuk yang berpendidikan universitas. Sebaliknya pada

tingkat pendidikan SD, SMTP, dan Diploma/Akademi, ada kecenderungan menurun pada periode 2016 sampai 2019. Namun pada tahun 2020, jumlah penganggur terbuka di semua jenjang pendidikan semuanya mengalami kenaikan atau jumlah penganggur terbuka. Terutama penambahan lebih banyak pada jenjang pendidikan SMTA Umum dan Kejuruan.

Perubahan jumlah penganggur terbuka dari tahun 2016-2019 dan 2019-2020 adalah sebagai berikut. Jenjang pendidikan maksimal SD, rata-rata mengalami pengurangan jumlah penganggur terbuka dari tahun 2016 sampai tahun 2019 sebanyak 74.962 orang. Jenjang pendidikan SMTP rata-rata berkurang sebanyak 52.429 per tahun dan Diploma/Akademi berkurang sebanyak 261 orang per tahun. Sedangkan yang mengalami penambahan adalah jenjang SMTA Umum sebanyak rata-rata 19.136 orang per tahun, SMTA Kejuruan sebesar rata-rata 73.025 orang per tahun dan jenjang universitas mengalami penambahan sebesar rata-rata per tahun sebanyak 59.706 orang. Pada periode tahun 2019-2020, semua jenjang mengalami penambahan yaitu ≤SD sebanyak 616.468 orang, SMTP sebanyak 484.323 orang, SMTA Umum sebanyak 654.409 orang, SMTA Kejuruan sebanyak 586.974 orang, Akademi/Diploma bertambah sebanyak 149.913 orang dan universitas bertambah sebanyak 171.243 orang.



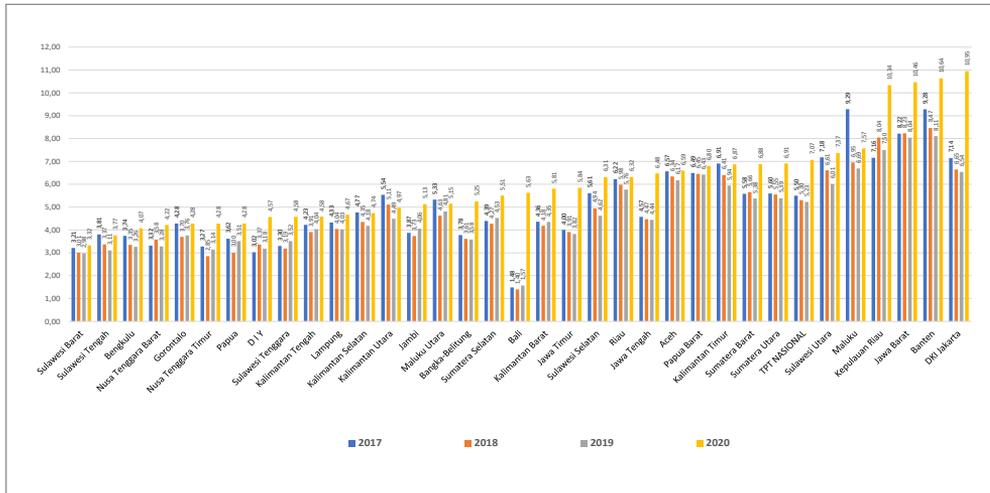
Sumber: Sakernas Agustus, 2016-2020, data diolah

Gambar 2.56 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan 2016-2020

Pengangguran terbuka bervariasi di setiap provinsi, pada tahun 2017 provinsi yang memiliki persentase pengangguran terbuka di atas 5,5 persen (rata-rata nasional tahun 2017) adalah sebagai berikut: Aceh (6,57%), Sumatera

Utara (5,6%), Sumatera Barat (5,58%), Riau (6,22%), Kepulauan Riau (7,16%), DKI Jakarta (7,14%), Jawa Barat (8,22%), Banten (9,28%), Kalimantan Timur (6,91%), Kalimantan Utara (5,94%), Sulawesi Utara (7,18%), Maluku (9,29%), Maluku Utara (5,33%), dan Papua Barat (6,49%). Pada tahun 2019, persentase pengangguran terbuka mengalami perubahan baik peningkatan maupun penurunan di masing-masing provinsi. Provinsi yang memiliki persentase pengangguran terbuka di atas rata-rata nasional (5,23%) adalah sebagai berikut: Aceh (6,17%), Sumatera Utara (5,39%), Sumatera Barat (5,38%), Riau (5,76%), Kepulauan Riau (7,50%), Sumatera Selatan (5,51%), Bangka Belitung (5,25%), DKI Jakarta (6,54%), Jawa Barat (8,04%), Jawa Timur (5,84%), Kalimantan Timur (5,94%), Sulawesi Utara (6,01%), Maluku (6,69%) dan Papua Barat (6,43%). Rata-rata nasional persentase pengangguran terbuka untuk tahun 2020 sebesar 7,07 persen. Persentase tersebut menunjukkan peningkatan yang cukup tajam dari tahun-tahun sebelumnya. Provinsi yang berada di atas rata-rata nasional tersebut adalah Kepulauan Riau (10,34%), DKI Jakarta (10,95%), Jawa Barat (10,46%), Sulawesi Utara (7,37%) dan Maluku (7,57%). Seluruh provinsi terlihat mengalami peningkatan persentase pengangguran terbuka pada tahun 2020 namun beragam dalam besaran perubahannya.

Berikut ini *point-point* perubahan di setiap provinsi pada periode 2017-2019 dan 2019 dengan 2020. Untuk periode waktu 2017 sampai 2019, perubahan yang terjadi mencakup pengurangan dan penambahan namun nampak terlihat lebih banyak mengalami penurunan persentase pengangguran terbuka. Hanya provinsi Jambi, Sumatera Selatan, Kepulauan Riau, DIY, dan Bali yang mengalami penambahan meskipun relatif kecil. Selain itu semua mengalami penurunan meskipun besarnya beragam. Provinsi yang mengalami penurunan yang cukup tajam adalah Banten (1,17%), Kalimantan Utara (1,05 persen), Sulawesi Utara (1,17%) dan Maluku (2,26%). Provinsi yang memiliki rata-rata perubahan menurun terbesar adalah Provinsi Maluku yaitu 1,3 persen. Dari tahun 2019 ke tahun 2020, ternyata semua provinsi mengalami peningkatan persentase penganggur terbuka. Rata-rata besarnya penambahan adalah 1,32 persen. Provinsi yang mengalami penambahan terbesar adalah DKI Jakarta (4,41%) dan Bali (4,06%). Provinsi yang mengalami penambahan terkecil adalah Papua Barat (0,37%), Maluku Utara dan Sulawesi Barat (masing-masing 0,34%) dan Kalimantan Utara (0,48%).



Sumber: Sakernas Agustus, 2016-2020, data diolah

Gambar 2.57 Persentase Pengangguran Terbuka di Setiap Provinsi Tahun 2017-2020

H. Produktivitas Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

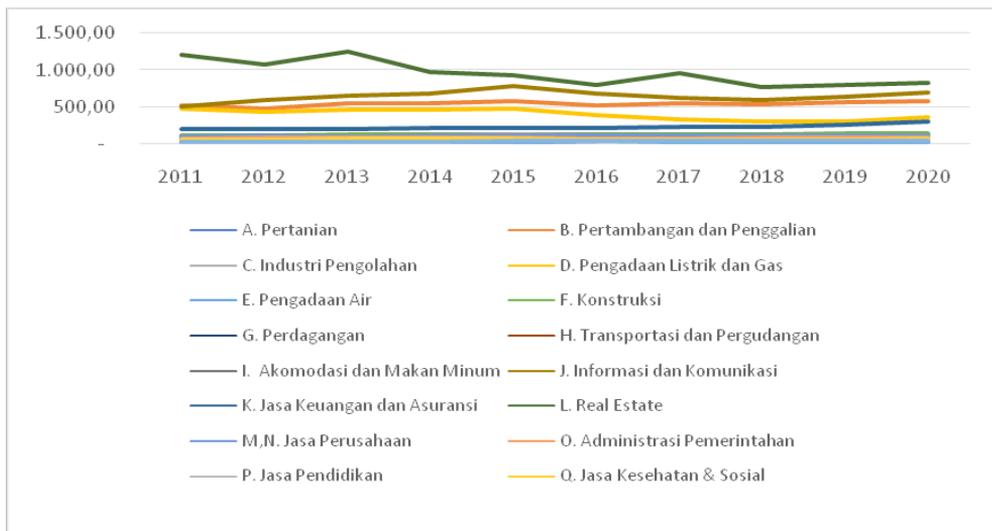
Untuk melihat gambaran tentang seberapa besar nilai tambah yang diberikan oleh setiap pekerja pada suatu kegiatan ekonomi dapat diketahui dengan menghitung produktivitas tenaga kerja. Dalam subbab ini produktivitas tenaga kerja diukur dari hasil penghitungan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) setahun dibagi dengan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun yang sama. Dari 17 lapangan usaha, ada lima sektor yang memiliki produktivitas tertinggi yaitu *real estate* yang trennya cenderung turun dari Rp 1.207,18 juta tahun 2011 menjadi Rp 784,59 juta tahun 2019 dan sedikit meningkat menjadi Rp 823,69 juta tahun 2020. Sektor informasi dan komunikasi cenderung meningkat dari Rp 501,36 juta tahun 2011 menjadi Rp 639,97 juta tahun 2019 dan terus meningkat saat pandemi menjadi Rp 698,54 juta tahun 2020. Produktivitas sektor pertambangan dan penggalian juga menunjukkan kenaikan dari Rp 522,35 juta tahun 2011 menjadi Rp 564,35 juta tahun 2019 sebelum pandemi dan terus meningkat menjadi Rp 584,57 juta tahun 2020. Sektor pengadaan listrik dan gas produktivitasnya cenderung turun dari Rp 470,97 juta tahun 2011 menjadi Rp 306,45 juta tahun 2011 dan pada saat pandemi meningkat menjadi Rp 358,51 juta. Sektor jasa keuangan menunjukkan tren meningkat yang tidak terpengaruh pandemi yaitu dari Rp 207,27 juta tahun 2011 menjadi Rp 293,65 juta tahun 2020.

Sektor lain yang penting dalam perekonomian yang menyerap tenaga kerja banyak yaitu industri pengolahan yang produktivitas terus meningkat meskipun ada pandemi dari Rp 108,34 juta tahun 2011 menjadi Rp 126,40 juta tahun 2020.

Sementara, sektor pertanian yang produktivitas relatif rendah trennya cenderung meningkat dari Rp 25,42 juta tahun 2011 menjadi Rp 38,21 juta tahun 2019 namun turun menjadi Rp 36,05 juta tahun 2020.

Meningkatnya produktivitas informasi dan komunikasi selama pandemi sebagai dampak dari penggunaan teknologi informasi untuk berkomunikasi karena pembatasan pertemuan fisik dan pembatasan mobilitas. Meningkatnya produktivitas sektor industri pengolahan menunjukkan sektor ini tidak terdampak besar selama pandemi, terutama industri-industri padat modal yang menggunakan teknologi untuk proses produksinya. Pada masa pandemi, produktivitas sektor pertanian lebih rendah dibandingkan sebelum pandemi, hal ini karena masuknya tenaga kerja dari non pertanian ke sektor sehingga ketika dibagi PDB dan jumlah pekerja nilainya menjadi turun.

Menarik jika dilihat perubahan produktivitas sebelum (2015-2019) dan sesudah pandemi (2019-2020) yakni ada empat pola yaitu a) sebelum pandemi perubahannya positif (meningkat), saat pandemi negatif (turun), b) sebelum pandemi positif, saat pandemi juga positif, c) sebelum pandemi negatif, saat pandemi positif, dan pola d) sebelum pandemi negatif dan saat pandemi juga negatif.



Sumber: BPS, data diolah

Gambar 2.58 Tren Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha, 2011-2022 (Juta Rupiah)

Yang termasuk pola a (sebelum pandemi positif, saat pandemi negatif) adalah sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan dan jasa lainnya. Pola b (sebelum pandemi positif, saat pandemi juga positif) adalah sektor konstruksi,

jasa keuangan dan asuransi, dan jasa pendidikan. Pola c (sebelum pandemi negatif, saat pandemi positif) adalah pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, pengadaan listrik dan gas, pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang, informasi dan komunikasi, *real estate*, jasa perusahaan, administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib, jasa kesehatan dan kegiatan sosial. Terakhir pola d (sebelum pandemi negatif dan saat pandemi juga negatif) adalah sektor penyediaan akomodasi dan makan minum.

Tabel 2.15 Perubahan Produktivitas Tenaga Kerja Sebelum dan Selama Pandemi

Lapangan Usaha	Perubahan produktivitas tenaga kerja		
	2011-2015	2015-2019	2019-2020
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	5,1%	5,4%	-5,6%
B. Pertambangan dan Penggalian	3,1%	-0,6%	3,6%
C. Industri Pengolahan	3,6%	-1,2%	6,6%
D. Pengadaan Listrik dan Gas	0,2%	-10,0%	17,0%
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	-3,7%	-7,8%	7,3%
F. Konstruksi	-0,1%	4,5%	4,0%
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	2,1%	1,3%	-5,8%
H. Transportasi dan Pergudangan	6,6%	2,1%	-14,1%
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	-3,5%	-6,6%	-10,0%
J. Informasi dan Komunikasi	11,8%	-4,5%	9,2%
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	0,1%	4,7%	17,7%
L. <i>Real Estate</i>	-5,5%	-2,6%	5,0%
M,N. Jasa Perusahaan	4,0%	-0,4%	2,3%
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	1,7%	-0,5%	8,2%
P. Jasa Pendidikan	2,8%	1,4%	9,2%
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,7%	-0,7%	10,3%
R,S,T,U. Jasa lainnya	6,3%	4,9%	-4,8%
C. PRODUK DOMESTIK BRUTO	3,6%	2,1%	-1,8%

Sumber: BPS, data diolah

Dari empat pola, pola c menarik untuk diamati dimana sebelum pandemi perubahan produktivitasnya negatif tapi saat pandemi justru positif. Ini menunjukkan bahwa pandemi tidak berdampak pada turunnya produktivitas namun justru meningkatkan produktivitas terutama untuk sektor industri pengolahan, pengadaan listrik dan gas, informasi dan komunikasi, administrasi

pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib, jasa kesehatan dan kegiatan sosial. Sektor tersebut sangat dibutuhkan pada saat pandemi terutama jasa kesehatan dan informasi dan komunikasi. Sedangkan sektor yang terdampak dari kebijakan pembatasan mobilitas adalah pola a yaitu sektor transportasi yang sebelum positif menjadi negatif. Sektor penyediaan akomodasi dan makan minum seperti hotel dan restoran juga terdampak dari kebijakan untuk mengatasi wabah.

I. Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan bersertifikat bagi pekerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pekerja. Manfaat berganda bagi pekerja dengan mengikuti pelatihan bersertifikat adalah meningkatnya keterampilan dan kompetensi berdasarkan standar tertentu. Sertifikat kompetensi dapat dianggap sebagai investasi dalam meningkatkan kualitas pekerja. Untuk itu, penting bagi pekerja mengikuti program pelatihan bersertifikasi untuk mendukung kinerja. Sertifikasi pelatihan merupakan saran untuk mengembangkan diri dan meningkatkan peluang kerja dengan kualifikasi tertentu.

Pekerja yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat selama kurun waktu lima tahun terakhir (2015-2020), jumlahnya meningkat tertinggi pada tahun 2020 mencapai 16,9 juta orang (13,2 persen) dengan penambahan sebanyak 10,5 juta orang (2 juta orang per tahun). Pada tahun 2017 persentase pekerja bersertifikat mencapai 13,5 persen tertinggi selama periode ini, namun selama periode tahun 2017-2018 jumlahnya mengalami penurunan dari 16,5 juta orang menjadi 11,2 juta orang (turun sebanyak 5,3 juta orang) dan kembali meningkat pada tahun 2019 sebesar 12,2 juta orang (naik 1 juta orang).

Berdasarkan jenis pekerjaan, jumlah dan persentase tenaga kerja yang mengikuti pelatihan adalah profesional yang pada tahun 2015 mencapai 1,8 juta orang atau 27,8 persen dari jumlah tenaga kerja meningkat menjadi 3,9 juta orang tahun 2020, namun secara proporsi turun menjadi 23,4 persen. Yang menarik pekerja kasar juga relatif banyak yang mengikuti pelatihan bersertifikat dibandingkan dengan operator dan perakitan mesin. Proporsi pekerja kasar yang mengikuti pelatihan stagnan pada angka sekitar 6,7 persen antara tahun 2015 dan 2020. Operator dan perakitan mesin yang mengikuti pelatihan turun dari 5,2 persen menjadi 3,8 persen pada periode yang sama. Secara absolut jumlah kedua jenis pekerjaan tersebut mengalami peningkatan. Tahun 2020 sebagai tahun krisis karena pandemi ternyata tidak mengurangi jumlah tenaga kerja dalam mengikuti pelatihan karena fasilitas *online*.

Tabel 2.16 Jumlah dan Persentase Tenaga Kerja yang Pernah Mengikuti Pelatihan Bersertifikat menurut Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan/jabatan	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah						
0 TNI dan Polri	132.962	304.886	300.606	166.806	165.936	264.101
1 Manajer	438.265	737.733	879.893	703.746	828.716	794.277
2 Profesional	1.787.013	3.416.328	3.975.225	2.653.277	2.882.088	3.958.931
3 Teknisi dan Asisten Profesional	586.200	1.153.283	1.394.808	926.047	1.034.287	1.253.485
4 Tenaga Tata Usaha	855.310	2.034.678	2.255.999	1.383.793	1.479.851	2.167.941
5 Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	951.449	2.412.836	3.354.760	2.480.622	2.674.845	3.932.008
6 Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	408.866	981.984	1.100.993	691.542	782.324	1.260.178
7 Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI	512.183	1.016.386	1.355.237	998.380	1.023.887	1.337.560
8 Operator dan Perakit Mesin	331.663	684.449	910.528	599.670	656.144	812.978
9 Pekerja Kasar	428.610	660.513	1.033.329	631.700	723.013	1.132.208
Total	6.432.521	13.403.076	16.561.378	11.235.583	12.251.091	16.913.667
Persentase						
0 TNI dan Polri	2,07	2,27	1,82	1,48	1,35	1,56
1 Manajer	6,81	5,50	5,31	6,26	6,76	4,70
2 Profesional	27,78	25,49	24,00	23,61	23,53	23,41
3 Teknisi dan Asisten Profesional	9,11	8,60	8,42	8,24	8,44	7,41
4 Tenaga Tata Usaha	13,30	15,18	13,62	12,32	12,08	12,82
5 Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	14,79	18,00	20,26	22,08	21,83	23,25
6 Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	6,36	7,33	6,65	6,15	6,39	7,45
7 Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI	7,96	7,58	8,18	8,89	8,36	7,91
8 Operator dan Perakit Mesin	5,16	5,11	5,50	5,34	5,36	4,81
9 Pekerja Kasar	6,66	4,93	6,24	5,62	5,90	6,69
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: Sakernas berbagai tahun

J. Penempatan Tenaga Kerja

Sub-bab ini menyajikan gambaran penempatan tenaga kerja menurut status pekerjaan dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan selama periode 2016-2020. Pada periode tahun 2019-2020 merupakan awal pandemi yang mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, tercermin dari perubahan jumlah pekerja. Dengan merinci perubahan jumlah pekerja menurut status pekerjaan dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan akan terlihat seberapa jauh pendidikan memengaruhi status pekerjaan yang dikategorikan menjadi tujuh. Pembahasan disajikan berdasarkan referensi waktu sebelum pandemi (2018-2019) dan saat pandemi (2019-2020).

Sebelum pandemi (2016-2019), jumlah pekerja meningkat sebanyak 10 juta orang. Menurut tingkat pendidikan peningkatan jumlah pekerja tertinggi adalah yang berpendidikan SMTA Umum sebanyak 3 juta orang atau 1 juta orang per tahun. Sedangkan menurut status pekerjaan peningkatan jumlah pekerja tertinggi adalah pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai sebanyak 6,5 juta orang atau 2,17 juta orang per tahun. Peningkatan jumlah buruh/karyawan/pegawai paling banyak disumbang oleh pekerja berpendidikan sekolah menengah, baik SMTA Kejuruan sebanyak 1,8 juta orang (28,7 persen) atau 624 ribu orang per tahun maupun SMTA Umum sebanyak 1,49 juta orang (22,9 persen) atau 497,6 ribu orang per tahun. Sedangkan buruh/karyawan/pegawai berpendidikan Akademi/Diploma hanya meningkat sebanyak 1900 orang atau 633 orang per tahun.

Selain buruh/karyawan/pegawai jumlah pekerja berstatus berusaha sendiri juga meningkat sebanyak 6,1 juta orang atau 2 juta orang per tahun. Sayangnya pekerja berstatus berusaha sendiri sebagian besar yaitu 2,3 juta orang (38,4 persen) berpendidikan rendah (kurang atau sama dengan SD). Di sisi lain, lulusan SMTA Kejuruan lebih banyak yang memilih bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai dibandingkan berusaha sendiri yang jumlahnya meningkat sebanyak 810,7 ribu orang (270 ribu orang per tahun), lebih rendah dibandingkan peningkatan jumlah lulusan SMTA Umum yang memilih untuk berusaha sendiri yaitu 1,47 juta orang (492 ribu orang per tahun).

Pada periode tahun 2016-2019, jumlah pekerja berstatus berusaha dibantu buruh tetap/dibayar juga meningkat yang disumbang oleh pekerja berpendidikan sekolah menengah baik umum maupun kejuruan dengan jumlah

peningkatan sebanyak 159 ribu orang (53 ribu orang per tahun). Sedangkan pekerja berpendidikan selain sekolah menengah berstatus berusaha dibantu buruh tetap/dibayar, jumlahnya mengalami penurunan. Selama periode ini, pekerja berstatus berusaha dibantu buruh tetap/dibayar yang jumlahnya menurun terbanyak adalah pekerja berpendidikan tinggi (universitas) sebanyak 34 ribu orang.

Tabel 2.17 Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Indonesia, 2016-2019.

Status Pekerjaan Utama	Perubahan jumlah pekerja 2016-2019						
	≤SD	SMTP	SMTA Umum/SMU	SMTA Kejuruan/SMK	Akademi/Diploma	Universitas	Total
1 Berusaha Sendiri	2.346.594	1.030.296	1.476.555	810.757	120.161	325.827	6.110.190
2 Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/ Tidak Dibayar	-646.893	19.270	113.467	16.296	-26.317	13.316	-510.861
3 Berusaha dibantu Buruh Tetap/Dibayar	-20.934	-16.797	43.567	115.387	-3.774	-34.366	83.083
4 Buruh/Karyawan/ Pegawai	1.243.184	837.268	1.492.877	1.872.365	1.900	1.065.843	6.513.437
5 Pekerja bebas pertanian	-332.582	30.386	56.094	25.625	-2.480	2.940	-220.017
6 Pekerja bebas non pertanian	-190.148	-29.983	47.529	43.980	4.944	2.999	-120.679
7 Pekerja keluarga/tak dibayar	-1.087.686	-249.628	-134.041	-8.258	-49.634	17.392	-1.511.855
Total	1.311.535	1.620.812	3.096.048	2.876.152	44.800	1.393.951	10.343.298

Dari tujuh kategori pekerja menurut status pekerjaan, hanya tiga kategori yang jumlah pekerjanya meningkat sedangkan empat kategori lainnya mengalami penurunan. Pada rentang waktu yang sama, penurunan paling banyak adalah pekerja keluarga/tidak dibayar sebanyak 1,5 juta orang dimana sebagian besar adalah pekerja berpendidikan ≤SD. Di sisi lain, pekerja keluarga/tidak dibayar dengan latar belakang pendidikan tinggi (universitas) masih meningkat jumlahnya sebanyak 17 ribu orang.

Dilihat dari sisi pendidikan, pada periode 2016-2019 pekerja berpendidikan rendah (≤ SD dan SMTP) yang meningkat jumlahnya adalah pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai sebanyak 2 juta orang dan berusaha sendiri sebanyak 3,37 juta orang. Sebaliknya pekerja berstatus selain buruh/karyawan/pegawai dan berusaha sendiri, mengalami penurunan. Pekerja berpendidikan

SMTA berstatus sebagai pekerja bebas pertanian masih meningkat sebanyak 30 ribu orang demikian pula yang berusaha dibantu buruh tidak tetap meningkat sebanyak 19 ribu orang.

Pekerja berpendidikan sekolah menengah baik umum maupun kejuruan untuk semua kategori status pekerjaan, hanya yang berstatus sebagai pekerja keluarga/tidak dibayar yang menurun jumlahnya selama periode 2016-2019 yakni sebanyak 134 ribu orang (SMTA Umum) dan sebanyak 8 ribu orang (SMTA Kejuruan). Peningkatan jumlah pekerja berpendidikan sekolah menengah tertinggi adalah buruh/karyawan/pegawai sebanyak 1,87 juta orang (624 ribu orang per tahun). Peningkatan jumlah buruh/karyawan/pegawai berpendidikan SMTA Kejuruan lebih tinggi dibandingkan SMTA Umum dengan peningkatan sebanyak 1,49 juta orang (497,6 ribu orang per tahun).

Selain itu, pekerja berpendidikan SMTA Kejuruan berstatus sebagai pekerja formal meningkat sebanyak 1,98 juta orang (662 ribu orang per tahun) lebih tinggi dibandingkan peningkatan jumlah pekerja formal berpendidikan SMTA Umum sebanyak 1,5 juta orang (512 ribu orang per tahun). Sebaliknya, jumlah pekerja informal berpendidikan SMTA Umum yang meningkat sebanyak 1,69 juta orang (564 ribu orang per tahun) lebih tinggi dibandingkan peningkatan jumlah pekerja informal berpendidikan SMTA Kejuruan sebanyak 896 ribu orang (298 ribu orang per tahun). Selain itu, peningkatan jumlah pekerja informal lebih tinggi dibandingkan pekerja formal pada strata pendidikan SMTA Umum.

Jumlah pekerja formal berpendidikan tinggi (diploma dan universitas) selama periode 2016-2019 juga meningkat dimana sebagian besar disumbang oleh pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai yang selama periode ini meningkat jumlahnya sebanyak 1 juta orang (356 ribu orang per tahun). Sedangkan, jumlah pekerja berpendidikan tinggi yang berstatus berusaha dibantu buruh tetap/dibayar menurun paling cepat sebanyak 38 ribu orang (12,7 ribu orang per tahun). Pekerja berpendidikan tinggi berstatus sebagai pekerja formal yang jumlahnya meningkat sebanyak 1 juta orang (343 ribu orang per tahun) lebih tinggi dibandingkan yang berstatus sebagai pekerja informal dimana pada periode yang sama jumlahnya meningkat sebanyak 409 ribu orang (136 ribu orang per tahun).

Tabel 2.18 Perubahan Jumlah Penduduk Usia 15 tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, Indonesia, 2019-2020.

Status Pekerjaan Utama	Perubahan jumlah pekerja 2019-2020						
	≤SD	SMTp	SMTA Umum/SMU	SMTA Kejuruan/SMK	Akademi/Diploma	Univer-sitas	Total
1 Berusaha Sendiri	-485.314	-806.874	667.990	15.207	307.381	109.103	43.704
2 Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/ Tidak Dibayar	-573.517	-417.359	1.122.555	312.765	425.849	140.563	43.259
3 Berusaha dibantu Buruh Tetap/ Dibayar	-38.660	-76.798	-17.512	-31.709	-92.230	-85.550	-26.843
4 Buruh/Karyawan/ Pegawai	-187.907	-907.154	-676.175	-1.143.989	-1.071.108	-956.790	-116.222
5 Pekerja bebas pertanian	-185.257	-82.411	645.446	155.977	87.102	14.406	1.572
6 Pekerja bebas non pertanian	-84.893	-243.095	217.826	103.066	209.440	102.717	12.456
7 Pekerja keluarga/ tak dibayar	-303.944	-73.469	1.187.694	1.079.528	964.126	474.814	55.111
Total	-1.859.492	-2.607.160	3.147.824	490.845	830.560	-200.737	13.037

Sumber: Sakernas 2019-2020, data diolah

Perubahan jumlah pekerja menurut status pekerjaan dan pendidikan pada saat sebelum pandemi berbeda dengan saat pandemi. Sebelum pandemi, peningkatan jumlah pekerja tertinggi adalah yang berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai, sedangkan pada saat pandemi pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai berkurang sebanyak 116 ribu orang. Selain itu, pada saat pandemi, pekerja berstatus berusaha dibantu buruh tetap/dibayar jumlahnya juga menurun sebanyak 26,8 ribu orang. Dengan demikian, saat pandemi jumlah pekerja formal berkurang sebanyak 143 ribu orang. Sebaliknya, jumlah pekerja informal meningkat sebanyak 156 ribu orang lebih tinggi dibandingkan peningkatan jumlah pekerja informal pada saat sebelum pandemi sebanyak 120,8 ribu orang per tahun.

Pada saat sebelum pandemi, peningkatan jumlah pekerja tertinggi adalah pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai, namun di saat pandemi peningkatan jumlah pekerja tertinggi adalah pekerja berstatus pekerja keluarga/tidak dibayar yang meningkat sebanyak 55 ribu orang, dimana sebelum pandemi jumlah pekerja keluarga/tidak dibayar mengalami penurunan.

Dilihat dari strata pendidikan, saat pandemi jumlah pekerja berpendidikan rendah (\leq SMTP), pada semua kategori status pekerjaan, mengalami penurunan, dan yang paling cepat penurunannya adalah berusaha sendiri (turun -1,29 juta orang). Demikian pula pekerja berpendidikan \leq SMTP yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, berkurang sebesar -1 juta orang.

Jumlah pekerja berpendidikan \leq SMTP berstatus pekerja informal selama pandemi menurun sebanyak 3,25 juta orang, lebih tinggi dibandingkan penurunan jumlah pekerja formal berpendidikan \leq SMTP sebanyak 1,2 juta orang. Hal ini kemungkinan disebabkan karena pekerja informal berpendidikan rendah jumlahnya cukup besar atau lebih besar dibandingkan jumlah pekerja berpendidikan rendah yang berstatus pekerja formal sehingga pandemi lebih berdampak pada penurunan jumlah pekerja informal berpendidikan rendah dengan penurunan cukup besar.

Dampak pandemi juga terlihat dari penurunan jumlah pekerja formal berpendidikan sekolah menengah (umum dan kejuruan) dan pendidikan tinggi (diploma dan universitas). Di satu sisi, jumlah pekerja formal berpendidikan sekolah menengah dan pendidikan tinggi mengalami penurunan. Di sisi lain, pekerja informal berpendidikan sekolah menengah dan pendidikan tinggi meningkat jumlahnya. Penurunan jumlah pekerja formal tertinggi adalah yang berpendidikan tinggi (diploma dan universitas) mencapai 2,2 juta orang. Sedangkan pekerja formal berpendidikan sekolah menengah kejuruan (SMTA Kejuruan) turun sebanyak 1,17 juta orang, lebih tinggi dibandingkan penurunan jumlah pekerja formal berpendidikan SMTA Umum sebanyak 693,6 ribu orang.

Penurunan jumlah pekerja formal berpendidikan sekolah menengah, sebagian besar disumbang oleh turunnya jumlah buruh/karyawan/pegawai berpendidikan SMTA Kejuruan sebanyak 1,14 juta orang dan jumlah buruh/karyawan/pegawai berpendidikan SMTA Umum turun sebanyak 676 ribu orang. Jumlah buruh/karyawan/pegawai berpendidikan SMTA Kejuruan turun lebih cepat dibandingkan yang berpendidikan SMTA Umum.

Sebagaimana halnya pekerja formal berpendidikan sekolah menengah, penurunan jumlah pekerja formal berpendidikan tinggi (Diploma dan Universitas) sebagian besar disumbang oleh turunnya jumlah buruh/karyawan/pegawai berpendidikan tinggi (Diploma dan Universitas), sebanyak 2 juta orang lebih tinggi dibandingkan penurunan jumlah buruh/karyawan/pegawai berpendidikan sekolah menengah (SMTA Umum dan Kejuruan).

Di sisi lain, peningkatan jumlah pekerja informal berpendidikan sekolah menengah (SMTA Umum dan Kejuruan) sebagian besar disumbang selain oleh peningkatan jumlah pekerja keluarga/tidak dibayar dan juga meningkatnya jumlah pekerja berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar yang meningkat sebanyak 1,1 juta (SMTA Umum) dan sebanyak 312,7 ribu (SMTA Kejuruan). Selain itu, pandemi berdampak pada meningkatnya jumlah pekerja bebas pertanian dengan latar belakang SMTA Umum, yang jumlahnya meningkat cukup besar yaitu 645 ribu orang.

Peningkatan Jumlah pekerja informal berpendidikan tinggi, sebagian besar disumbang selain oleh pekerja keluarga/tidak dibayar juga pekerja berstatus berusaha yang jumlahnya meningkat cukup besar baik yang berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar naik sebanyak 566 ribu orang maupun yang berusaha sendiri naik sebanyak 416 ribu orang.

Pada periode sebelum pandemi, jumlah pekerja formal dan informal relatif meningkat kecuali pekerja formal berpendidikan Diploma/Akademi yang turun sebanyak 1,8 ribu orang. Peningkatan jumlah pekerja formal lulusan pendidikan rendah hingga tinggi dipengaruhi oleh peningkatan jumlah pekerja berstatus berusaha sendiri dan berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai yang jumlahnya meningkat cukup besar. Namun di saat pandemi, jumlah pekerja berpendidikan rendah mengalami penurunan. Demikian pula jumlah pekerja berpendidikan sekolah menengah dan pendidikan tinggi berstatus sebagai pekerja formal mengalami penurunan yang disebabkan oleh menurunnya jumlah buruh/karyawan/pegawai dan berusaha dibantu buruh tetap/dibayar berpendidikan menengah dan tinggi. Sebaliknya, peningkatan jumlah pekerja informal berpendidikan menengah dan tinggi disebabkan oleh peningkatan jumlah pekerja berpendidikan menengah dan tinggi yang berstatus sebagai pekerja keluarga/tidak dibayar, berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, pekerja bebas pertanian dan pekerja bebas non pertanian.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020 total tenaga kerja yang ditempatkan baik ditempatkan di dalam atau di luar negeri mencapai 948.881 orang dengan rincian sebanyak 836.181 orang ditempatkan dalam negeri dan sebanyak 112.700 orang ditempatkan di luar negeri.

Tabel 2.19 Pencapaian Penempatan dalam dan Luar Negeri, 2020

No	Aktivitas Penempatan	Jumlah Penempatan (orang)
1	Data Penempatan antar kerja lokal, antar kerja antar daerah (AKL/AKAD)	68.082
2	Penempatan (Stakeholder lain)	738.939
3	Bursa Kerja Khusus	28.565
4	Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas	595
5	Penempatan Luar Negeri	112.700
	Total Penempatan	948.881

Sumber: Kemnaker (2020) Laporan Kinerja Tahun 2020

K. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Secara singkat, hubungan industrial merupakan sebuah hubungan yang terbentuk antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses berjalannya suatu usaha. Pengertian hubungan industrial tertuang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 16 yang berbunyi:

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selanjutnya disebutkan pula di dalam Undang-Undang tersebut bahwa terdapat tiga pihak yang memiliki fungsi yang berbeda-beda. Pihak-pihak tersebut adalah pekerja, perusahaan, dan pemerintah. Fungsi bagi ketiga pihak tersebut sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 102. Berikut adalah masing-masing fungsi mereka dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Pelaksana Hubungan Industrial

Dalam hubungan industrial, pemerintah memiliki fungsi sebagai pihak yang membuat kebijakan, memberikan pelayanan, serta mengawasi jalannya sebuah usaha. Selain itu, pemerintah juga berhak menindak jika ada pihak yang melanggar aturan yang sudah dimuat di peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Karyawan dan serikat pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, karyawan memiliki fungsi untuk menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan sesuai dengan kewajiban mereka masing-masing. Karyawan juga memiliki fungsi untuk menjaga ketertiban diperusahaan dan menghindari terjadinya konflik. Karyawan juga dapat menyampaikan pendapatnya secara

demokratis serta mengembangkan keahlian mereka guna meningkatkan performa perusahaan.

Perusahaan atau pengusaha, sebuah perusahaan memiliki fungsi untuk menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, mengembangkan usaha mereka, memberikan kesempatan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, serta memberi kesejahteraan untuk karyawan mereka. Perusahaan juga sebisa mungkin harus menciptakan hubungan industrial yang harmonis dengan karyawan. Perusahaan harus memastikan hak-hak karyawan terpenuhi sehingga konflik bisa dihindari.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Tabel 2.20 Jumlah Organisasi Pekerja dan Anggotanya

Organisasi Pekerja/Buruh	Unit	Anggota
Konfederasi	16	
Federasi	161	
Serikat Pekerja/Serikat Buruh	10.748	3.256.025

Sumber : Ditjen PHI dan JSK, Data per Desember 2020; Diolah Pusdatinaker

Berdasarkan hasil kompilasi administrasi yang bersumber dari Ditjen PHI dan Jamsos dalam tabel di atas, diketahui bahwa hingga tahun 2020 jumlah serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia yang tercatat di Ditjen PHI dan Jamsos mencapai 10,748 unit dengan jumlah anggota sebanyak 3,23 juta orang. Jumlah federasi selama setahun yaitu meningkat menjadi sebanyak 161 unit pada tahun 2020.

2. Konflik/Perselisihan dalam Hubungan Industrial

Dalam suatu hubungan antara pekerja dan perusahaan terkadang konflik atau perselisihan tidak bisa dihindari. Hal ini terjadi karena berbagai faktor tetapi biasanya karena adanya perbedaan pendapat. Penjelasan terkait perselisihan ini juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sementara itu, menurut pasal 2 UU No.2 tahun 2004 jenis perselisihan industrial terbagi menjadi empat jenis yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan **perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan**

a) Perselisihan Hak

Perselisihan ini bisa muncul karena ada hak karyawan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memastikan bahwa mereka dapat berlaku adil dan memenuhi kewajiban mereka ke karyawan.

b) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan karena kepentingan bisa muncul karena adanya perbedaan pendapat maupun adanya perubahan terkait peraturan secara sepihak yang tidak disetujui karyawan. Jika perubahan-perubahan tersebut dapat menyalahi kontrak kerja karyawan, perselisihan akan sangat mungkin terjadi.

c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan ini dapat terjadi jika ada perbedaan pendapat antara karyawan maupun perusahaan mengenai PHK yang diberlakukan oleh sepihak.

d) Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam Satu Perusahaan

Perselisihan ini muncul ketika ada kesalahpahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban dalam serikat pekerja.

Menurut catatan dari Ditjen PHI dan Jamsos, pada tahun 2020 kasus perselisihan yang terjadi sebanyak 8.714 kasus. Angka tersebut mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari periode yang sama pada tahun sebelumnya yang hanya 1.586 kasus. Perselisihan yang paling banyak terjadi pada tahun 2020 yaitu pada kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja, sedangkan yang paling sedikit yaitu perselisihan serikat pekerja/serikat buruh.

Tabel 2.21 Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Provinsi, Tahun 2020

No	Provinsi	Perselisihan Hak	Perselisihan Kepentingan	Perselisihan PHK	Perselisihan SP/SB	Jumlah kasus
1	Aceh			12		12
2	Sumatra Utara	25		239		264
3	Sumatra Barat	3		4		7
4	Riau	9	3	99	2	113
5	Jambi	52		440		492
6	Sumatra Selatan	87	11	246		344
7	Bengkulu	4		12	3	19
8	Lampung	11	7	227		245
9	Bangka Belitung	9	2	254		265
10	Kepulauan Riau	15	4	1036		1.055
11	DKI Jakarta	128	24	830		982
12	Jawa Barat	402	109	906	4	1.421
13	Jawa Tengah	38	1	103		142
14	DI Yogyakarta	25	1	80		156
15	Jawa Timur	12	1	268		281
16	Banten	41	23	286	1	351
17	Bali	4		27		31
18	Nusa Tenggara Barat		2			2
19	Nusa Tenggara Timur	9	1	32		42
20	Kalimantan Barat	40	3	7	2	52
21	Kalimantan Tengah	2		15		17
22	Kalimantan Selatan	11	1	328		340
23	Kalimantan Timur	29	5	88		122
24	Kalimantan Utara					
25	Sulawesi Utara			635		635
26	Sulawesi Tengah	5	2	33		40
27	Sulawesi Selatan	93	26	329		448
28	Sulawesi Tenggara	13		38		51
29	Gorontalo			16		16
30	Sulawesi Barat		1	4		5
31	Maluku	12		33		45
32	Maluku Utara	74		595		669
33	Papua Barat	10		40		50
34	Papua					
35	Jumlah	1.213	227	7.262	12	8.714

Sumber: PHI dan JSK Per Desember 2020, diolah Pusdatik

Pandemi Covid-19 yang menyerang hampir seluruh wilayah di dunia merupakan salah satu hal yang memberi poin kontribusi terbesar dalam perselisihan hubungan industrial di Indonesia, khususnya dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja. Ketidakmampuan pengusaha dalam memperpanjang masa kerja para pekerjanya dikarenakan iklim dan kondisi perekonomian yang semakin memburuk akibat pandemi menjadikan banyaknya kasus PHK di Indonesia.

Dilihat dari wilayahnya, Provinsi Jawa Barat merupakan wilayah dengan kasus perselisihan hubungan industrial terbanyak pada tahun 2020 yaitu sebanyak 1.421 kasus kemudian diikuti oleh Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 1.055 kasus dengan catatan bahwa kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja mendominasi angka kasus perselisihan hubungan industrial secara keseluruhan.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia perlu menjadi perhatian lebih oleh pemerintah dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif di negara ini. Sehingga kedepannya diharapkan angka kasus perselisihan hubungan industrial menjadi berkurang. Selain itu juga untuk memberikan peluang yang lebih besar sebagai negara yang dapat bersaing dalam mendapatkan investasi.

3. Penyelesaian Perselisihan HI

Terdapat beberapa tata cara penyelesaian masalah ketika terjadi perselisihan antara karyawan atau serikat pekerja dengan perusahaan. Berikut adalah di antaranya adalah sebagai berikut.

a) *Perundingan Bipartit*

Perundingan bipartit dilakukan antara perusahaan dengan serikat pekerja. Perundingan ini dimaksudkan agar dapat mencapai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.

Penyelesaian lewat perundingan ini harus diselesaikan maksimal 30 hari sejak perundingan dilaksanakan. Jika di dalam perundingan telah dicapai kesepakatan, maka para pihak yang terlibat wajib membuat perjanjian bersama dan harus didaftarkan di kepaniteraan pengadilan hubungan industrial. Kesepakatan ini harus dipenuhi oleh kedua belah pihak agar konflik yang sama tidak terjadi lagi.

Tabel 2.22 Jumlah Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit Menurut Provinsi Tahun 2020

No.	Provinsi	LKS Bipartit	LKS TRipartit Kab/Kota
1	Aceh	215	10
2	Sumatera Utara	1,465	28
3	Sumatera Barat	464	18
4	Riau	427	13
5	Jambi	398	11
6	Sumatera Selatan	499	12
7	Bengkulu	225	10
8	Lampung	391	13
9	Bangka Belitung	454	7
10	Kepulauan Riau	166	6
11	DKI Jakarta	2,009	6
12	Jawa Barat	1,467	26
13	Jawa Tengah	1,831	35
14	DI. Yogyakarta	364	6
15	Jawa Timur	,648	35
16	Banten	1,015	8
17	Bali	153	10
18	Nusa Tenggara Barat	483	10
19	Nusa Tenggara Timur	212	4
20	Kalimantan Barat	259	17
21	Kalimantan Tengah	499	15
22	Kalimantan Selatan	399	12
23	Kalimantan Timur	834	12
24	Kalimantan Utara	--	--
25	Sulawesi Utara	423	9
26	Sulawesi Tengah	367	12
27	Sulawesi Selatan	1,017	18
28	Sulawesi Tenggara	183	122
29	Gorontalo	51	2
30	Sulawesi Barat	182	2
31	Maluku	154	3
32	Maluku Utara	133	1
33	Papua Barat	338	2
34	Papua	143	9
	Jumlah	18,868	394

Sumber: Ditjen PHI dan JSK per Bulan Desember 2020, diolah oleh Pusdatik

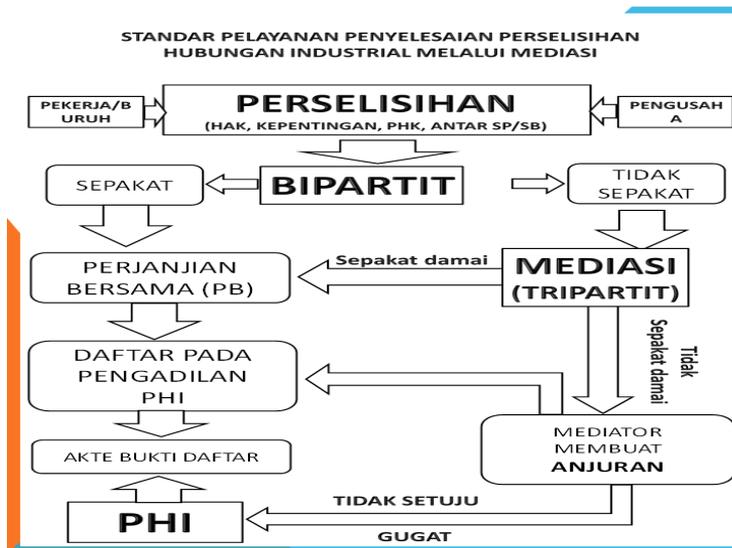
b) Perundingan Tripartit

Jika tidak terjadi kesepakatan dalam perundingan bipartit maka antara perusahaan dengan serikat pekerja dapat melaksanakan perundingan tripartit di

mana dalam perundingan ini mereka harus melibatkan fasilitator sebagai pihak ketiga yang menengahi keduanya. Sampai dengan bulan Desember 2020, LKS tripartit yang berada di tingkat provinsi sebanyak 33 unit lembaga dimana jumlah ini tetap dari tahun sebelumnya. Sementara itu, jumlah LKS tripartit yang berada pada tingkat kabupaten/kota sebanyak 394 unit lembaga.

c) *Mediasi*

Lewat mediasi, perselisihan dilakukan dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh satu orang atau badan tertentu, biasanya mediator berasal dari pihak departemen ketenagakerjaan. Jika pada saat mediasi pihak-pihak yang terlibat mencapai kesepakatan, maka akan dituangkan dalam perjanjian bersama dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial.



Gambar 2.59 Skema Standar Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

d) *Konsiliasi*

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan terkait kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan lewat musyawarah. Konsiliasi akan ditengahi oleh konsiliator yang netral. Dalam pelaksanaannya, konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan. Namun, ketika kesepakatan sudah dicapai, maka kedua belah pihak harus menandatangani perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial.

Tabel 2.23 Mediator Hubungan Industrial Menurut Provinsi dan Jabatan, Tahun 2020

Provinsi	Struktural	Fungsional			Non Fungsional	Jumlah
		Pertama	Muda	Madya		
Aceh	3	0	0	3	3	9
Sumatera Utara	15	1	11	4	18	49
Sumatera Barat	2	6	7	4	1	20
Riau	10	1	2	6	7	26
Jambi	7	1	2	1	2	13
Sumatera Selatan	9	0	0	0	4	13
Bengkulu	3	1	4	0	2	10
Lampung	4	0	4	0	2	10
Bangka Belitung	8	4	1	0	3	16
Kepulauan Riau	5	5	4	0	1	15
DKI Jakarta	9	9	15	8	6	47
Jawa Barat	24	8	16	14	12	74
Jawa Tengah	25	16	12	22	13	88
DI. Yogyakarta	1	7	3	2	2	15
Jawa Timur	21	17	7	10	12	67
Banten	5	3	4	0	12	24
Bali	0	5	0	6	0	11
Nusa Tenggara Barat	4	4	2	0	4	14
Nusa Tenggara Timur	4	3	7	0	3	17
Kalimantan Barat	6	3	0	2	4	15
Kalimantan Tengah	5	2	0	2	3	12
Kalimantan Selatan	6	4	2	1	6	19
Kalimantan Timur	15	7	3	2	5	32
Kalimantan Utara	2	1	0	0	3	6
Sulawesi Utara	4	0	2	0	6	12
Sulawesi Tengah	4	0	3	0	1	8
Sulawesi Selatan	4	2	1	9	19	35
Sulawesi Tenggara	3	2	0	4	1	10
Gorontalo	1	3	1	0	2	7
Sulawesi Barat	1	0	1	0	0	2
Maluku	5	2	3	0	7	17
Maluku Utara	2	0	0	0	2	4
Papua Barat	3	0	0	0	7	10
Papua	8	0	0	1	10	19
Pusat	24	11	25	8	7	75
Jumlah	252	128	142	109	190	821

Sumber: Ditjend. PHI dan JSK per Bulan Desember 2020, diolah oleh Pusdatinaker

e) *Arbitrase*

Lewat arbitrase, penyelesaian konflik atau perselisihan dilakukan di luar pengadilan hubungan industrial. Antara perusahaan dan serikat pekerja akan membuat kesepakatan tertulis berisi pernyataan untuk menyelesaikan perselisihan pada arbiter. Keputusan yang dibuat melalui arbitrase sifatnya final dan akan mengikat kedua pihak yang berselisih.

f) *Pengadilan Hubungan Industrial*

Jika kedua belah pihak menolak untuk menggunakan anjuran dari pihak ketiga, maka perselisihan akan dibawa ke pengadilan hubungan industrial. Peraturan terkait pengadilan hubungan industrial diatur di dalam Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 yang memiliki keputusan yang absolut di mana akan memeriksa dan memutuskan: 1) tingkat pertama mengenai perselisihan hak, 2) tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, 3) tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja atau PHK, 4) tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Permenakertrans No.1 Tahun 2014, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Dalam hal ini diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Jaminan sosial bidang ketenagakerjaan sendiri memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan yang memadai kepada seluruh rakyat Indonesia dari risiko kehilangan atau berkurangnya pendapatan dikarenakan kecelakaan, kehilangan pekerjaan, usia lanjut, pensiun, atau meninggal dunia. Sistem jaminan sosial ini terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), serta jaminan kematian (JKm). Program-program tersebut telah ada sejak berlakunya sistem jaminan sosial yang sebelumnya dan akan mengalami pembaruan pada sistem yang akan berjalan. Diharapkan pada tahun 2019, seluruh pekerja di Indonesia menjadi peserta dari program jaminan sosial bidang

ketenagakerjaan dibawah BPJS Ketenagakerjaan dengan prioritas pekerja sektor formal. Tantangannya adalah memperluas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal yang jumlahnya cukup besar.

Program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberi jaminan bagi tenaga kerja untuk menerima manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai, jika tenaga kerja yang bersangkutan mengalami kecelakaan kerja atau mengalami penyakit yang disebabkan karena kerja. Manfaat pelayanan yang diperoleh tenaga kerja meliputi pengobatan kuratif, promotif, serta preventif. Untuk pekerja penerima upah, iuran dari program JKK dibebankan sepenuhnya kepada pemberi kerja, dimana iuran tersebut ditetapkan sebagai persentase dari upah tenaga kerja. Untuk pekerja bukan penerima upah, iuran program JKK dibayarkan langsung oleh tenaga kerja. Program jaminan hari tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberi pembayaran dana langsung kepada pekerja pada saat memasuki usia pensiun. Pembayaran tersebut dilakukan sekaligus dengan besaran dana yang sama dengan besaran saldo rekening yang bersangkutan.

Salah satu perbedaan JHT BPJS Ketenagakerjaan dengan JHT Jamsostek adalah bahwa dalam JHT BPJS Ketenagakerjaan pada kasus pemutusan kerja atau pengangguran selama lebih dari satu bulan saldo rekening tidak akan dibayarkan. Sedangkan dalam hal iuran, jumlah yang dibebankan merupakan persentase dari gaji bagi pekerja penerima upah atau berupa besaran yang tetap bagi pekerja bukan penerima upah.

Program Jaminan Pensiun (JP) dari BPJS Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menjamin pekerja agar dapat mempertahankan derajat kehidupan yang layak ketika kehilangan pekerjaan, mengalami pengurangan penghasilan karena memasuki usia pensiun, atau mengalami kecacatan total. Manfaat dari program JP akan diterima oleh pekerja setiap bulannya dalam bentuk uang tunai setelah pekerja memasuki usia pensiun. Iuran program JP ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja dan harus dibayarkan sepanjang periode kekaryawanan dari pekerja. Besaran iuran ditentukan berdasarkan persentase dari gaji atau besaran nominal tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja. Program JP hanya diperuntukkan bagi pekerja penerima upah, karena itu, pekerja bukan penerima upah tidak bisa mendapatkan manfaat bulanan dari program ini.

Tabel 2.24 Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Menurut Provinsi, Desember Tahun 2020

No.	PROVINSI	Kepesertaan Aktif				Kepesertaan Non Aktif		
		Penerima Upah	Bukan Penerima Upah	Jasa Konstruksi	Jumlah	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah	Jumlah
1	Aceh	210.439	26.075	181.548	418.062	112.514	3.672	116.186
2	Sumatera Utara	790.836	94.171	676.419	561.426	819.356	31.464	850.820
3	Sumatera Barat	208.604	50.390	175.116	434.110	188.781	12.592	201.373
4	Riau	524.656	76.868	415.499	1.017.023	815.828	9.596	825.424
5	Jambi	199.046	26.865	62.464	288.375	342.517	8.165	350.682
6	Sumatera Selatan	365.746	46.201	1.069.307	1.481.254	300.454	9.299	309.753
7	Bengkulu	70.799	6.833	47.049	124.681	63.439	8.130	71.569
8	Lampung	271.308	28.159	248.310	547.777	208.251	5.505	213.756
9	Bangka Belitung	85.841	10.818	23.735	120.394	86.470	1.525	87.995
10	Kepulauan Riau	363.537	54.781	96.382	514.700	682.964	10.775	693.739
11	DKI Jakarta	4.927.250	365.686	560.781	5.853.717	5.102.702	125.434	5.228.136
12	Jawa Barat	2.775.365	315.971	639.333	3.730.669	3.397.910	98.698	3.496.608
13	Jawa Tengah	1.937.051	216.152	500.259	2.653.462	1.321.827	29.456	1.351.283
14	DI Yogyakarta	281.179	22.659	78.873	382.711	184.552	7.600	192.152
15	Jawa Timur	2.115.381	237.385	751.857	3.104.623	1.490.743	74.301	1.565.044
16	Banten	1.292.244	149.097	363.979	1.805.320	1.491.922	30.122	1.522.044
17	Bali	347.570	122.707	83.143	553.420	325.916	7.948	333.864
18	NTB	116.457	31.571	118.015	266.043	62.191	2.148	64.339
19	NTT	101.532	33.427	81.492	216.451	41.112	1.723	42.835
20	Kalimantan Barat	336.442	33.057	170.899	540.398	380.618	4.363	384.981
21	Kalimantan Tengah	299.717	29.545	105.827	435.089	513.290	15.776	529.066
22	Kalimantan Selatan	268.468	39.509	66.139	374.116	308.996	6.579	315.575
23	Kalimantan Timur	528.792	58.025	232.849	819.666	881.850	13.194	895.044
24	Kalimantan Utara	64.644	9.791	33.439	07.874	132.422	2.673	135.095
25	Sulawesi Utara	277.369	77.027	49.810	404.206	135.533	2.757	138.290
26	Sulawesi Tengah	158.123	11.892	66.174	236.189	102.938	2.839	105.777
27	Sulawesi Selatan	474.518	52.329	236.543	763.390	242.872	7.473	250.345
28	Sulawesi Tenggara	110.822	46.133	33.470	190.425	50.269	809	51.078
29	Gorontalo	67.801	45.122	23.383	136.306	21.902	1.058	22.960
30	Sulawesi Barat	70.778	13.799	32.678	117.255	10.232	1.263	11.495
31	Maluku	60.083	24.505	47.243	131.831	65.715	2.871	68.586
32	Maluku Utara	50.301	4.405	17.615	72.321	49.172	754	49.926
33	Papua Barat	90.552	70.516	67.860	228.928	111.064	1.429	112.493
34	Papua	120.445	63.523	163.902	347.870	126.082	2.122	128.204
	Jumlah	9.963.696	2.494.994	7.521.392	29.980.082	20.172.404	544.113	20.716.517

Sumber: Ditjen PHI dan JSK per Bulan Desember 2020, diolah oleh Pusdatik

Program Jaminan Kematian (JKm) dari BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan kompensasi bagi ahli waris dari pekerja yang meninggal baik dikarenakan pekerjaan maupun bukan dikarenakan pekerjaan. Manfaat yang diterima oleh ahli waris berupa dana tunai. Program ini diperuntukkan bagi pekerja penerima upah maupun bukan penerima upah. Bagi pekerja penerima upah, iuran yang harus dibayarkan ditetapkan berdasarkan persentase dari gaji, sementara untuk pekerja bukan penerima upah, iuran yang harus dibayarkan ditetapkan dalam bentuk nominal tertentu.

Pada tahun 2020, peserta BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar berjumlah 50,69 juta orang yang terdiri dari peserta aktif sebanyak 29,98 juta orang dan peserta non aktif sebanyak 20,71 juta orang. Peserta aktif sendiri terdiri dari segmen penerima upah (PU), segmen bukan penerima upah (BPU) dan jasa konstruksi. Sedangkan peserta non aktif terdiri dari segmen penerima upah dan segmen bukan penerima upah. Peserta penerima upah (PU) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Program yang diberikan untuk peserta penerima upah meliputi jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKm), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP). Peserta yang mengikuti program jaminan sosial JKK berarti juga mengikuti program jaminan sosial JKm.

Pekerja/buruh juga membutuhkan perlindungan kesehatan karena secara tidak langsung dapat memberikan ketenangan dalam bekerja. Pemerintah melalui BPJS Kesehatan menghadirkan program jaminan sosial bagi pekerja/buruh yaitu program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Penerima manfaat program ini terdiri dari empat kelompok antara lain penerima bantuan iuran (PBI), pekerja/buruh, bukan pekerja dan penduduk yang didaftarkan Pemda (Jamkesda).

Tercatat sampai dengan periode Desember 2020, terdapat sebanyak 222.461.906 penduduk Indonesia yang telah tercakup ke dalam kepesertaan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Jika dilihat dari total penduduk Indonesia hasil proyeksi BPS pada tahun 2020 yaitu 270.200.000 jiwa, kepesertaan JKN tersebut telah mencakup sebesar 82,33 persen dari total penduduk yang ada. Dari jumlah kepesertaan JKN dimaksud, sebesar 38,47 persen merupakan pekerja/buruh. Para pekerja/buruh yang termasuk dalam kepesertaan JKN terbagi kedalam kelompok pekerja penerima upah penyelenggara negara (PPU PN) sebesar 20,30 persen; pekerja penerima upah non penyelenggara negara

(PPU Non PN) sebesar 44,14 persen; dan pekerja bukan penerima upah (PBPU) sebesar 35,56 persen.

Tabel 2.25 Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Periode Sampai dengan Desember Tahun 2020

Segmen	Jumlah
Penerima Bantuan Iuran (PBI)	96,602,766
Pekerja/Buruh	85,583,384
Pekerja Penerima Upah Penyelenggara Negara (PPU PN)	17,371,291
Pekerja Penerima Upah Non Penyelenggara Negara (PPU Non PN)	37,775,609
Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU)	30,436,484
Bukan Pekerja (BP)	4,111,361
Penduduk yang didaftarkan Pemda (Jamkesda)	36,164,395
Total	222,461,906
Jumlah Penduduk (Hasil SP 2020)	270,200,000
Cakupan (Total Peserta/Jumlah Penduduk)	82.33%

Sumber : Dewan Jaminan Sosial Nasional dan Ditjend. PHI dan JSK, diolah oleh Pusdatinaker

L. Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengawasan, pemeriksaan dan pengujian pelaksanaan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemberdayaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Bidang pengawasan ketenagakerjaan dibagi menjadi urusan pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pemerintah provinsi, sementara pemerintah pusat menetapkan sistem pengawasan dan mengelola tenaga pengawas ketenagakerjaan. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pasal 3 Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi:

- a. menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan
- b. memberikan penerangan dan penasihat teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

- c. mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Di dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan perangkat negara terpenting dalam melakukan intervensi untuk merancang, mendorong, dan berkontribusi pada pengembangan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek ketenagakerjaan seperti hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan merupakan unit kerja teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia.

Sebagai bagian dari pengawasan ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan melakukan pelaporan ketenagakerjaan. Jumlah perusahaan yang melakukan pelaporan berfluktuasi dengan angka tertinggi pada 2017, sekitar 265 ribu perusahaan. Jumlah perusahaan yang melakukan pelaporan relatif kecil dibandingkan dengan jumlah perusahaan menurut sensus ekonomi.

Tabel 2.26 Data Pelanggaran Norma Kerja Triwulan II 2020

NO	PROVINSI/ KABUPATEN/KOTA	PRSHN MELANG GAR	PRSHN YG DINOTA	WAJIB LAPOR	WAKTU KERJIST	TKA	TKI	UPAH MINIMUM	UPAH LEMBUR	THR	CUTI TAHUNA	CUTI HAID	JENIS PELANGGARAN KETENAGAKERJAAN										KET
													PPIPKB	P4P4P	PWDB	PDS.TK	PDS. UPAH	PDS. PROG	PRSHN MINGSK	LAIN-2			
1	Aceh	8.909	5.918	5.645	2.679	89	52	2.573	699	183	425	341	1.342	50	367	560	337	415	243	565	16.565		
2	Sumatera Utara	118	117	40	27	3	-	41	12	3	5	-	6	-	4	3	-	2	4	9	-		
3	Sumatera Barat	147	139	83	-	-	-	29	10	-	-	-	28	-	6	32	-	-	-	14	-		
4	Riau	25	22	12	7	-	-	19	10	-	1	-	4	-	4	2	1	-	-	11	-		
5	Jambi	82	67	98	45	-	-	21	29	4	6	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-		
6	Sumatera Selatan	479	61	252	12	-	-	31	7	3	1	-	12	-	2	5	3	3	-	-	-		
7	Bengkulu	112	167	80	-	7	-	17	12	-	-	-	41	-	42	4	-	-	-	-	-		
8	Lampung	38	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
9	Kep. Bangka Belitung	10	4	7	1	-	8	3	2	1	-	-	8	-	2	1	1	1	1	6	-		
10	Kep. Riau	115	100	34	1	-	11	42	14	-	-	-	19	-	21	-	-	3	46	-	-		
11	DKI Jakarta	498	450	174	2	27	-	29	6	-	1	-	90	-	2	45	29	17	68	20	-		
12	Jawa Barat	274	24	4	112	-	20	28	-	4	4	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
13	Jawa Tengah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
14	DI Yogyakarta	1.336	1.278	335	168	10	-	216	62	23	21	4	139	-	113	118	106	196	53	43	-		
15	Jawa Timur	324	300	205	29	-	-	97	12	-	15	6	6	41	-	54	30	5	28	-	44		
16	Banten	284	10	59	13	13	2	17	12	2	-	2	21	24	54	17	21	3	24	-	-		
17	Bali	179	5	107	-	2	1	27	7	2	3	11	65	-	29	29	7	13	3	27	-		
18	Nusa Tenggara Barat	1.672	-	1.674	38	9	-	725	8	1	-	-	396	-	-	-	67	23	-	-	-		
19	Nusa Tenggara Timur	82	21	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
20	Kalimantan Barat	3	-	2	2	-	-	1	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-		
21	Kalimantan Tengah	9	9	2	2	-	-	3	3	2	-	-	6	-	-	1	-	-	-	36	-		
22	Kalimantan Selatan	-	-	-	1	-	-	19	2	2	-	-	5	-	-	8	2	-	10	-	-		
23	Kalimantan Timur	195	186	64	20	3	-	50	27	2	2	-	92	9	2	42	2	5	1	13	-		
24	Kalimantan Utara	31	26	18	-	-	-	1	-	-	-	-	7	-	-	6	-	3	-	-	-		
25	Sulawesi Utara	128	128	87	87	-	-	-	44	22	-	49	-	10	-	49	64	44	15	-	-		
26	Sulawesi Tengah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
27	Sulawesi Selatan	213	213	72	51	-	-	97	48	50	-	-	37	-	-	86	5	73	-	-	-		
28	Sulawesi Tenggara	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
29	Gorontalo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
30	Sulawesi Barat	120	120	27	13	4	2	28	-	17	-	-	11	-	19	10	7	4	58	-	-		
31	Maluku	1.940	1.940	1.940	1.940	5	8	872	304	44	158	61	137	6	79	13	11	-	-	1	-		
32	Maluku Utara	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-		
33	Papua Barat	495	495	269	108	6	-	157	67	1	208	180	175	-	1	1	-	-	-	295	-		
34	Papua	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

Sumber: <https://satudata.kemnaker.go.id/data-pengawasan-ketenagakerjaan-dan-k3>

Pelanggaran norma ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemberi kerja antara lain adalah pelanggaran yang berkaitan dengan wajib lapor ketenagakerjaan (WLK), waktu kerja waktu tertentu (WKWT), tenaga kerja asing (TKA), upah minimum (UMP), tunjangan hari raya (THR), peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama (PP/PKB). Dari tabel di atas terlihat bahwa 8.909 perusahaan melakukan pelanggaran dan 5.645 perusahaan dikenai wajib lapor. Menurut provinsi, terbanyak perusahaan yang melakukan pelanggaran adalah Nusa Tenggara Barat, DI Yogyakarta, dan Maluku. Adapun pelanggaran terbanyak yang dilakukan adalah jam kerja/ istirahat, upah minimum, dan pelanggaran peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama (PP/PKB).

Pemerintah Indonesia saat ini sedang mengembangkan Program Kepatuhan Ketenagakerjaan (PROKEP) yang akan dilakukan melalui Kepatuhan Norma Ketenagakerjaan (KNK). Diharapkan setiap pabrik akan dievaluasi melalui indeks kepatuhan norma ketenagakerjaan. PROKEP memainkan peran penting untuk (1) mengukur capaian konkret rencana kerja pemerintah dan program yang terkait dengan perlindungan pekerja serta penegakan hukum; (2) mengurangi beban kerja dan kekurangan pengawas ketenagakerjaan serta meningkatkan kepatuhan kerja; dan (3) menjadi bagian dari tujuan pembangunan berkelanjutan (*SDGs*), khususnya tujuan 8.8 mengenai perlindungan hak pekerja dan promosi kondisi kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya perempuan migran dan mereka yang menjalani pekerjaan rentan. Tiga tujuan PROKEP: a) peningkatan pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan di tempat kerja, b) peningkatan pengendalian operasional pengawasan ketenagakerjaan, c) peningkatan perilaku para pemangku kepentingan terkait²⁵.

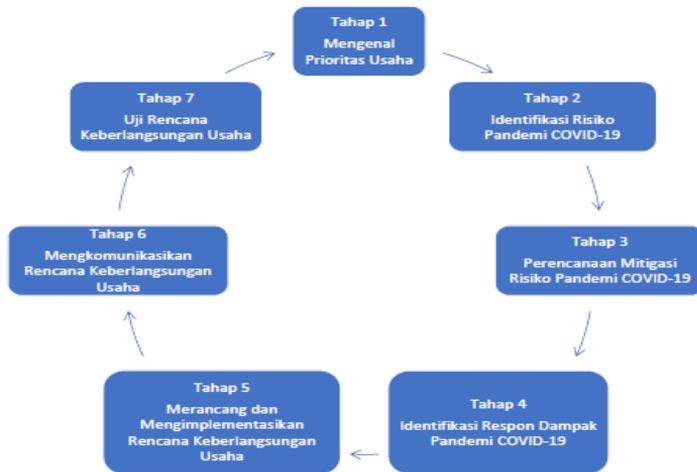
M. Kebijakan Terkait Pandemi Corona 19

Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengeluarkan Keputusan Nomor 5/36/HM.01/IV/2020 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Covid 19. Tujuan dari pedoman tersebut adalah untuk melindungi keberlangsungan usaha dari dampak pandemi Covid-19 dan mencegah penyebaran virus penyebab pandemi Covid-19 di perusahaan. Sedangkan untuk tujuan khusus yaitu : a. mengurangi penyebaran penyakit yang menyebabkan pandemi di perusahaan untuk menurunkan jumlah kesakitan serta kematian, b. membantu pengusaha agar dapat mengantisipasi kondisi darurat kesehatan dan

25 ILO dan kemnaker, Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf

kegiatan usahanya tetap berjalan baik selama pandemi Covid-19, c. membantu manajemen perusahaan dalam menyusun strategi menghadapi pandemi Covid-19, d. mengurangi dampak negatif ekonomi dan sosial akibat pandemi Covid-19.

Penyusunan perencanaan keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi Covid-19 dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:



Gambar 2.60 Tahap Perencanaan Keberlangsungan Usaha

Keikutsertaan perwakilan serikat pekerja sangat dianjurkan pada setiap tahapan proses perencanaan. Pengusaha atau pengurus perusahaan harus mempersiapkan diri dalam menghadapi pandemi Covid-19 dengan menerapkan protokol kesehatan dan upaya pencegahan lainnya di perusahaan protokol kesehatan sehingga keberlangsungan usaha dapat terjamin dan meningkatkan ketahanan dalam situasi *emergency* serta ikut berkontribusi dalam perlindungan kesehatan masyarakat secara umum. Untuk mempertahankan kegiatan usaha selama pandemi Covid-19, manajemen perusahaan harus menyusun perencanaan keberlangsungan usaha. Perencanaan keberlangsungan usaha ini dimaksudkan untuk mempertahankan semua sumber utama usaha yang ada dalam rangka mendukung kegiatan esensial dalam perusahaan.

BAB III

Perkiraan Persediaan Tenaga Kerja

A. Perkiraan Penduduk Usia Kerja

1. Perkembangan jumlah penduduk usia kerja Menurut Karakteristik Sosio Demografi

Penduduk usia kerja diperkirakan akan terus bertambah jumlahnya sejalan dengan terus bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Penduduk usia kerja diperkirakan akan mencapai lebih dari 214 juta jiwa pada tahun 2024 atau secara rata-rata tumbuh sebesar 1,26 persen per tahun. Penduduk usia kerja dibedakan menjadi angkatan kerja (bekerja dan penganggur) dan bukan angkatan kerja (sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya).

Tabel 3.1 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja 2021-2024

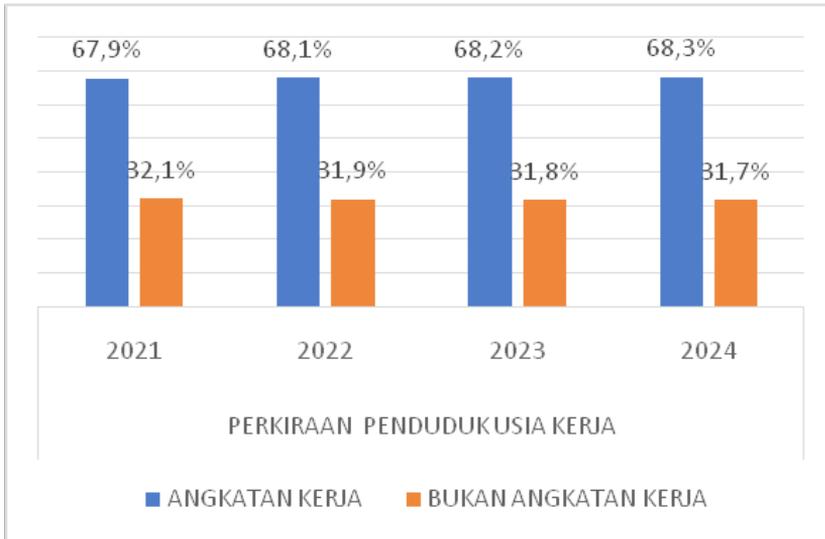
Penduduk Usia Kerja	2021	2022	2023	2024
Angkatan Kerja	140.094.767	142.222.833	144.299.493	146.317.343
Bukan Angkatan Kerja	66.184.533	66.759.067	67.327.707	67.886.457
Total	206.279.300	208.981.900	211.627.200	214.203.800

Sebagaimana tren dari tingkat pertumbuhan penduduk yang cenderung menurun, tingkat pertumbuhan penduduk usia kerja diperkirakan juga akan menurun sampai empat tahun yang akan datang. Dari tabel 3.2 dapat dilihat perkiraan tingkat pertumbuhan penduduk usia kerja terus menurun dari 1,31 persen pada tahun 2021-2022 menjadi 1,22 persen pada tahun 2023-2024.

Tabel 3.2 Tingkat Pertumbuhan Jumlah Penduduk Usia Kerja 2021-2024

Penduduk Usia Kerja	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Angkatan Kerja	1,35%	1,52%	1,46%	1,40%
Bukan Angkatan Kerja	0,66%	0,87%	0,85%	0,83%
Total	1,13%	1,31%	1,27%	1,22%

Dilihat dari distribusi terhadap angkatan kerja, mayoritas penduduk usia kerja masuk ke dalam kategori angkatan kerja. Penduduk yang masuk ke dalam kategori angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja secara keseluruhan adalah sebesar 67,9 persen pada tahun 2021 dan diperkirakan sedikit meningkat menjadi 68,3 persen pada tahun 2024.



Gambar 3.1 Perkiraan Distribusi Penduduk Usia Kerja Menurut Angkatan Kerja 2021-2024

Satu hal yang cukup menggembirakan adalah bahwa lebih dari 90 persen angkatan kerja diperkirakan memiliki status bekerja. Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa diperkirakan jumlah angkatan kerja yang bekerja terus bertambah dari 131,4 juta orang tahun 2021 menjadi 138,7 juta orang atau meningkat sebesar 5,61 persen pada tahun 2024. Sementara itu jumlah angkatan kerja yang penganggur justru berkurang dari 8,7 juta jiwa pada tahun 2021 menjadi 7,6 juta jiwa pada tahun 2024. Dengan makin meningkatnya kesadaran masyarakat untuk vaksin dan menaati protokol kesehatan, diharapkan pemerintah mengizinkan mobilitas masyarakat sehingga ekonomi mulai bergerak. Kondisi ini diperkirakan dapat kembali mendorong jalannya roda perekonomian dan kembalinya pekerjaan-pekerjaan yang terhenti sementara akibat pandemi.

Tabel 3. 3 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Yang Masuk Dalam Angkatan Kerja 2021-2024

Angkatan Kerja	2021	2022	2023	2024
Bekerja	131.359.973	133.818.505	136.212.129	138.724.984
Penganggur	8.734.794	8.404.328	8.087.365	7.592.359
Total	140.094.767	142.222.833	144.299.493	146.317.343

Di antara penduduk usia kerja yang bukan angkatan kerja sebagian besar atau sekitar 63 persen merupakan pengurus rumah tangga dan 23 persen merupakan penduduk yang sedang menjalani pendidikan atau sekolah. Distribusi persentase tersebut relatif sama dari tahun ke tahun.

Tabel 3.4 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja yang Bukan Angkatan Kerja 2021-2024

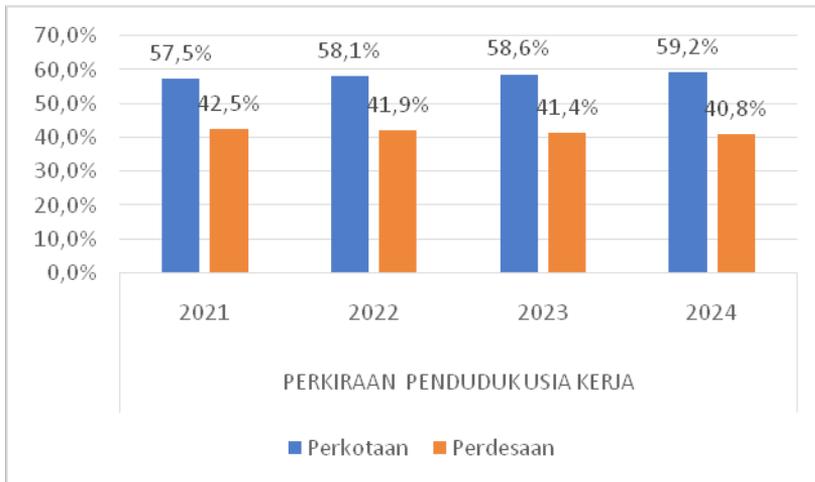
Bukan Angkatan Kerja	2021	2022	2023	2024
Sekolah	15.489.514	15.311.244	15.126.267	14.933.786
Mengurus Rumah Tangga	41.494.759	41.943.771	42.390.600	42.832.702
Lainnya	9.200.260	9.504.052	9.810.840	10.119.968
Total	66.184.533	66.759.067	67.327.707	67.886.457

a) Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah

Distribusi penduduk usia kerja pada tahun 2021-2024 diperkirakan masih mengikuti tren tahun sebelumnya dimana terdapat kecenderungan penduduk usia kerja di perkotaan secara persentase terus bertambah sedangkan persentase penduduk usia kerja di perdesaan justru berkurang. Beberapa hal yang mungkin menjadi penyebab dari fenomena tersebut adalah adanya perpindahan penduduk (migrasi) dari perdesaan ke perkotaan, reklasifikasi wilayah dari perdesaan menjadi perkotaan, dan pertumbuhan alamiah penduduk perkotaan.

Tabel 3.5 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah 2021-2024

Wilayah	2021	2022	2023	2024
Perkotaan	118.521.352	121.317.236	124.111.666	126.896.868
Perdesaan	87.757.948	87.664.664	87.515.534	87.306.932
Jumlah	206.279.300	208.981.900	211.627.200	214.203.800



Gambar 3.2 Perkiraan Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Wilayah 2021-2024

b) Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Dilihat dari sebaran jenis kelaminnya, diperkirakan jumlah penduduk usia kerja laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan selama periode tahun 2021-2024. Jumlah penduduk usia kerja laki-laki bertambah sekitar 4,1 juta orang dan perempuan akan bertambah sekitar 3,8 juta. Dari tabel 3.6 dapat kita lihat tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara perkiraan jumlah penduduk usia kerja yang berjenis kelamin laki-laki dengan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini karena dari komposisi penduduk laki-laki dan perempuan tidak berbeda jauh.

Tabel 3.6 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin 2021-2024

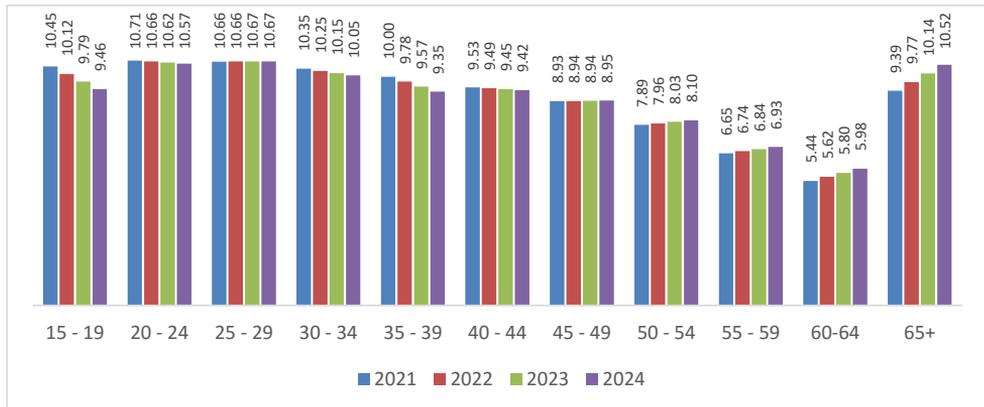
Jenis Kelamin	2021	2022	2023	2024
Laki-Laki	103.215.011	104.617.172	105.991.926	107.333.518
Perempuan	103.064.289	104.364.728	105.635.274	106.870.282
Jumlah	206.279.300	208.981.900	211.627.200	214.203.800

c) Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Terdapat hal menarik dari perkiraan distribusi penduduk usia kerja menurut golongan umur pada tahun 2021-2024. Perkiraan ini mengikuti tren yang terjadi pada tahun-tahun sebelumnya dimana persentase penduduk usia 25 tahun hingga 64 tahun cenderung turun sedangkan persentase penduduk usia lebih dari 65 tahun justru meningkat. Peningkatan penduduk usia 65 tahun ke atas berkaitan dengan makin meningkatnya usia harapan hidup penduduk Indonesia.

Tabel 3.7 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2021-2024

Golongan umur	2021	2022	2023	2024
15-19	21.557.439	21.149.258	20.717.604	20.261.968
20-24	22.087.637	22.281.372	22.466.550	22.642.044
25-29	21.990.444	22.285.816	22.575.263	22.857.564
30-34	21.356.552	21.428.231	21.488.710	21.537.012
35-39	20.620.835	20.443.167	20.248.434	20.035.937
40-44	19.658.456	19.836.105	20.006.270	20.167.943
45-49	18.418.953	18.676.249	18.928.834	19.175.673
50-54	16.280.761	16.635.891	16.990.089	17.342.315
55-59	13.711.108	14.088.138	14.466.357	14.844.813
60-64	11.226.232	11.746.605	12.273.309	12.805.356
65+	19.370.884	20.411.068	21.465.781	22.533.175
Jumlah	206.279.300	208.981.900	211.627.200	214.203.800



Gambar 3.3 Perkiraan Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2021-2024 (Persen)

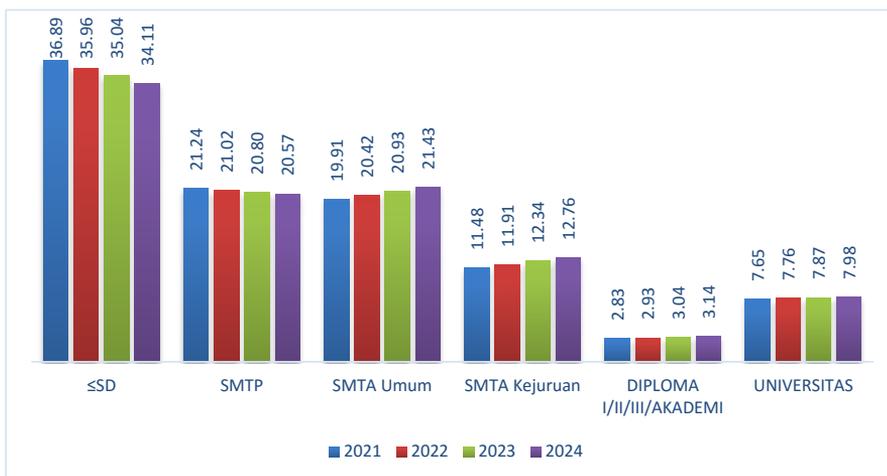
d) Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Distribusi penduduk usia kerja menurut tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel 3.8. Terlihat bahwa jumlah penduduk usia kerja yang pendidikannya maksimal SD masih menjadi yang terbesar walaupun di sisi lain terdapat perkembangan yang cukup baik jika dilihat dari sisi jumlah dan persentasenya. Penduduk usia kerja dengan pendidikan maksimal SD diperkirakan akan turun dari 76 juta pada tahun 2021 menjadi 73 juta pada tahun 2024. Penduduk usia kerja dengan pendidikan maksimal

SD diperkirakan akan turun dari 76 juta pada tahun 2021 menjadi 73 juta pada tahun 2024. Persentasenya juga mengalami penurunan yaitu dari 36,9 persen pada tahun 2021 menjadi 34,1 persen pada tahun 2024. Sementara itu penduduk usia kerja yang berpendidikan SMA/SMK ke atas terus meningkat baik dari sisi jumlah maupun persentasenya. Hal ini dapat disebabkan oleh semakin membaiknya kondisi pendidikan di Indonesia. Kebijakan pemerintah mengenai wajib belajar 12 tahun diharapkan terus mendorong anak-anak usia sekolah menyelesaikan pendidikan setingkat SLTA. Selain itu dapat juga disebabkan adanya karena terdapat pekerjaan-pekerjaan yang mensyaratkan tingkat pendidikan tertentu sehingga mendorong masyarakat untuk sekolah agar mampu bersaing di dunia kerja.

Tabel 3.8 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2021-2024

Pendidikan	2021	2022	2023	2024
≤SD	76.089.611	75.151.715	74.143.701	73.063.272
SMP	43.811.276	43.921.911	44.008.646	44.069.516
SMTA Umum	41.078.982	42.673.560	44.283.471	45.905.402
SMTA Kejuruan	23.682.182	24.886.874	26.107.630	27.342.261
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	5.843.338	6.132.052	6.424.513	6.720.190
UNIVERSITAS	15.773.911	16.215.789	16.659.239	17.103.159
Jumlah	206.279.300	208.981.900	211.627.200	214.203.800



Gambar 3.4 Perkiraan Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2021-2024 (Persen)

e) Perkiraan Penduduk Usia Kerja Menurut Provinsi

Dari sisi sebaran Provinsinya, diperkirakan jumlah penduduk usia kerja paling banyak berada di tiga provinsi di Pulau Jawa yaitu Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Pulau Jawa yang luasnya hanya sekitar 7 persen Indonesia ditempati oleh 57 persen penduduk. Selain itu, peluang kerja, fasilitas pendidikan, bisnis, dan hiburan juga banyak tersedia di pulau Jawa. Hal ini menunjukkan kurang meratanya sebaran penduduk di Indonesia yang sebagian besar berada di Pulau Jawa.

Tabel 3.9 Perkiraan Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Provinsi 2021-2024

Provinsi	2021	2022	2023	2024
Provinsi Aceh	3.918.050	3.996.152	4.057.352	4.116.543
Provinsi Sumatera Utara	10.869.956	11.068.283	11.262.187	11.449.848
Provinsi Sumatera Barat	4.075.326	4.134.627	4.193.863	4.252.672
Provinsi Riau	5.044.147	5.162.710	5.283.243	5.404.423
Provinsi Jambi	2.730.173	2.761.818	2.792.766	2.822.638
Provinsi Sumatera Selatan	6.373.179	6.452.577	6.530.222	6.605.207
Provinsi Bengkulu	1.517.684	1.539.347	1.560.528	1.581.002
Provinsi Lampung	6.469.997	6.554.438	6.637.012	6.716.781
Provinsi Bangka-Belitung	1.114.096	1.125.999	1.137.641	1.148.871
Provinsi Kepulauan Riau	1.758.496	1.815.071	1.870.373	1.924.002
Provinsi DKI Jakarta	8.262.081	8.337.657	8.411.583	8.482.802
Provinsi Jawa Barat	37.894.672	38.353.223	38.801.656	39.234.641
Provinsi Jawa Tengah	27.166.473	27.358.892	27.547.164	27.728.058
Provinsi D I Y	3.170.078	3.208.479	3.247.584	3.287.127
Provinsi Jawa Timur	31.992.077	32.331.346	32.670.925	33.009.078
Provinsi Banten	9.753.677	9.894.314	10.031.832	10.164.761
Provinsi Bali	3.494.298	3.541.214	3.587.091	3.631.418
Provinsi Nusa Tenggara Barat	3.875.839	3.945.061	4.012.741	4.078.235
Provinsi Nusa Tenggara Timur	3.973.730	4.066.531	4.157.252	4.245.140
Provinsi Kalimantan Barat	3.842.746	3.903.712	3.963.321	4.020.972
Provinsi Kalimantan Tengah	2.043.657	2.072.536	2.100.774	2.128.067
Provinsi Kalimantan Selatan	3.199.955	3.246.024	3.292.171	3.338.060
Provinsi Kalimantan Timur	2.818.532	2.862.235	2.905.976	2.949.418

Provinsi	2021	2022	2023	2024
Provinsi Kalimantan Utara	535.486	548.140	560.842	573.557
Provinsi Sulawesi Utara	1.946.963	1.965.505	1.983.641	2.001.119
Provinsi Sulawesi Tengah	2.294.305	2.324.457	2.353.941	2.382.426
Provinsi Sulawesi Selatan	6.833.969	6.940.271	7.044.211	7.144.725
Provinsi Sulawesi Tenggara	1.969.198	2.010.046	2.049.981	2.088.652
Provinsi Gorontalo	902.208	912.391	922.350	931.962
Provinsi Sulawesi Barat	1.005.021	1.020.890	1.036.406	1.051.413
Provinsi Maluku	1.310.375	1.335.042	1.359.158	1.382.502
Provinsi Maluku Utara	923.811	944.639	964.999	984.722
Provinsi Papua Barat	721.669	737.100	752.186	766.796
Provinsi Papua	2.477.376	2.511.175	2.544.226	2.576.163
JUMLAH	206.279.300	208.981.900	211.627.200	214.203.800

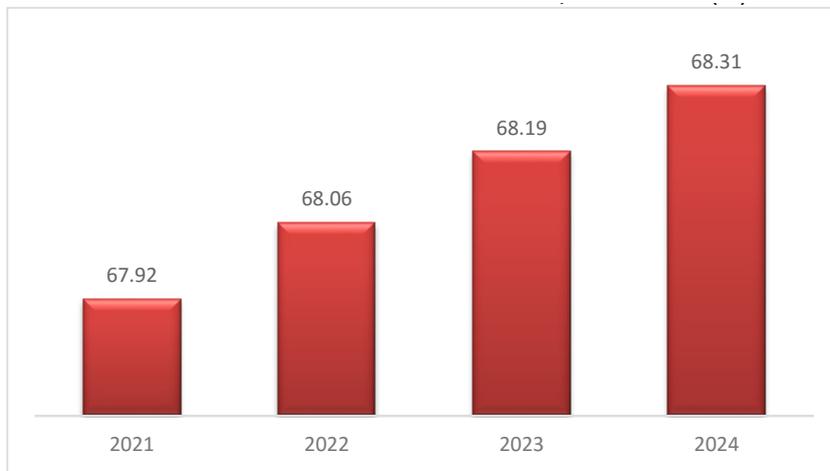
B. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan proporsi angkatan kerja (bekerja dan penganggur) terhadap penduduk usia kerja. Partisipasi yang tinggi berarti banyak orang yang bekerja atau mencari kerja. Hal ini kemungkinan terjadi selama perekonomian dalam kondisi normal, lapangan kerja tersedia karena bisnis meminta lebih banyak tenaga kerja untuk meningkatkan produksi. Sebagai hasilnya, orang relatif mudah menemukan pekerjaan baru. Sebaliknya, ketika partisipasi rendah, penganggur sulit mencari pekerjaan karena ketersediaan pekerjaan yang terbatas terutama pada saat resesi atau krisis. Bisnis memangkas produksi dan tenaga kerja, sehingga, mereka yang menganggur lebih sulit untuk menemukan pekerjaan baru.

Tingkat partisipasi angkatan kerja berguna untuk memperkirakan angkatan kerja, yang merupakan sebuah indikator pasokan tenaga kerja di dalam sebuah perekonomian. Tingkat partisipasi yang lebih tinggi berarti lebih banyak pasokan tenaga kerja dalam perekonomian. Dengan pasokan tenaga kerja yang lebih banyak, perekonomian dapat menghasilkan lebih banyak output. Kemudian, dapat menggunakan data proyeksi angkatan kerja tersebut untuk menghitung PDB potensial sebuah negara.

Berdasarkan tren tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) selama 2016-2020, TPAK diperkirakan meningkat 0,3 poin persen dari 67,9 persen pada tahun 2021 menjadi 68,3 persen pada tahun 2024. Selama periode 2021-2024 TPAK

total penduduk diasumsikan meningkat secara konsisten dari 67,9 persen pada 2021 dengan pola kenaikan semakin cepat. Perkiraan TPAK sampai dengan 2024 disajikan pada Gambar 3.5



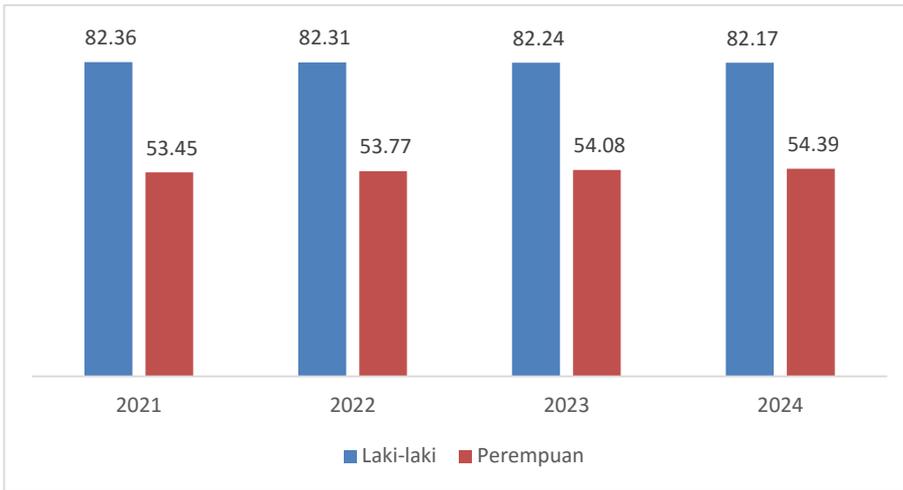
Gambar 3.5 Perkiraan TPAK Indonesia, 2021-2024 (Persen)

1. Perkiraan TPAK 2021-2024 Menurut Karakteristik Demografi

Pola perkembangan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sangat dipengaruhi oleh umur dan jenis kelamin. Perkembangan TPAK untuk setiap golongan umur dan jenis kelamin sangat beragam, sesuai dengan perkembangan sosial ekonomi penduduk. Demikian pula dengan pengaruh tempat tinggal, perkotaan atau perdesaan.

a) Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin

TPAK perempuan menjadi ukuran untuk menunjukkan seberapa besar keterlibatan perempuan dalam dunia ketenagakerjaan. Semakin banyak jumlah perempuan yang bekerja maka semakin meningkatkan kesejahteraan, kualitas individu dan rumah tangga, serta pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan pada umumnya memang masih rendah jika dibandingkan dengan laki-laki. Tetapi keberadaan perempuan secara absolut lebih besar dari penduduk laki-laki adalah potensi yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang proses pembangunan. Diperkirakan TPAK perempuan akan meningkat selama periode 2021-2024, sedangkan TPAK laki-laki mengalami penurunan. Perkiraan TPAK menurut Jenis Kelamin dapat dilihat pada Gambar 3.6.



Gambar 3.6 Perkiraan TPAK Menurut Jenis Kelamin, 2021-2024 (Persen)

Dalam Gambar 3.6 terlihat bahwa TPAK perempuan diperkirakan akan naik sebesar 0,94 persen di tahun 2024 dari TPAK tahun 2021. Sedangkan TPAK laki-laki sedikit menurun sebesar 0,19 persen tahun 2024 dibandingkan tahun 2021. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya perempuan membantu suami mencari tambahan penghasilan. Terdapat dua faktor penyebab kenapa jumlah perempuan yang berpartisipasi di pasar tenaga kerja semakin meningkat. Pertama, faktor ekonomi yaitu kebutuhan ekonomi keluarga yang tidak mampu dipenuhi dengan penghasilan suaminya mendorong wanita menikah untuk berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Kedua, wanita menikah yang berpendidikan tinggi atau memiliki keahlian khusus akan cenderung memilih untuk bekerja karena di zaman sekarang akan lebih modern jika seorang istri bekerja atau di sebut sebagai wanita karier. Penelitian (Dewi, 2012)²⁶ menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam membentuk kemandirian kaum wanita dan juga mengurangi hambatan-hambatan psikologis baik internal maupun eksternal yang banyak dihadapi wanita dalam meniti karier. Kemajuan teknologi zaman sekarang menyebabkan seorang istri mengerjakan pekerjaan dengan mudah dan cepat sehingga mengakibatkan curahan waktu yang dibutuhkan wanita untuk pekerjaan rumah tangga akan

26 Dewi, Putu Martini. 2012. Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Suami. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* Vol. 5. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana

semakin berkurang dan sisa waktu yang dimiliki cukup besar sehingga mendorong wanita menikah untuk memasuki pasar kerja.

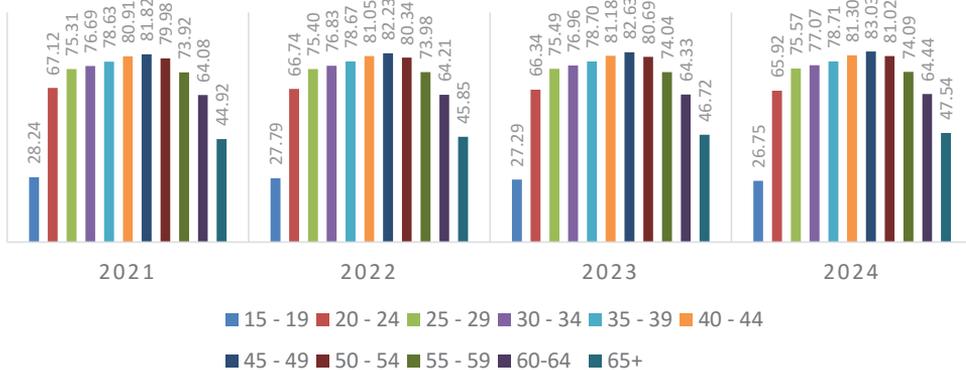
Semakin rendah pendapatan sebuah keluarga sementara tanggungan keluarganya besar maka akan semakin besar pula peranan wanita sebagai the *secondary worker* di keluarganya sebagai penyangga ekonomi. Wanita yang sudah menikah yang pendapatannya rendah dan miskin cenderung untuk masuk ke dalam pasar kerja. Pada negara berkembang seperti Indonesia, banyak rumah tangga yang berpendapatan rendah. Inilah yang menyebabkan banyaknya wanita yang masuk ke pasar kerja baik di dalam dan di luar negeri dengan alasan meningkatkan pendapatan rumah tangga.

Gender gap yaitu perbedaan TPAK laki-laki dan perempuan diperkirakan akan mengecil dari sebesar 28,91 persen di tahun 2021 menjadi sebesar 27,78 persen pada tahun 2024. Untuk mencapai target 25 persen di tahun 2025 perlu kebijakan yang mendorong perempuan masuk dalam pasar kerja dengan menghilangkan berbagai bentuk diskriminasi.

b) Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur

Dalam Gambar 3.7 terlihat pola TPAK menurut golongan umur tidak ada perbedaan, yaitu TPAK rendah untuk usia muda 15-19 tahun, terus meningkat sampai usia 49 tahun, kemudian cenderung menurun sampai usia 65 tahun ke atas. Tetapi dari pola tersebut jika diperhatikan terlihat bahwa untuk usia muda terjadi penurunan TPAK dari tahun 2021 hingga 2024. Diperkirakan TPAK usia muda 15-19 tahun mengalami penurunan sebesar 1,5 persen dari tahun 2021 sebesar 28,24 persen menjadi 26,75 persen di tahun 2024. Demikian pula untuk usia 20-24 tahun menurun dari tahun 2021 sebesar 67,12 persen menjadi 65,92 persen pada tahun 2024. Perkiraan ini jika terjadi merupakan harapan karena semestinya usia muda masih berada di bangku sekolah. Karena pendidikan merupakan suatu bentuk investasi SDM bagi bangsa yang sama pentingnya dengan investasi modal fisik. Tenaga kerja bertambah baik bisa dilakukan melalui perubahan kualitas input tenaga kerja itu sendiri. Peningkatan partisipasi pendidikan dan perluasan pelaksanaan pelatihan dalam rangka pengembangan mutu tenaga kerja di antara penduduk muda diharapkan akan mengurangi TPAK penduduk berumur 15-19 tahun.

Selanjutnya bila dilihat berdasarkan golongan umur lebih rinci lagi, TPAK penduduk muda yang bekerja di golongan umur 20-24 tahun diperkirakan jauh lebih tinggi persentasenya dibandingkan dengan mereka yang berada di golongan umur 15-19 tahun. Golongan umur muda 20-24 tahun TPAK nya diperkirakan juga mengalami penurunan yaitu pada tahun 2022 turun 0,38 persen, tahun 2023 turun 0,40 persen, dan pada tahun 2024 diperkirakan turun lagi 0,42 persen. Gambaran lebih rinci perkembangan TPAK menurut golongan umur dapat dilihat pada tabel 3.7.



Gambar 3.7. Perkiraan TPAK Menurut Golongan Umur, 2021-2024 (Persen)

Berkebalikan dari perkiraan TPAK golongan umur muda, TPAK usia lanjut justru menunjukkan kenaikan. Golongan umur 60-64 tahun kenaikan TPAK relatif kecil yaitu 0,36 persen, sedangkan golongan umur 65 tahun ke atas peningkatannya sebesar 2,62 persen. Banyak faktor yang dapat memengaruhi lansia untuk bekerja, terutama faktor sosial demografi dan sosial ekonomi.

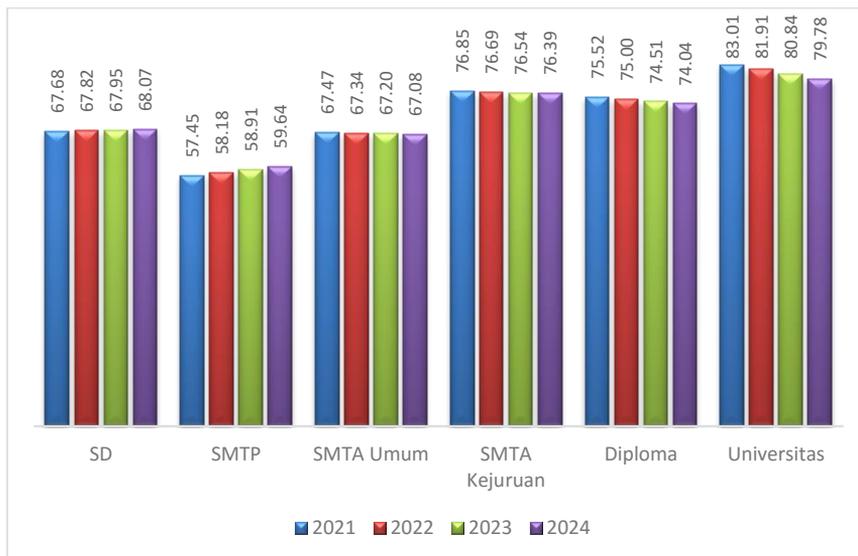
Wirakartakusumah & Anwar (1994)²⁷ mengungkapkan bahwa setidaknya ada tiga alasan yang memengaruhi lansia untuk bekerja. Pertama, masih banyak lansia yang tetap kuat secara fisik dan mental sehingga tidak ada alasan untuk keluar dari pasar kerja. Kedua, terjunnya lansia ke pasar kerja karena desakan ekonomi. Ketiga, alasan yang bukan didasarkan pada motif ekonomi tetapi lebih didasarkan pada motif aktualisasi diri atau emosi.

27 Wirakartakusumah MD & Anwar EN (1994) Aging in Indonesia: Demographic Characteristic. Departemen of Geography University of Adelaide.

Penurunan TPAK juga diharapkan terjadi pada golongan umur penduduk senior (berumur 55 tahun ke atas). Tetapi untuk penduduk lanjut usia harapan ini belum bisa terwujud. Jika ingin menurunkan TPAK penduduk lanjut usia maka upaya peningkatan kesejahteraan penduduk dan perluasan jaminan hari tua harus makin diintensifkan, karena dengan adanya peningkatan kesejahteraan lanjut usia diharapkan akan mengurangi partisipasi penduduk lanjut usia di pasar kerja.

c) Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan

Diperkirakan TPAK untuk yang berpendidikan rendah (SD dan SMTP) akan meningkat, sedangkan untuk pendidikan menengah dan tinggi akan menurun sepanjang jangka waktu 2021-2024 (Gambar 3.8). Terlihat bahwa TPAK mereka yang berpendidikan maksimal SD pada tahun 2021 sebesar 67,68 persen akan meningkat menjadi 68,07 persen pada tahun 2024, atau meningkat 0,38 persen poin. Untuk tingkat SMTP peningkatan TPAK diperkirakan lebih besar yaitu 2,19 persen poin, dari 57,45 persen pada tahun 2021 menjadi 59,64 persen di tahun 2024.



Gambar 3.8 Perkiraan TPAK Menurut Tingkat Pendidikan, 2021-2024 (Persen)

Untuk pendidikan menengah (SMTA/SMTA Kejuruan) terjadi penurunan TPAK tetapi relatif kecil yaitu 0,39 persen poin untuk SMTA dan 0,46 persen poin di SMTA Kejuruan. Penurunan TPAK yang besar diperkirakan

terjadi pada mereka yang berpendidikan Diploma/Akademi dan Universitas. Diperkirakan terjadi penurunan TPAK di tahun 2021-2024 untuk Diploma/Akademi sebesar 1,48 persen poin dan 3,23 persen poin pada mereka yang berpendidikan Universitas. Kemungkinan penurunan ini disebabkan karena ada kecenderungan saat ini banyak anak muda yang memperpanjang masa mudanya dengan menunda masuk ke pasar kerja, karena walaupun telah lulus Diploma atau Universitas memilih untuk melanjutkan sekolah mereka, dengan harapan akan lebih mudah memperoleh pekerjaan dengan upah yang lebih baik.

Hal tersebut mesti mendapat perhatian khusus karena justru yang berpendidikan rendah atau boleh dikatakan kurang terampil/keahlian justru bertambah banyak sedangkan pekerja yang memiliki Pendidikan tinggi/keahlian justru sedikit. Jika perkiraan ini terjadi maka pemerintah perlu mempersiapkan program peningkatan keterampilan apakah itu dengan pelatihan atau pendidikan khusus bagi mereka yang berpendidikan rendah.

Faktor kedua perempuan yang setelah selesai kuliah kemudian bekerja namun setelah menikah mereka keluar pasar kerja. Faktor ketiga, pekerja lulusan universitas memasuki usia pensiun sehingga masuk dalam kelompok bukan angkatan kerja.

TPAK pendidikan menengah dan tinggi ini juga diduga ada pengaruh pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia telah mengakibatkan menurunnya jumlah penduduk yang bekerja dan meningkatnya jumlah penduduk yang menganggur sekitar 37,49 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Dari jumlah angkatan kerja sebanyak 138,22 juta orang ada sekitar 9,77 juta penduduk atau 7,07 persen adalah mereka yang tidak dapat terserap ke dalam pasar kerja atau menjadi penganggur terbuka²⁸. Survei lainnya yang dilakukan oleh LD FEBUI, Kemnaker dan LIPI melaporkan 15,6 persen pekerja terkena PHK²⁹.

28 Kementerian Dalam Data edisi 3, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaa, 2021

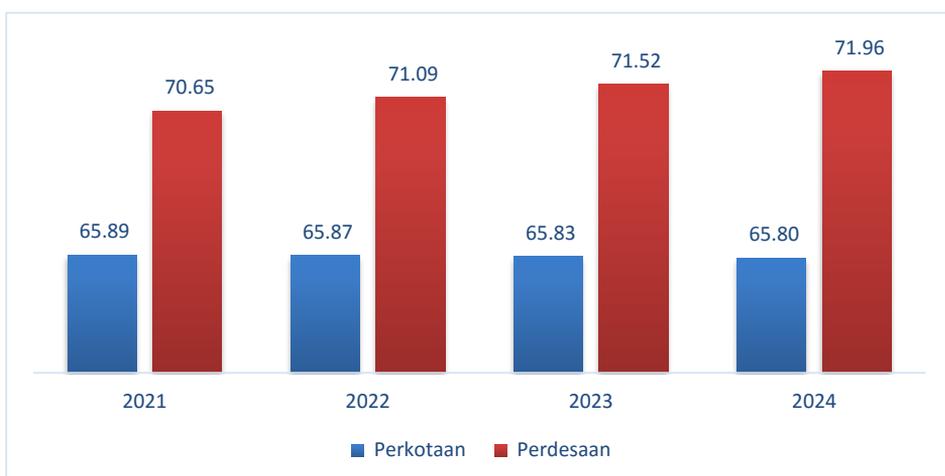
29 Dampak Darurat Covid-19 bagi Tenaga Kerja yang dilakukan oleh LDFEBUI, Kemenaker dan LIPI, 2020

c. Perkiraan TPAK Menurut Wilayah

TPAK perdesaaan diperkirakan akan lebih tinggi dibandingkan dengan di perkotaan. Biasanya usia muda penduduk perdesaaan akan memilih pergi ke kota untuk bersekolah, sehingga diduga yang bekerja di perdesaaan adalah mereka yang berusia dewasa atau tua. Penduduk usia muda yang masih dalam masa sekolah memilih melanjutkan sekolah di daerah lain terutama di kota untuk menggapai pendidikan yang lebih tinggi. Mereka yang terjun ke dunia kerja, lebih senang mengadu nasib untuk mencari pekerjaan dan bekerja di kota, dengan harapan akan mendapat kehidupan yang lebih baik.

TPAK di perdesaaan lebih tinggi daripada perkotaan, dan diperkirakan akan terus meningkat dengan lambat, dari 70,65 persen di tahun 2021 menjadi 71,09 persen di tahun 2022, kemudian naik lagi menjadi 71,52 persen di tahun 2023, dan akhirnya diperkirakan menjadi 71,96 persen pada tahun 2024. Peningkatan ini kemungkinan disebabkan oleh semakin majunya desa mengejar ketertinggalan dengan kota dalam penggunaan teknologi misalnya, sehingga pasar kerja semakin terbuka lebar.

Kebalikan dengan di perdesaaan, TPAK di perkotaan diperkirakan akan menurun seperti terlihat pada tahun 2021 TPAK perkotaan sebesar 65,89 persen kemudian menurun dengan lambat di tahun 2022 dan tahun 2023, akhirnya menjadi 65,80 persen di tahun 2024 atau mengalami penurunan sebesar 0,10 persen.



Gambar 3.9 Perkiraan TPAK Menurut Wilayah, 2021-2024 (Persen)

d. Perkiraan TPAK Menurut Provinsi

Dalam waktu empat tahun ke depan sampai tahun 2024, TPAK tertinggi diperkirakan masih berada di Provinsi Bali, tidak ada pergeseran posisi digantikan provinsi lain selama tahun 2021 sampai tahun 2024. Sedangkan untuk TPAK terendah pada tahun 2021 adalah Sulawesi Selatan. Selanjutnya di tahun 2024 posisi Sulawesi Selatan sebagai TPAK terendah digantikan oleh Provinsi Maluku Utara. Tiga Provinsi di Pulau Jawa diperkirakan TPAKnya lebih rendah daripada TPAK nasional selama 2021-2024. Provinsi tersebut adalah Banten, Jawa Barat, dan DKI Jakarta. Sedangkan tiga provinsi lainnya Jawa tengah, Jawa Timur, dan DI Yogyakarta diperkirakan TPAKnya lebih tinggi daripada TPAK Nasional.

Patut diperhatikan bahwa semakin lama kesenjangan TPAK makin mengecil antar provinsi, hal ini patut dipresiasi karena berarti ada kemajuan dalam penyerapan tenaga kerja di masing-masing provinsi. Gambaran lebih rinci TPAK menurut Provinsi dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut ini.

Tabel 3.10 Perkiraan TPAK Menurut Provinsi, 2021 (Persen)

PROVINSI	2021	2022	2023	2024
Aceh	65,12	65,14	65,16	65,18
Sumatera Utara	68,69	68,71	68,73	68,75
Sumatera Barat	69,22	69,40	69,58	69,75
Riau	65,34	65,43	65,52	65,59
Jambi	67,81	67,83	67,85	67,87
Sumatera Selatan	68,67	68,69	68,71	68,73
Bengkulu	71,97	72,19	72,41	72,62
Lampung	70,38	70,60	70,81	71,01
Bangka-Belitung	66,92	66,94	66,95	67,01
Kepulauan Riau	66,29	66,31	66,34	66,34
DKI Jakarta	64,03	64,24	64,45	64,65
Jawa Barat	64,64	64,74	64,83	64,91
Jawa Tengah	69,47	69,51	69,54	69,56
D I Y	71,27	71,41	71,55	71,67
Jawa Timur	70,59	70,84	71,09	71,33
Banten	64,75	65,01	65,26	65,48
Bali	74,34	74,37	74,38	74,41
Nusa Tenggara Barat	70,77	71,08	71,32	71,54
Nusa Tenggara Timur	73,43	73,74	74,02	74,25
Kalimantan Barat	68,85	68,87	68,89	68,92
Kalimantan Tengah	68,43	68,44	68,46	68,49

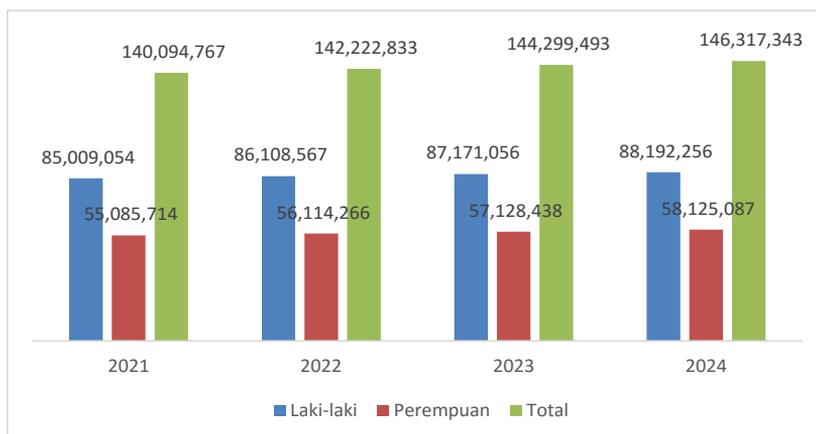
PROVINSI	2021	2022	2023	2024
Kalimantan Selatan	69,43	69,53	69,62	69,69
Kalimantan Timur	65,67	65,83	65,97	66,11
Kalimantan Utara	66,71	66,90	67,05	67,21
Sulawesi Utara	63,79	64,10	64,29	64,54
Sulawesi Tengah	69,71	69,97	70,16	70,38
Sulawesi Selatan	63,72	64,02	64,25	64,49
Sulawesi Tenggara	70,01	70,17	70,34	70,49
Gorontalo	66,78	67,07	67,31	67,55
Sulawesi Barat	70,47	70,74	70,96	71,17
Maluku	65,31	65,54	65,76	65,95
Maluku Utara	64,33	64,38	64,42	64,46
Papua Barat	69,74	69,91	70,08	70,18
Papua	72,18	72,21	72,23	72,29
TPAK	67,92	68,06	68,19	68,31

C. Perkiraan Angkatan Kerja

Pada 2024, jumlah angkatan kerja diproyeksikan meningkat menjadi 146,3 juta orang pada 2024. Selama periode 2021-2024, jumlah angkatan kerja diproyeksikan bertambah sebanyak 6,2 juta orang atau rata-rata 2,04 juta orang per tahun.

a) Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin 2021-2024

Peningkatan jumlah angkatan selama periode 2021-2024 terdiri dari 3 juta orang angkatan kerja perempuan dan sebanyak 3,2 juta orang angkatan kerja laki-laki. Peningkatan TPAK perempuan yang terjadi selama periode tersebut tidak berbeda jauh dengan peningkatan angkatan kerja laki-laki.

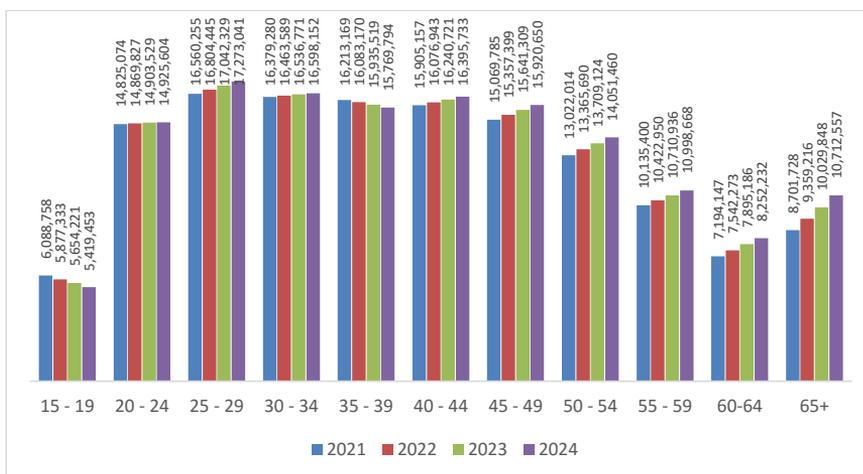


Gambar 3.10 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2024

Perkiraan tersebut menunjukkan bahwa perempuan sekarang dan ke depan tidak saja berperan sebagai ibu rumah tangga. Adanya tuntutan sosial ekonomi rumah tangga mendorong perempuan untuk ikut mencari nafkah. Beberapa motivasi perempuan bekerja adalah karena suami tidak bekerja, pendapatan suami/rumah tangga rendah, tanggungan rumah tangga, mengisi waktu luang, dan ingin mencari pengalaman. Semakin terbukanya kesempatan perempuan untuk mendapatkan pendidikan juga makin membuka peluang perempuan untuk bekerja. Dengan pendidikan yang sama dengan laki-laki, maka semakin banyak pula jenis pekerjaan yang semula hanya dikerjakan laki-laki di masa datang akan dapat dikerjakan pula oleh perempuan seperti menjadi sopir bis dan pilot misalnya.

b) Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan umur

Peningkatan jumlah angkatan kerja terjadi pada semua golongan umur kecuali golongan umur 15-19 tahun dan 35-39 tahun. Selama periode 2021-2024, jumlah angkatan kerja golongan umur 15-19 tahun diproyeksikan berkurang sebanyak 669 ribu orang, usia 35-39 tahun akan berkurang 443 ribu orang. Jumlah angkatan kerja pada golongan umur 20-24 tahun akan bertambah sedikit yaitu 100 ribu orang. Golongan umur yang menonjol peningkatannya seperti terlihat pada Gambar 3.11 adalah mulai umur 40 tahun ke atas. Golongan umur yang peningkatannya diperkirakan terbanyak adalah golongan umur 65 tahun keatas yaitu sebanyak 2 juta orang.

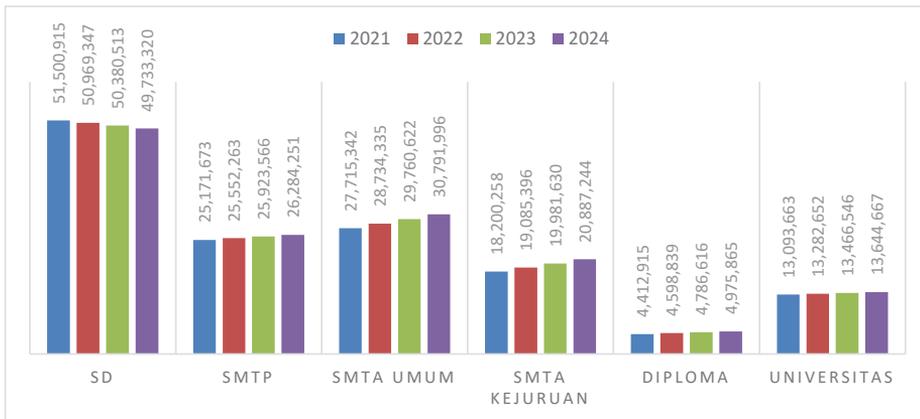


Gambar 3.11 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur, 2021-2024

Di satu sisi perkiraan meningkatnya usia lanjut masuk dalam angkatan kerja menunjukkan membaiknya derajat kesehatan para lansia, sehingga mereka di usia lanjut masih dapat bekerja. Tetapi jika dilihat apakah upah atau penghasilan lansia ini cukup memadai atau sesuai dengan upah minimum harus dipertimbangkan. Di sisi lain juga menjadi pertanyaan apakah para lansia ini tidak memperoleh jaminan sosial seperti pensiun, atau jaminan subsidi lainnya misalnya Program Keluarga Harapan, jaminan kesehatan, dan sebagainya, sehingga mereka masih harus bekerja. Dalam bab 2 sudah diuraikan tentang lanjut usia yang bekerja ini. Angkatan kerja usia muda diperkirakan menurun sesuai dengan harapan bahwa mereka yang berusia 15-19 tahun semestinya masih bersekolah sesuai dengan wajib belajar 12 tahun. Akan sangat disayangkan jika mereka yang berusia muda ini memasuki pasar kerja, karena bekal pendidikan rendah sehingga produktivitas dan upahnya juga akan rendah.

c) Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Dirinci menurut tingkat pendidikan, peningkatan pasokan tenaga kerja selama periode 2021-2024 yang paling besar adalah tenaga kerja berpendidikan maksimal SD. Tetapi tren angkatan kerja dengan pendidikan rendah ini akan terus menurun. Angkatan kerja berpendidikan rendah tersebut menurun sebanyak 1,7 juta orang sepanjang 2021 sampai dengan 2024. Walaupun terjadi penurunan jumlah angkatan kerja berpendidikan maksimal SD, persentase angkatan kerja berpendidikan rendah masih cukup besar. Pada tahun 2024, angkatan kerja berpendidikan maksimal SD masih sekitar 34 persen. Untuk jenjang pendidikan menengah dan tinggi diperkirakan akan terus meningkat jumlahnya. Peningkatan yang terbanyak diperkirakan akan terjadi pada kelompok berpendidikan sekolah menengah yang terdiri dari bertambahnya 3,1 juta orang angkatan kerja berpendidikan SMTA Umum dan 2,7 juta orang berpendidikan SMTA Kejuruan.



Gambar 3.12 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan, 2021-2024

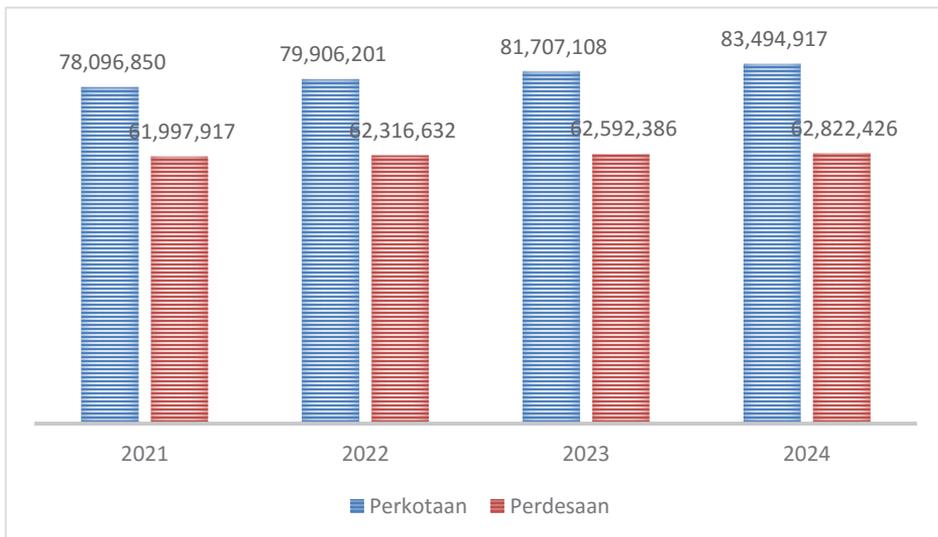
Angkatan kerja berpendidikan tinggi bertambah sebanyak 1,1 juta orang, yang terdiri dari 562 ribu orang lulusan diploma dan 551 ribu orang lulusan universitas. Angkatan kerja berpendidikan tamat SMTP diproyeksikan hanya bertambah sekitar 1,1 juta orang. Persentase angkatan kerja berpendidikan SMTA Umum meningkat dari 19,78 persen pada 2021 menjadi 21,04 persen pada 2024. Peningkatan persentase pada kelompok angkatan kerja berpendidikan SMK yang diperkirakan meningkat dari 12,99 persen pada 2021 menjadi 14,28 persen pada 2024.

Dengan perkiraan makin meningkatnya angkatan kerja berpendidikan menengah dan tinggi, maka perlu mempersiapkan kesempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan mereka. Untuk itu koordinasi dengan peran Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) harus terus ditingkatkan untuk menjembatani link and match sehingga angkatan kerja bisa mendapatkan pekerjaan dan ilmu yang diperolehnya bisa dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan perkembangan pekerjaan.

d) Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Wilayah

Gambar 3.13 menggambarkan angkatan kerja berdasarkan daerah tempat tinggal, dimana mereka yang bertempat tinggal di daerah perkotaan masih lebih banyak jika dibandingkan dengan yang tinggal di perdesaan. Mereka yang tinggal di perkotaan sebanyak 78,1 juta atau sebesar 55,75 persen, pada tahun 2021, meningkat menjadi 83,5 juta atau 57,06 persen pada tahun 2024. Sedangkan yang tinggal di daerah perdesaan sebanyak 61,9 juta atau sebesar 44,25 persen yang

diperkirakan akan menjadi 62,8 juta orang atau sebesar 42,9 persen pada tahun 2024.



Gambar 3.13 Perkiraan Angkatan Kerja, Menurut Wilayah, 2021-2024

Lebih rendahnya angkatan kerja di perdesaan diduga dipengaruhi oleh lebih lambatnya perempuan di perdesaan masuk pasar kerja dibandingkan di perkotaan. Lambatnya perempuan perdesaan berpartisipasi dalam pasar kerja bisa dikarenakan usia kawin pertama yang lebih muda di perdesaan dibandingkan perkotaan. Berbeda dengan pekerja perempuan di perkotaan, perempuan perdesaan usia muda yang berpartisipasi dalam pasar kerja lebih sedikit dibandingkan perempuan perkotaan. Perempuan perkotaan yang berpartisipasi dalam pasar kerja naik cepat sampai usia 20-24 tahun, lalu melandai dan menurun pada usia 49 tahun. Sedangkan perempuan perdesaan yang berpartisipasi dalam pasar kerja menanjak perlahan sampai usia 50-54 tahun dan perlahan menurun sampai usai 64 tahun.

e) Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Provinsi

Pertumbuhan angkatan kerja menurut provinsi selama periode 2021-2024 diperkirakan sangat bervariasi peningkatannya. Angkatan kerja terbanyak diperkirakan tetap berada di Pulau Jawa, di tiga provinsi dengan urutan berturut turut terbanyak adalah Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Gambaran lebih lengkap dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut ini.

Tabel 3.11 Perkiraan Angkatan Kerja Menurut Provinsi, 2021

Provinsi	2021	2022	2023	2024
Jawa Barat	24.494.963	24.828.707	25.155.276	25.467.792
Jawa Timur	22.582.829	22.903.897	23.225.747	23.544.013
Jawa Tengah	18.873.279	19.016.995	19.156.781	19.287.837
Sumatera Utara	7.466.347	7.604.803	7.739.971	7.871.911
Banten	6.315.254	6.431.989	6.547.115	6.656.109
DKI Jakarta	5.290.178	5.356.312	5.421.426	5.484.099
Lampung	4.553.679	4.627.207	4.699.527	4.769.326
Sulawesi Selatan	4.354.453	4.443.500	4.526.102	4.607.968
Sumatera Selatan	4.376.349	4.432.265	4.486.686	4.539.970
Riau	3.295.844	3.377.974	3.461.400	3.544.781
Nusa Tenggara Timur	2.917.815	2.998.597	3.077.360	3.152.094
Sumatera Barat	2.821.138	2.869.350	2.918.140	2.966.297
Nusa Tenggara Barat	2.742.821	2.804.130	2.862.086	2.917.700
Kalimantan Barat	2.645.656	2.688.392	2.730.349	2.771.167
Bali	2.597.747	2.633.468	2.668.246	2.702.284
Aceh	2.551.346	2.603.125	2.643.657	2.683.345
D I Y	2.259.460	2.291.294	2.323.602	2.355.885
Kalimantan Selatan	2.221.865	2.256.871	2.291.877	2.326.341
Kalimantan Timur	1.850.947	1.884.311	1.917.162	1.949.958
Jambi	1.851.268	1.873.246	1.894.798	1.915.798
Papua	1.788.249	1.813.208	1.837.619	1.862.181
Sulawesi Tengah	1.599.373	1.626.418	1.651.591	1.676.865
Sulawesi Tenggara	1.378.591	1.410.530	1.441.881	1.472.194
Kalimantan Tengah	1.398.475	1.418.543	1.438.266	1.457.535
Sulawesi Utara	1.241.911	1.259.792	1.275.319	1.291.539
Kepulauan Riau	1.165.789	1.203.622	1.240.802	1.276.399
Bengkulu	1.092.245	1.111.297	1.130.038	1.148.149
Maluku	855.797	874.953	893.816	911.748
Bangka-Belitung	745.568	753.745	761.704	769.857
Sulawesi Barat	708.244	722.164	735.443	748.291
Maluku Utara	594.318	608.167	621.698	634.713
Gorontalo	602.465	611.962	620.848	629.558
Papua Barat	503.279	515.279	527.111	538.131
Kalimantan Utara	357.228	366.722	376.052	385.509
Jumlah	140.094.767	142.222.833	144.299.493	146.317.343

Posisi sebagai provinsi dengan perkiraan angkatan terbanyak tersebut tidak bergeser sepanjang tahun 2021 hingga tahun 2024. Sedangkan untuk provinsi dengan perkiraan angkatan kerja paling sedikit adalah Kalimantan Utara, baik di tahun 2021- 2024. Posisi sebagai provinsi dengan angkatan kerja sedikit berikutnya setelah Kalimantan Utara adalah Papua Barat, Maluku Utara dan Gorontalo.

Jika diperhatikan lebih lanjut, terlihat bahwa penambahan angkatan kerja terbanyak dari tahun 2021 ke tahun 2024 yang terbanyak ada di Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah. Provinsi Jawa Barat bertambah sebanyak 972.829 orang, Jawa Timur bertambah sebanyak 961.184 orang, dan Jawa Tengah bertambah sebanyak 414.559 orang angkatan kerja. Perkiraan ini menunjukkan bahwa walaupun provinsi di luar Pulau Jawa juga meningkat angkatan kerjanya, tetapi tetap saja di Pulau Jawa masih memerlukan penciptaan lapangan kerja agar bisa menyerap angkatan kerja yang peningkatan jumlahnya besar.

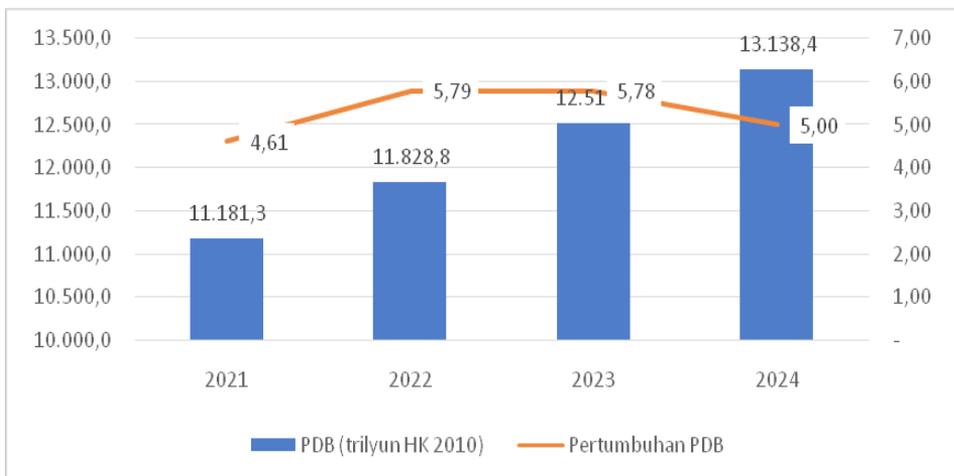
Jika di Pulau Jawa angkatan kerja pertambahannya banyak, maka di provinsi dengan angkatan kerja sedikit penambahannya juga kecil. Misalnya Provinsi Bangka Belitung yang diperkirakan hanya bertambah sebanyak 24.289 orang pada tahun 2024, menjadi daerah dengan penambahan angkatan kerja terkecil dibandingkan daerah lainnya.

BAB IV

Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja

A. Perkiraan Perekonomian

Sebagai dampak pembatasan mobilitas sosial dan kegiatan masyarakat, ekonomi Indonesia tahun 2020 mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen dibandingkan tahun 2019. Kondisi ini diperkirakan akan membaik pada tahun 2021 dengan ditandai dengan makin membaiknya penanganan pandemi Covid-19 yaitu vaksinasi yang cakupannya makin luas dan pembukaan ekonomi di beberapa daerah yang kasus Covid-19 terkendali. Pertumbuhan ekonomi tahun 2021 diperkirakan mencapai 4,61 persen dan tahun 2022 diperkirakan sebesar 5,79 persen. Perkiraan ini sejalan dengan proyeksi Kemenko Perekonomian bahwa Indonesia dapat tumbuh di kisaran 3,7 persen sampai 4,5 persen di akhir 2021 dan 5,2 persen pada tahun 2022. Proyeksi ekonomi Indonesia ini sejalan dengan ekspektasi pemulihan ekonomi global³⁰. Namun, diperkirakan pada tahun 2024 ada penurunan pertumbuhan perekonomian setelah sebelumnya tahun 2023 mencapai 5,78 persen, kembali ke kondisi perekonomian sebelum pandemi.



Gambar 4.1. Perkiraan Pertumbuhan PDB 2021-2024 Indonesia

Catatan: Proyeksi PDB dengan menggunakan VAR dari kombinasi 2 skenario optimis (tanpa Covid dan pesimis dengan Covid-19).

Asumsi: Dampak Covid-19 tahun 2021 (0,85), 2022 (0,6), 2021 (0,4) dan 2024 (0,3)

30 Siaran Pers: **Proyeksi Ekonomi Indonesia Sejalan dengan Ekspektasi Pemulihan Ekonomi Global**, <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3302/proyeksi-ekonomi-indonesia-sejalan-dengan-ekspektasi-pemulihan-ekonomi-global>, 16 September 2021

B. Pengembangan Potensi Indonesia

Selama 50 tahun terakhir ini, perekonomian Indonesia tumbuh rata-rata 5,7 persen per tahun. Sedangkan selama 20 tahun terakhir perekonomian Indonesia tumbuh rata-rata 5,3 persen per tahun. Laju pertumbuhan ini hampir dua kali lipat laju pertumbuhan ekonomi dunia pada periode yang sama yang sebesar 2,9 persen per tahun, data tersebut menunjukkan besarnya potensi perekonomian Indonesia. Jika potensi tersebut terkelola dengan baik, maka pada tahun 2030 Indonesia akan menjadi 10 negara dengan pekonomian terbesar di dunia.

Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dalam jangka panjang adalah syarat mutlak yang harus dipenuhi untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang tinggi. Pertumbuhan ekonomi jangka panjang pada hakekatnya menunjukkan pertumbuhan kapasitas produksi agregat. Sumber pertumbuhan ekonomi jangka panjang adalah pertumbuhan input dan perbaikan efisiensi.

Input primer yang dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas produksi agregat adalah barang modal dan tenaga kerja. Penambahan stok barang modal berasal dari investasi yang nilainya harus lebih besar dari nilai depresiasi barang modal. Sedangkan penambahan tenaga kerja, bersumber dari pertumbuhan penduduk yang menentukan pertumbuhan angkatan kerja. Perbaikan komposisi penduduk berdasarkan usia, peningkatan TPAK akan menyebabkan stok tenaga kerja akan semakin besar. Bila pertumbuhan barang modal, lebih tinggi dari laju pertumbuhan penduduk, maka stok barang modal per pekerja akan bertambah besar sehingga potensial untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Perbaikan efisiensi dapat dicapai dengan beberapa cara, seperti peningkatan kualitas SDM, penggunaan teknologi yang lebih tinggi, perbaikan sistem manajerial termasuk kelembagaan, dan pembangunan infrastruktur. Peningkatan kapasitas produksi akan lebih berdampak bila perekonomian memiliki sumber daya alam yang relatif berlimpah dan bervariasi. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat dikatakan perekonomian Indonesia memiliki potensi SDM yang besar, SDA yang berlimpah dan beragam, serta tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Pengembangan potensi ekonomi Indonesia menjadi sangat penting karena Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 menargetkan laju pertumbuhan ekonomi antara 5,7 persen sampai 6,2 persen per tahun. Dari sisi kapasitas produksi, sektor-sektor yang ditargetkan tumbuh tinggi adalah industri manufaktur sebesar 6,2 persen sampai 6,5 persen per tahun, perdagangan sebesar 6,0 persen sampai 6,3 persen per tahun, jasa keuangan

sebesar 6,8 persen -7,2 persen per tahun, dan informasi dan komunikasi, sebesar 8,3 persen-8,9 persen per tahun. Sedangkan target pertumbuhan sektor pertanian adalah 3,8 persen-3,9 persen per tahun yang lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan sektor pertanian selama 20 tahun terakhir.

Dalam rangka penyusunan APBN 2022, pemerintah membuat asumsi pertumbuhan ekonomi tahun 2022 adalah antara 5,0 persen sampai dengan 5,5 persen per tahun, dengan laju inflasi 3 persen per tahun. Sementara itu pertumbuhan ekonomi periode 2023-2025 diproyeksikan stabil antara 5,3 persen sampai dengan 6,5 persen per tahun, dengan laju inflasi antara 2,0 persen sampai dengan 4,0 persen per tahun. Pada periode 2023-2025 diproyeksikan laju pertumbuhan ekonomi dapat mencapai 6 persen per tahun, sedangkan laju inflasi tidak akan lebih dari 3,5 persen per tahun,

Kendala besar yang dihadapi Indonesia adalah kemampuan pembentukan barang modal, teknologi, dan sumber daya finansial karena terbatasnya kemampuan finansial domestik. Bila mempertimbangkan potensinya, maka kendala finansial dan manajerial dapat diatasi dengan mengundang investor lokal dan asing. Untuk mengurangi ketergantungan yang terlalu besar kepada eksternal dalam hal teknologi, sumber daya finansial dan kemampuan manajerial, maka Indonesia harus banyak melakukan reformasi-reformasi. Keberhasilan pelaksanaan reformasi di berbagai bidang termasuk reformasi birokrasi diperkirakan akan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi untuk mencapai angka 6 persen per tahun.

Amanat RPJMN 2020-2024 dan target-target pertumbuhan ekonomi, stabilitas dan pemerataan sebagai fondasi perbaikan kesejahteraan menuntut pemerintah untuk melakukan upaya pengembangan potensi perekonomian Indonesia. Dari berbagai rencana dan program pembangunan, ada beberapa yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja ekonomi makro dan perbaikan kesejahteraan sosial, selama periode 2021-2024. Program-program tersebut adalah pembangunan infrastruktur, akselerasi investasi, pembangunan kawasan ekonomi khusus (KEK), pemindahan ibu kota ke provinsi Kalimantan Timur, pembangunan lumbung pangan nasional (*food estate*), dan penyelenggaraan dana desa.

Pembangunan Infrastruktur

Ketersediaan infrastruktur dalam jumlah yang memadai, berkualitas baik dan terintegrasi amat dibutuhkan untuk mengakselerasi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi daerah sebagai bagian integral dari perekonomian nasional. Pada saat selesai dibangun, keberadaan infrastruktur akan mempercepat, mempermudah dan mempermudah mobilisasi faktor produksi, dan produksi-produksi barang dan jasa. Pada saat pembangunannya, pengadaan infrastruktur akan menstimulir sisi permintaan agregat yang selanjutnya bukan saja memperbesar tetapi juga memperluas dan meningkatkan kualitas lapangan kerja.

Menurut Kementerian Koordinator Kemaritiman dan Investasi (2018) berdasarkan proyeksi Bappenas dalam penyusunan RPJMN, kebutuhan dana untuk pembangunan infrastruktur diperkirakan mencapai Rp5.519 triliun. Anggaran tersebut digunakan untuk membangun 12 jenis infrastruktur prioritas yaitu jalan, kereta api, perhubungan darat, laut dan udara, transportasi perkotaan, ketenagalistrikan, energi (migas), teknologi komunikasi dan informatika, sumber daya air, air minum dan limbah, serta perumahan. Hanya 40 persen sumber dana tersebut yang berasal dari APBN. Sebagian sisanya diharapkan berasal dari BUMN, sektor swasta, terutama swasta asing. Dengan demikian pembangunan infrastruktur akan meningkatkan aliran dana asing ke dalam perekonomian nasional.

Akselerasi Investasi

Akselerasi investasi amat dibutuhkan untuk akselerasi pertumbuhan kapasitas produksi agregat. Untuk mencapai pertumbuhan ekonomi sekitar 6 persen per tahun, maka investasi netto harus merupakan 30 persen PDB riil. Dengan memperhitungkan kebutuhan depresiasi barang modal yang sebesar 5 persen PDB riil, maka investasi bruto (pembentukan modal tetap domestik bruto) idealnya merupakan 35 persen PDB riil. Dengan demikian agar peranan investasi bruto dalam belanja agregat maka pertumbuhannya harus lebih besar dari laju pertumbuhan ekonomi. Selama periode 2022-2024 pemerintah menargetkan laju pertumbuhan ekonomi antara 5,5 persen sampai dengan 6,5 persen per tahun. Dengan demikian laju pertumbuhan investasi bruto harus lebih tinggi dari 5,5 persen per tahun. RPJMN 2020-2024 menargetkan laju pertumbuhan investasi rata-rata 7 persen per tahun.

Untuk mencapai target pertumbuhan investasi sebesar rata-rata 7 persen per tahun dibutuhkan bukan saja pembangunan infrastruktur fisik, seperti jalan raya, pelabuhan, pembangkit listrik, dan air bersih tetapi juga infrastruktur non fisik, seperti keuangan, informasi dan komunikasi, serta regulasi atau aturan main. Pemenuhan semua kebutuhan tersebut diharapkan akan meningkatkan daya tarik investasi di Indonesia, baik bagi investor lokal maupun asing.

Kawasan Ekonomi Khusus

Dalam Bab 2 telah disampaikan bahwa sampai dengan tahun 2019, pemerintah sudah menetapkan 19 KEK yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Luas keseluruhan areal KEK adalah 2.0276 hektar atau 202,7 km² dengan kebutuhan investasi sekitar Rp.1.060 triliun dan akan membuka 987.427 lapangan kerja baru. Tabel di bawah ini menunjukkan distribusi rencana KEK berdasarkan wilayah kepulauan.

Tabel di bawah menunjukkan bahwa dari 20.726 hektar luas areal KEK. Sekitar 45,5 persen berada di Pulau Sumatera sekitar 28,1 persen di Pulau Jawa, dan sekitar 26,3 persen di pulau lainnya yaitu Sulawesi, Kalimantan, Papua, Kepulauan Maluku, dan Nusa Tenggara. Sementara itu dari investasi sebesar Rp1.059 triliun atau sekitar 33,7 persen berada di Pulau Sumatera, 42,3 persen di Pulau Jawa dan 24,0 persen di pulau lainnya. Sementara itu lapangan kerja yang terbuka terdistribusi relatif rata. Data-data tersebut menunjukkan bahwa rencana KEK sudah tidak lagi Jawa *oriented*, sehingga diharapkan akan dapat mengurangi ketimpangan regional dan sektoral, serta memperbaiki distribusi pendapatan antar kelompok masyarakat.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Luas Areal, Nilai Investasi, dan Potensi Lapangan Kerja KEK Berdasarkan Pulau dan Kepulauan

Pulau	Nilai			Proporsi (%) Total		
	Luas areal (hektar)	Investasi (Rp.triliun)	Lapangan Kerja (orang)	Luas areal (hektar)	Investasi (Rp.triliun)	Lapangan Kerja (orang)
Sumatera	9.440	357	319.115	45.5	33.7	32.3
Jawa	5.827	448	347.226	28.1	42.3	35.2
Lainnya	5.459	254	321.086	26.3	24.0	32.5
Total	20.726	1.059	987.427	100.0	100.0	100.0

Sebagian besar KEK merupakan kawasan industri yang memang dibutuhkan untuk mendorong perluasan lapangan kerja formal. Ada beberapa KEK yang

merupakan kawasan pengembangan pariwisata, seperti Mandalika di Nusa Tenggara Barat, Tanjung Lesung di Banten, dan Singhasari di Jawa Timur. Pemilihan lokasi-lokasi tersebut dilakukan untuk memperluas pilihan destinasi dan mengoptimalkan potensi wisatawan nusantara yang jumlahnya hampir sepuluh kali lipat wisatawan mancanegara.

Pemindahan Ibu Kota Negara ke Kalimantan Timur

Lokasi ibu kota negara (IKN) yang baru adalah di provinsi Kalimantan Timur tepatnya di sebagian Kabupaten Panajem Paser Utara dan sebagian Kabupaten Kutai Kartanegara dengan luas 256.142,74 hektar (2.562 km²). Kedua kabupaten tersebut dipilih dan diajukan melalui kajian mendalam sepanjang tahun 2017-2019. Bila dibutuhkan areal kawasan IKN dapat diperluas sampai dengan 400.000 hektar (4.000 Km²). Dalam kawasan IKN tidak hanya dibangun pusat pemerintahan tetapi juga pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang berbasiskan antara lain, industri rendah karbon, pertanian hijau, pariwisata alam dan kesehatan, serta kota cerdas (*smart city*).

Total kebutuhan dana untuk mewujudkan ibu kota baru diperkirakan antara Rp323 triliun (US\$22,8 miliar) sampai dengan Rp466 triliun (US\$ 32,9 miliar). Dengan anggaran tersebut banyak keuntungan finansial, ekonomi dan politik yang dapat dinikmati bangsa Indonesia.

Menurut Bappenas (2019), dasar pertimbangan utama pemindahan IKN ke Kalimantan Timur adalah kerugian ekonomi dan sosial yang sangat besar bila ibu kota tetap dipertahankan di Pulau Jawa. Kerugian tersebut disebabkan tekanan kependudukan yang begitu berat sehingga mengganggu keseimbangan lingkungan, dalam bentuk banjir rutin, kemacetan, dan polusi.

Keberadaan ibu kota di Pulau Jawa juga tidak kondusif bagi tujuan pemerataan pembangunan antar sektor dan wilayah. Misalnya sampai saat ini peranan ekonomi Pulau Jawa yang luasnya hanya 13 persen daratan Indonesia, mencapai hampir 60 persen. Bahkan Provinsi DKI Jakarta yang luasnya hanya 0,03 persen daratan Indonesia, peranannya mencapai hampir 20 persen perekonomian nasional. Bila tidak dilakukan pemindahan ibu kota negara, ada kemungkinan distribusi peranan ekonomi antara wilayah tidak akan membaik.

Sebaliknya pemindahan IKN ke Provinsi Kalimantan Timur akan memberikan banyak keuntungan ekonomi, karena tidak menimbulkan kontraksi bagi perekonomian provinsi lain, tetapi justru memberi tambahan manfaat ekonomi,

seperti meningkatnya integrasi perdagangan antar provinsi, akselerasi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di luar Pulau Jawa, peningkatan optimalisasi pemanfaatan kekayaan alam dan aset daerah. Sementara itu dampak inflasi akibat pembangunan ibu kota baru hanya 0,1 persen. Secara ekonomi dampak pengganda *output dari pemindahan IKN adalah 2,3. Sedangkan dampak pengganda lapangan kerja adalah 2,9. Dengan demikian pemindahan IKN ke Provinsi Kalimantan Timur adalah efektif untuk menstimulir pertumbuhan ekonomi dan perluasan lapangan kerja.*

Keuntungan politis dari pemindahan IKN adalah hadirnya ibukota baru sebagai representasi identitas bangsa :

1. Ibu kota baru sebagai simbol identitas bangsa,
2. Ibu kota negara yang *green, smart, beautiful, dan sustainable,*
3. Ibu kota negara yang modern dan berstandar internasional, dan
4. Ibu kota negara dengan tata kelola pemerintahan yang efisien dan efektif.

Identitas baru tersebut di atas yang diharapkan akan memperkuat kohesi sosial bangsa Indonesia, sehingga lebih mampu untuk menghadapi dinamika domestik dan global.

Program *Food Estate*

Pandemi Covid-19 menimbulkan kesadaran pemerintah akan adanya potensi kerawanan pangan global. Hal ini disebabkan bahwa pandemi Covid-19 akan memaksa negara-negara produsen pangan untuk memprioritaskan pasokan domestik, sehingga pasokan pangan global akan berkurang drastis yang selanjutnya menimbulkan gejala akibat kelangkaan pangan. Sampai sebelum pandemi Covid-19, Indonesia masih dikenal sebagai negara importir pangan. Padahal potensi produksi pertanian termasuk pangan di Indonesia sangat besar. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, pemerintah memutuskan untuk menyiapkan program pengembangan lumbung pangan nasional (*food estate*) yang pada satu sisi meningkatkan ketahanan pangan nasional, dan pada sisi lain akan memungkinkan Indonesia menjadi eksportir produk-produk pertanian pangan.

Program *food estate* pada prinsipnya merupakan intervensi pemerintah untuk mentransformasi sektor pertanian tradisional menjadi modern dan mengintegrasikannya dengan sektor-sektor non pertanian. Integrasi tersebut bukan saja memperkuat struktur produksi agregat, tetapi juga meningkatkan

nilai tambah produk-produk pertanian. Beberapa karakteristik pertanian modern antara lain:

1. Skala usaha yang luas, sehingga mampu mencapai biaya produksi per unit paling rendah,
2. Pergeseran motivasi dari pemenuhan kebutuhan sendiri menjadi berorientasi laba,
3. Penggunaan teknologi dan manajemen modern, dan
4. Integrasi dengan sector non pertanian, khususnya manufaktur untuk menumbuhkan industri dan jasa berbasis pertanian.

Transformasi pertanian melalui program *food estate* diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pertanian tanpa harus bermigrasi ke wilayah perkotaan

Program *food estate* direncanakan dilaksanakan di empat provinsi, yaitu Kalimantan Tengah, Sumatera Selatan, Sumatera Utara, dan Papua. Sasaran umum yang ingin dicapai adalah tersedianya lahan pangan seluas 770.000 hektar dan lahan komando cadangan (komcad) pangan strategis seluas 60.000 hektar. Melalui program *food estate*, diharapkan juga tercapai pembangunan ekonomi hijau (*green economy*) Melalui penataan ulang kawasan hutan, rehabilitasi lahan gambut, berkembangnya *agroforestry* dan perlindungan satwa melalui koridor satwa.

Dalam proses persiapan, program *food estate* akan menstimulir permintaan agregat dengan meningkatnya belanja infrastruktur dan non infrastruktur. Ketika mulai dilaksanakan program *food estate* diharapkan akan meningkatkan peranan sektor pertanian, khususnya di empat provinsi tersebut di atas dalam produksi agregat nasional.

Dana Desa

Tujuan utama program dana desa adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa melalui pengembangan potensi ekonomi wilayah perdesaan. Pengembangan potensi ekonomi perdesaan adalah sangat penting dan strategis, mengingat sebagian besar rakyat Indonesia tinggal di perdesaan. Desa juga merupakan pemasok utama SDM atau tenaga kerja untuk sektor-sektor industri dan jasa di perkotaan. Pada sisi lain desa juga merupakan pasar potensial untuk produk-produk industri dan jasa. Penyelenggaraan dana desa diharapkan juga dapat memperkuat struktur ekonomi desa karena berkembangnya kegiatan

ekonomi non pertanian yang nilai tambahnya lebih besar, dan meningkatkan integrasi perekonomian desa dengan perekonomian modern.

Dasar hukum pelaksanaan dana desa adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang memberikan kewenangan yang luas untuk desa menjadi lebih mandiri dalam hal tata kelola pembangunan, tata kelola keuangan, serta tata kelola arah perkembangan desa. Dana desa sudah mulai dianggarkan dan direalisasikan sejak tahun 2015 dan selanjutnya secara bertahap akan meningkat jumlahnya hingga tahun 2019. Total alokasi dana desa, yang terdiri dari Dana Desa (DD), Alokasi Dana Desa (ADD), dan Bagi Hasil PDRB sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 adalah sebesar Rp606,97 triliun atau selama 5 tahun, rata-rata setiap desa direncanakan akan mengelola dana desa hingga mencapai Rp8 miliar per desa hingga tahun 2019. Dengan demikian setiap desa akan mengelola anggaran hingga Rp1,6 miliar per tahun.

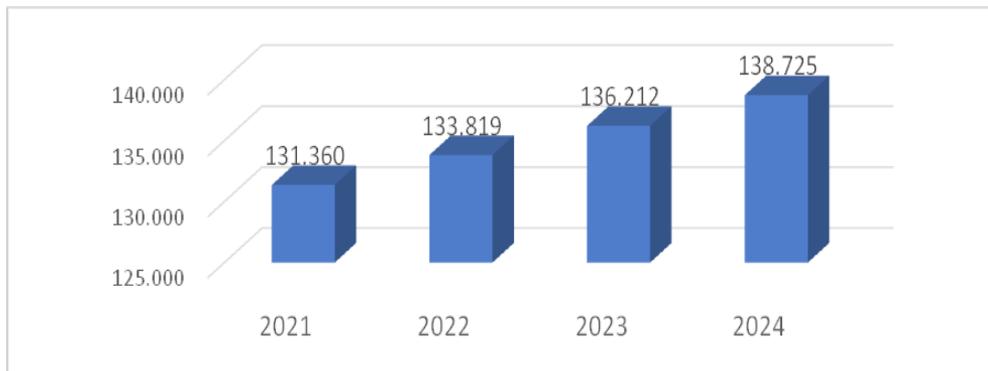
Menurut Menteri Keuangan dalam kata pengantar Buku Pintar Dana Desa (Kementerian Keuangan, 2017), berdasarkan hasil evaluasi tiga tahun pertama pelaksanaannya, selama periode 2015-2016 Dana Desa terbukti telah menghasilkan sarana dan prasarana yang bermanfaat bagi masyarakat desa. Beberapa di antaranya adalah terbangunnya lebih dari 95.000 kilometer jalan desa; 914 ribu meter jembatan; 22.616 unit sambungan air bersih; 2.201 unit tambatan perahu; 14.957 unit PAUD; 4.004 unit Polindes; 19.485 unit sumur; 3.106 pasar desa; 103.405 unit drainase dan irigasi; 10.964 unit Posyandu; dan 1.338 unit embung.

Selanjutnya hasil evaluasi penggunaan Dana Desa selama dua tahun terakhir juga menunjukkan bahwa Dana Desa telah berhasil meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa, yang ditunjukkan, antara lain dengan menurunnya rasio ketimpangan perdesaan dari 0,34 pada tahun 2014 menjadi 0,32 di tahun 2017. Menurunnya jumlah penduduk miskin perdesaan dari 17,7 juta tahun 2014 menjadi 17,1 juta tahun 2017 dan, adanya penurunan persentase penduduk miskin perdesaan dari 14,09 persen pada tahun 2015 menjadi 13,93 persen di tahun 2017. Melalui penyelenggaraan Dana Desa diharapkan tercapai perbaikan kesejahteraan rakyat, penciptaan lapangan kerja, mengatasi kesenjangan dan pengentasan kemiskinan.

C. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja

Elemen utama dalam pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah tersusunnya perencanaan tenaga kerja yang bermanfaat bagi para pemangku kebijakan dan penduduk sebagai sasaran pembangunan, sekaligus penggerak aktivitas ekonomi. Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar, Indonesia tak lepas dari permasalahan perluasan kesempatan kerja dan terciptanya lapangan kerja baru. Selain menciptakan lapangan kerja baru, memperluas kesempatan kerja dapat meningkatkan pendapatan masyarakat

Subbab ini menyajikan pembahasan tentang perkiraan kebutuhan tenaga kerja yaitu jumlah penduduk yang bekerja atau pekerja yang diperkirakan akan menempati posisi pada berbagai jabatan dan lapangan usaha yang tersedia selama periode empat tahun ke depan yaitu tahun 2021-2024. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja 2021-2024 disajikan menurut karakteristik sosio-demografi dan ekonomi yaitu menurut lapangan usaha, jenis pekerjaan atau jabatan, status pekerjaan, dan jam kerja. Selain itu, perkiraan kebutuhan tenaga kerja di setiap provinsi akan melengkapi pembahasan yang disajikan secara analisis deskriptif.



Gambar 4.2 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja di Indonesia 2021-2024 (Ribuan Orang)

Kebutuhan tenaga kerja di Indonesia diperkirakan akan meningkat sebesar 7,4 juta orang selama periode 2021-2024 dengan rata-rata pertumbuhan 1,84 persen per tahun. Kebutuhan tenaga kerja diperkirakan akan meningkat dari 131,4 juta orang pada tahun 2021 menjadi 138,7 juta orang pada tahun 2024 atau naik sebesar 2,5 juta orang per tahun.

a) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Wilayah

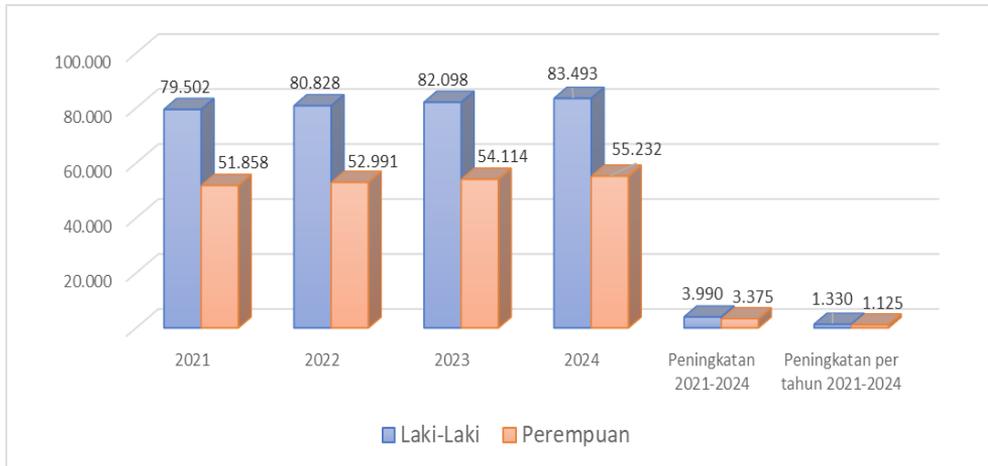
Peningkatan kebutuhan tenaga kerja di perkotaan jauh lebih tinggi dibandingkan di perdesaan. Orientasi pembangunan yang lebih terpusat di perkotaan berdampak pada disparitas kota dan desa. Perluasan kebutuhan tenaga kerja dan terciptanya lapangan kerja baru diperkirakan akan lebih tinggi di perkotaan dibandingkan di perdesaan. Kebutuhan tenaga kerja di perkotaan diperkirakan akan mencapai 6,41 juta orang atau 2,14 juta orang per tahun yaitu dari 72,08 juta orang (2021) naik menjadi 78,48 juta orang (2024). Sedangkan di perdesaan hanya sekitar 959 ribu orang atau 320 ribu orang per tahun.



Gambar 4.3 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja menurut Wilayah, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang)

b) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin

Kesempatan kerja bagi laki-laki diperkirakan meningkat sedikit lebih rendah dibandingkan dengan perkiraan kesempatan kerja perempuan. Kebutuhan tenaga kerja laki-laki diperkirakan sebanyak 79,50 juta orang pada tahun 2021 dan akan bertambah menjadi 83,49 juta orang atau meningkat sebanyak 3,9 juta orang atau sebanyak 1,3 juta orang per tahun selama 2021-2024. Sedangkan kebutuhan tenaga kerja perempuan pada periode yang sama diperkirakan akan meningkat sebanyak 3,4 juta orang atau sebanyak 1,3 juta orang per tahun yaitu dari 51,86 juta orang pada tahun 2021 naik menjadi sebanyak 55,23 juta orang pada tahun 2024.

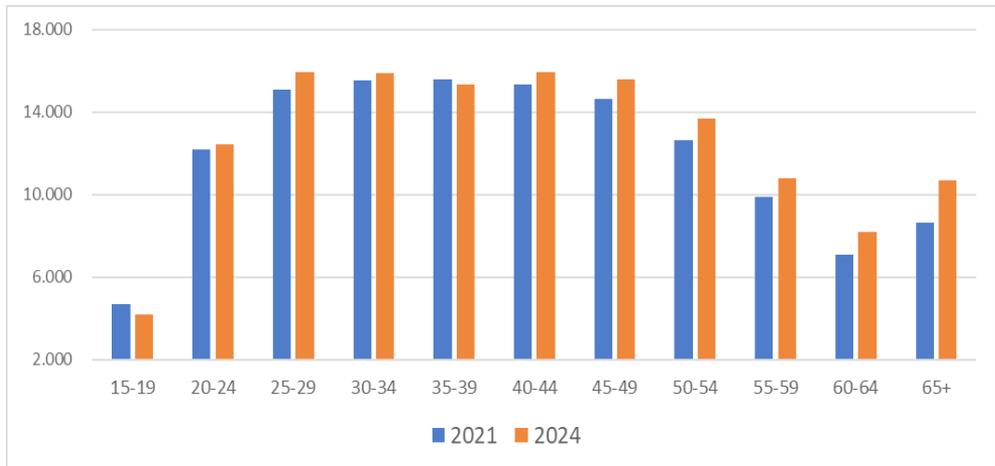


Gambar 4.4 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin, Indonesia 2021-2024 (Ribuan Orang)

c) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Golongan Umur

Dilihat dari sisi umur, pada awal periode proyeksi tahun 2021 perkiraan kesempatan kerja terbesar adalah pada golongan umur 35-39 tahun yaitu 15,59 juta orang atau 11,87 persen dari total kebutuhan tenaga kerja akan diisi oleh pekerja usia 35-39 tahun. Pada tahun 2021 diperkirakan masih ada 3,55 persen kebutuhan tenaga kerja yang akan diisi oleh pekerja berusia 15-19 tahun dan pada tahun 2024 persentasenya menurun menjadi sebesar 3,03 persen. Pada tahun 2024, ada pergeseran puncak umur pekerja dengan perkiraan terbesar yang akan mengisi kebutuhan tenaga kerja di tahun tersebut yaitu golongan umur 40-44 tahun dengan persentase yang mencapai sebesar 11,50 persen atau sebanyak 15,96 juta orang.

Selama 2021-2024, kebutuhan tenaga kerja di semua kelompok umur diperkirakan akan meningkat kecuali umur 15-19 tahun yang menurun sebanyak 464 ribu orang dan golongan umur 35-39 tahun menurun sebanyak 275 ribu orang. Sedangkan kebutuhan tenaga kerja bagi pekerja berusia 65 tahun keatas diperkirakan meningkat paling banyak yang mencapai 2,04 juta orang atau naik 0,47 poin persen.

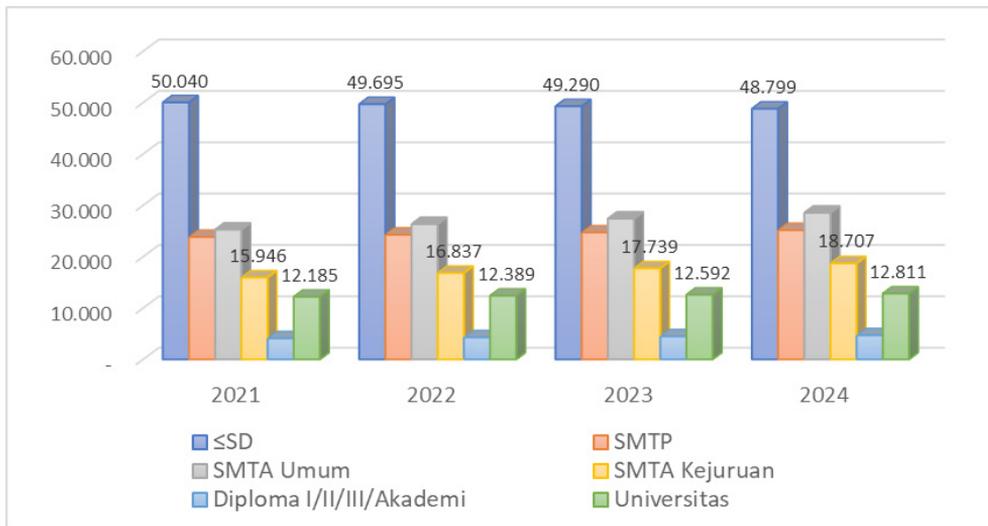


Gambar 4.5 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja menurut Golongan Umur Indonesia Tahun 2021 dan 2024 (Ribu Orang)

d) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Kebutuhan tenaga kerja menurut pendidikan diperkirakan akan meningkat di hampir semua jenjang pendidikan selama 2021-2024 kecuali jenjang pendidikan maksimum SD yang diperkirakan menurun sebanyak 1,2 juta orang. Peningkatan kebutuhan tenaga kerja terbesar pada jenjang pendidikan SMTA Umum yang jumlahnya mencapai 25,3 juta orang pada tahun 2021 meningkat menjadi 28,6 juta orang pada tahun 2024, dengan perkiraan peningkatan mencapai 3,3 juta orang atau 1,1 juta orang per tahun.

Sebaliknya, perkiraan kebutuhan tenaga kerja terendah akan diisi oleh pekerja berpendidikan tinggi yakni Diploma sebanyak 4,1 juta orang pada tahun 2021 dan meningkat menjadi sebanyak 4,7 juta orang pada tahun 2024 atau meningkat sebanyak 601 ribu orang. Sedangkan perkiraan kebutuhan tenaga kerja yang akan diisi oleh pekerja berpendidikan sekolah menengah baik umum maupun kejuruan sebanyak 41,2 juta orang pada tahun 2021 dan meningkat menjadi 47,3 juta orang pada tahun 2024.

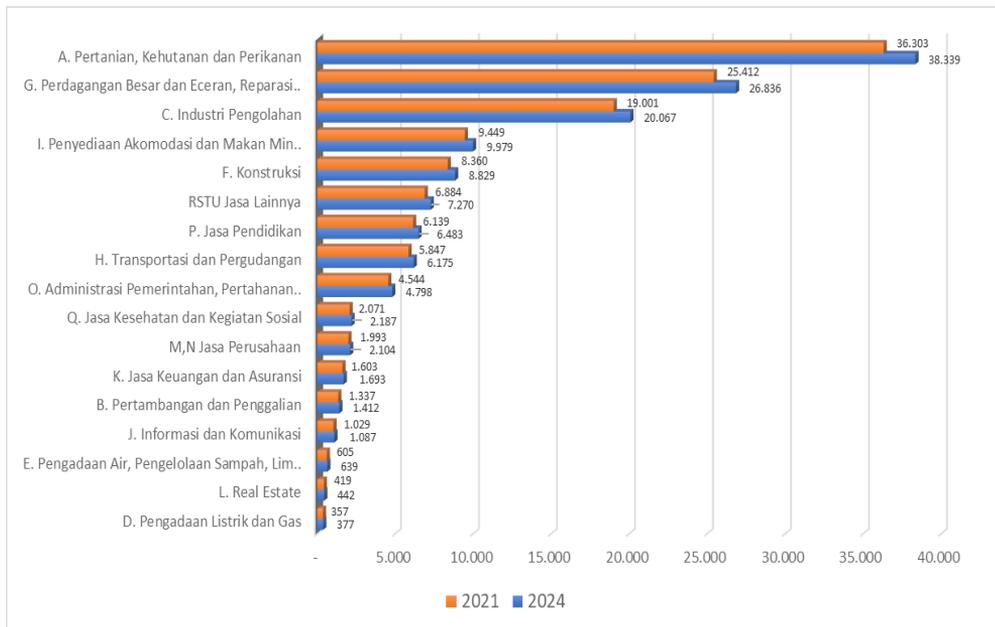


Gambar 4.6 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang)

e) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha

Kebutuhan tenaga kerja yang tersebar di tujuh belas lapangan Usaha selama 2021-2024 diperkirakan akan meningkat di semua sektor dengan peningkatan yang berbeda-beda. Beberapa sektor mengalami pertumbuhan yang pesat dan sebagian yang lain mengalami pertumbuhan yang lambat, sehingga kemampuan setiap sektor berbeda dalam menyerap tenaga kerja.

Perkiraan kebutuhan tenaga kerja dengan peningkatan tertinggi adalah sektor pertanian, kehutanan dan perikanan mencapai 2,0 juta orang atau naik 678 ribu per tahun yaitu dari 36,3 juta orang pada tahun 2021 naik menjadi 38,3 juta orang pada tahun 2024. Peningkatan kebutuhan tenaga kerja terendah adalah sektor pengadaan listrik dan gas sebanyak 20 ribu orang atau naik 6,7 ribu orang per tahun yaitu dari 357,4 ribu orang pada tahun 2021 naik menjadi sebanyak 377,4 ribu orang pada tahun 2024.



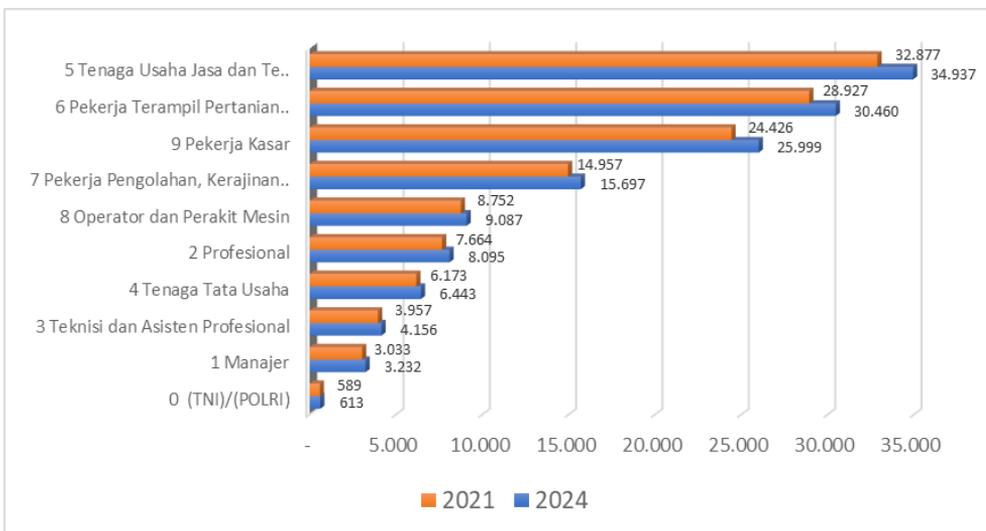
Gambar 4.7 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha (17 Sektor), Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang)

Tiga sektor dengan peningkatan tertinggi selama 2021-2024 adalah pertanian, kehutanan dan perikanan, sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor dan sektor industri pengolahan dengan perkiraan peningkatan kebutuhan tenaga kerja lebih dari satu juta orang. Kebutuhan tenaga kerja di sektor perdagangan besar, dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor, diperkirakan akan meningkat sebanyak 1,4 juta orang atau 475 ribu orang per tahun yaitu dari 25,4 juta orang pada tahun 2021 naik menjadi 26,8 juta orang pada tahun 2024.

Seiring berjalannya waktu diharapkan pandemi Covid-19 makin terkendali dengan tetap menjaga protokol kesehatan sehingga diharapkan aktivitas perekonomian akan berangsur normal dan kembali menggeliat seperti sebelum terjadinya wabah. Kebutuhan tenaga kerja di sektor industri pengolahan diperkirakan akan kembali meningkat dengan peningkatan sebanyak 1,0 juta orang atau 355 ribu orang per tahun yaitu dari 19,0 juta orang pada tahun 2021 naik menjadi sebanyak 20,1 juta orang pada tahun 2024.

f) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan

Kesempatan kerja yang tersebar menurut berbagai jenis pekerjaan dapat dikelompokkan dalam 10 kategori dan diperkirakan akan terus meningkat selama 2021-2024. Selama periode ini peningkatan paling tinggi adalah jenis pekerjaan tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan mencapai 2,1 juta orang atau 686,7 ribu per tahun yaitu dari 32,9 juta orang pada tahun 2021 naik menjadi 34,9 juta orang pada tahun 2024. Selain itu, kesempatan kerja yang diperkirakan akan meningkat hingga mencapai 1,5 juta orang selama periode ini masing-masing adalah pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan, dan pekerja kasar. Sayangnya, dua jenis pekerjaan tersebut tidak termasuk sebagai jabatan tinggi. Kesempatan kerja untuk dua jabatan tinggi yaitu jabatan profesional dan manajer diperkirakan akan lebih tinggi peningkatan jabatan profesional dibandingkan manajer. Peningkatan kesempatan kerja untuk jabatan profesional sebesar 431,4 ribu orang atau 143,8 ribu orang per tahun yaitu dari 7,6 juta orang pada tahun 2021 naik menjadi 8,1 juta orang pada tahun 2024. Kesempatan kerja untuk jabatan manajer naik sebanyak 199,5 ribu orang atau 66,5 ribu orang per tahun yaitu dari 3,03 juta orang pada tahun 2021 menjadi 3,23 juta orang pada tahun 2024.



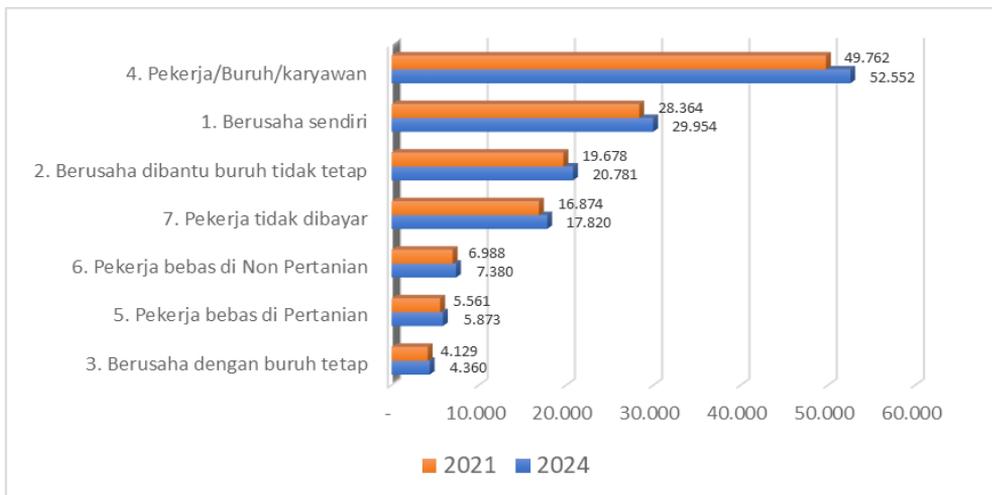
Gambar 4.8 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang)

Peningkatan kebutuhan tenaga kerja untuk jabatan manajer dan TNI Polri lebih lambat dibandingkan jabatan lainnya. Selama 2021-2024, peningkatan kebutuhan tenaga kerja jabatan manajer sebanyak 199,5 ribu orang atau naik 66,5 ribu orang per tahun dan TNI Polri sebanyak 24 ribu orang atau kenaikan per tahun sebanyak 8 ribu orang.

g) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan

Pada tahun 2021, perkiraan kebutuhan tenaga kerja sebagai buruh/karyawan/pegawai sebanyak 49,8 juta orang adalah yang terbanyak dibandingkan kebutuhan tenaga kerja lainnya menurut status pekerjaan. Kebutuhan tenaga kerja sebagai buruh/karyawan/pegawai diperkirakan akan terus meningkat selama tiga tahun ke depan dan pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 52,6 juta orang.

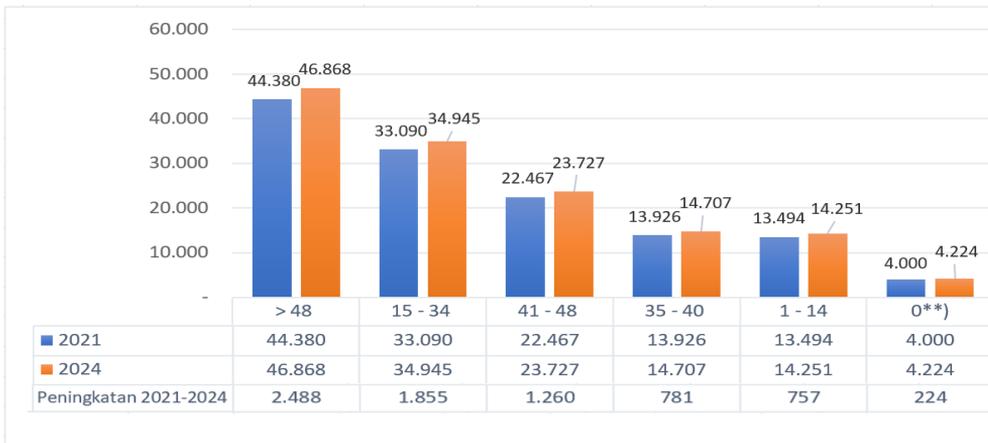
Kebutuhan tenaga kerja sebagai buruh/karyawan/pegawai diperkirakan yang paling tinggi peningkatannya selama periode 2021-2024 yaitu sebanyak 2,79 juta orang atau meningkat sebanyak 930 ribu orang per tahun. Sebaliknya kebutuhan tenaga kerja dengan peningkatan terendah adalah berusaha dibantu buruh tetap yang diperkirakan sebanyak 231,52 ribu orang atau naik 77 ribu orang per tahun.



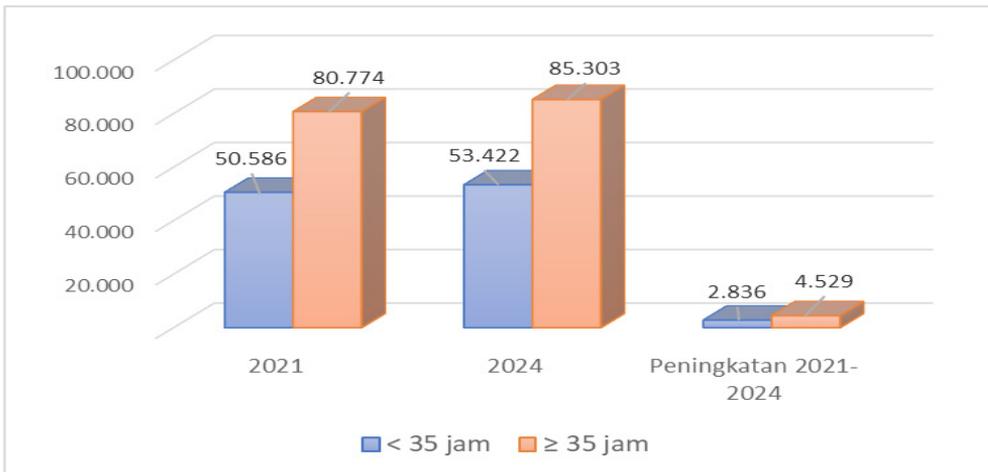
Gambar 4.9 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang)

h) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jam Kerja

Pada tahun 2021, kebutuhan tenaga kerja bagi yang bekerja lebih dari 48 jam seminggu diperkirakan sebanyak 44,38 juta orang dan akan menjadi yang terbanyak dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja dengan jumlah jam kerja lainnya. Kebutuhan tenaga kerja untuk jumlah jam kerja > 48 jam diperkirakan akan terus meningkat hingga tahun 2024 mencapai 46,87 juta orang atau meningkat sebanyak 2,49 ribu orang atau sebanyak 829 ribu orang per tahun.



Gambar 4.10 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jam Kerja, Indonesia 2021-2024 (Ribuan Orang)

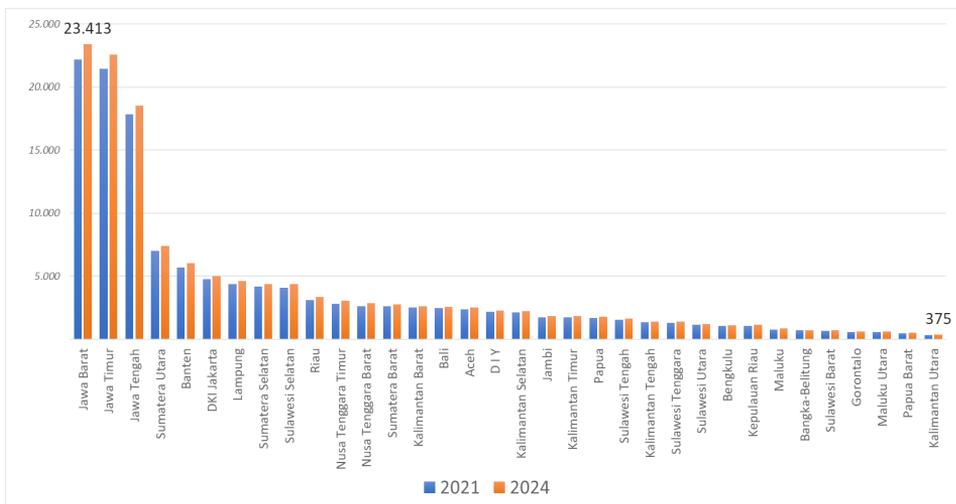


Gambar 4.11 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Jam Kerja, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribuan Orang)

Jika jumlah jam kerja seminggu dikategorikan menjadi dua yaitu ≥ 35 jam dan < 35 jam akan tampak bahwa selama 2021-2024, kebutuhan tenaga kerja lebih tinggi pada jumlah jam kerjanya ≥ 35 jam yakni sebanyak 80,77 juta orang pada tahun 2021 dan naik menjadi 85,30 juta orang pada tahun 2024. Jika dibandingkan jam kerja < 35 jam sebanyak 50,59 juta orang pada tahun 2021 dan naik menjadi 53,42 juta orang pada tahun 2024. Peningkatan kebutuhan tenaga kerja selama 2021-2024 untuk jam kerja ≥ 35 jam lebih besar dibandingkan jam kerja < 35 jam yakni sebanyak 4,5 ribu orang untuk jam kerja ≥ 35 jam dibandingkan jam kerja < 35 jam yakni sebanyak 2,8 ribu orang

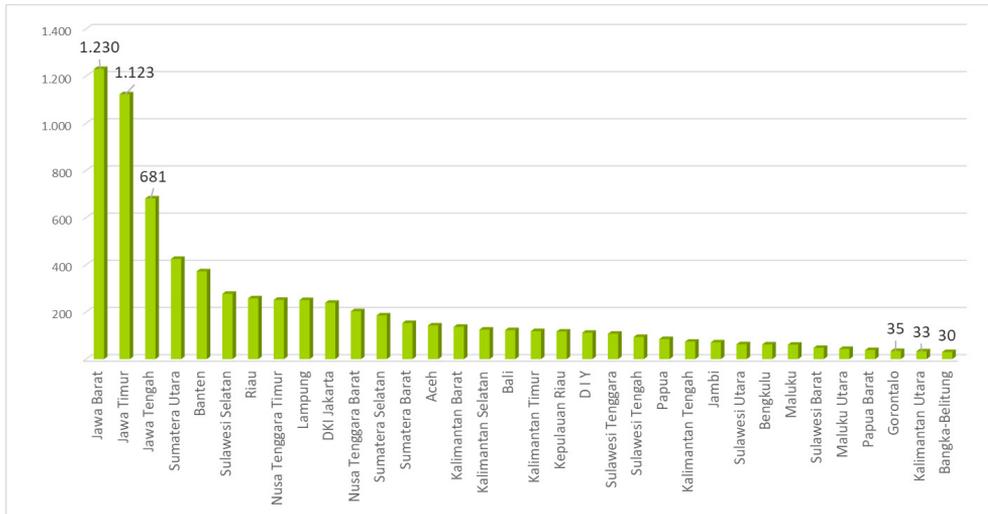
i) Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi

Kebutuhan tenaga kerja dapat disebut sebagai cerminan terbukanya peluang kerja sebagai hasil dari proses pembangunan yang menggerakkan aktivitas ekonomi suatu wilayah. Adanya perbedaan pembangunan dan aktivitas ekonomi antar satu wilayah dengan wilayah lainnya menyebabkan perbedaan jumlah kebutuhan tenaga kerja yang tercipta di suatu wilayah dengan wilayah lainnya. Dari 34 provinsi di Indonesia, pada tahun 2021 perkiraan kebutuhan tenaga kerja tertinggi adalah di Provinsi Jawa Barat sebanyak 22,18 juta orang. Sebaliknya, kebutuhan tenaga kerja terendah adalah di Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 341,9 ribu orang. Pada tahun 2024, perkiraan kebutuhan tenaga kerja di Jawa Barat sebanyak 23,41 juta orang dan tetap menjadi provinsi dengan kebutuhan tenaga kerja tertinggi dibandingkan provinsi lain. Provinsi Kalimantan Utara juga masih merupakan provinsi dengan kebutuhan tenaga kerja terendah dibandingkan provinsi lainnya yakni sebanyak 374,9 ribu orang pada tahun 2024.



Gambar 4.12 Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi, Indonesia 2021 dan 2024 (Ribu Orang)

Secara umum, selama periode 2021-2024 kebutuhan tenaga kerja di semua provinsi diperkirakan akan meningkat. Perkiraan peningkatan kebutuhan tenaga kerja tertinggi selama periode ini adalah di Provinsi Jawa Barat yang mencapai 1,23 juta orang atau sebanyak 409,96 ribu orang per tahun. Sebaliknya, kebutuhan tenaga kerja diperkirakan akan mengalami peningkatan terendah berada di Provinsi Bangka Belitung dengan peningkatan sebanyak 29,74 ribu orang.



Gambar 4.13 Perkiraan Peningkatan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi Per Tahun, Indonesia 2021-2024 (Ribu Orang)

D. Perkiraan Produktivitas

Produktivitas per tenaga kerja diperoleh dari PDB dibagi jumlah tenaga kerja. Secara umum produktivitas tenaga kerja Indonesia diperkirakan akan meningkat dari Rp85,1 juta per tenaga kerja tahun 2021 menjadi Rp94,7 juta per tenaga kerja tahun 2024 atau bertambah sebanyak Rp9,6 juta per tenaga kerja selama 2021-2024. Dari 17 lapangan usaha, pekerja di lapangan usaha *real estate* memiliki produktivitas paling tinggi yaitu Rp823,4 juta per tenaga kerja tahun 2021 dan diperkirakan meningkat menjadi Rp922,7 juta per tenaga kerja pada tahun 2024 atau tumbuh sebesar 3,87 persen. Lapangan usaha kedua yang memiliki produktivitas tinggi adalah sektor informasi dan komunikasi yang mencapai Rp675,3 juta per tenaga kerja pada tahun 2021 dan diperkirakan meningkat menjadi Rp 833,5 juta per orang tahun 2024 atau mengalami pertumbuhan paling tinggi dari 17 sektor yaitu sebesar 7,27 persen. Kondisi ini sebagai dampak dari peningkatan penggunaan teknologi komunikasi selama pandemi yang diperkirakan produktivitasnya akan tetap tinggi hingga 2024.

Lapangan usaha yang memiliki produktivitas paling rendah adalah pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang yaitu Rp16,0 juta per tenaga kerja pada tahun 2021 dan diperkirakan akan meningkat menjadi Rp17,9 juta per tenaga kerja atau tumbuh sebesar 3,91 persen. Sektor pertanian yang banyak menyerap tenaga kerja, produktivitasnya masing tumbuh sekitar 2,74 persen dari Rp39,5 juta per tenaga kerja pada tahun 2021 menjadi Rp42,9 juta per tenaga kerja pada tahun 2024. Satu-satunya lapangan usaha yang diperkirakan tumbuh negatif adalah pertambangan dan penggalian yang produktivitasnya turun dari Rp584,7 juta per tenaga kerja tahun 2021 menjadi Rp554,3 juta per tenaga kerja pada tahun 2024 atau tumbuh negatif sebesar 1,77 persen.

Tabel 4.2 Perkiraan Produktivitas (Juta Rupiah/pekerja), 2021-2024, Harga Konstan 2020

Sektor	2021	2022	2023	2024
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	39,5	40,7	41,9	42,9
B. Pertambangan dan Penggalian	584,7	577,3	568,8	554,3
C. Industri Pengolahan	126,6	130,8	135,3	138,8
D. Pengadaan Listrik dan Gas	332,0	343,4	355,4	364,9
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	16,0	16,6	17,3	17,9
F. Konstruksi	143,6	150,7	158,4	165,0
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	59,6	61,7	63,9	65,6
H. Transportasi dan Pergudangan	82,8	87,1	91,7	95,8
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	36,7	38,2	39,8	41,2
J. Informasi dan Komunikasi	675,3	726,8	781,9	833,5
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	311,5	329,4	348,6	365,7
L. Real Estate	823,4	857,1	892,9	922,7
M,N. Jasa Perusahaan	112,5	119,7	127,4	134,4
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	82,8	84,9	87,2	88,8
P. Jasa Pendidikan	61,2	64,2	67,3	70,0
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	70,4	74,8	79,5	83,8
R,S,T,U. Jasa lainnya	32,1	34,1	36,3	38,3
PRODUK DOMESTIK BRUTO	85,1	88,4	91,9	94,7

Tabel di bawah ini menunjukkan perkiraan laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja selama periode 2021-2022 sampai dengan 2023-2024. Produktivitas

tenaga kerja dihitung dengan membagi PDB harga konstan 2010 dengan jumlah tenaga kerja.

Data pada tabel di bawah menunjukkan bahwa selama periode 2021-2024 pertumbuhan produktivitas tenaga kerja total diperkirakan akan tumbuh antara 3,10 persen sampai dengan 3,92 persen pertahun. Laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja tahun 2021-2022 adalah sebesar 3,85 persen, kemudian meningkat menjadi 3,92 persen per tahun pada tahun 2022-23. Pada tahun 2023-2024 laju pertumbuhan tenaga kerja diperkirakan mengalami penurunan menjadi sebesar 3,10 persen per tahun. Selama periode 2021-2024 laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja antar sektor sangat bervariasi namun terlihat kesamaan pola dengan laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja total. Pada periode 2021-2023 laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja sektoral akan meningkat, tetapi pada periode 2023-2024 mengalami penurunan.

Tabel 4.3 Perkiraan Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja, 2021-2024 (persen per tahun)

Sektor	2021-22	2022-23	2023-24
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	2.97	3.03	2.21
B. Pertambangan dan Pengalihan	(1.28)	(1.47)	(2.54)
C. Industri Pengolahan	3.34	3.41	2.59
D. Pengadaan Listrik dan Gas	3.42	3.50	2.68
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	4.13	4.21	3.38
F. Konstruksi	5.00	5.06	4.21
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	3.44	3.51	2.69
H. Transportasi dan Pergudangan	5.22	5.28	4.43
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	4.08	4.15	3.33
J. Informasi dan Komunikasi	7.63	7.57	6.60
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	5.76	5.80	4.93
L. Real Estate	4.09	4.17	3.34
M,N. Jasa Perusahaan	6.42	6.43	5.53
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	2.59	2.65	1.82
P. Jasa Pendidikan	4.81	4.87	4.03
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	6.25	6.27	5.38
R,S,T,U. Jasa lainnya	6.33	6.35	5.45
PRODUK DOMESTIK BRUTO	3.85	3.92	3.10

Pada kelompok sektor primer, yaitu pertanian, kehutanan dan perikanan (sektor A) dan pertambangan penggalian (sektor B) laju pertumbuhannya diperkirakan selalu lebih rendah dari laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja total. Bahkan sektor pertambangan dan penggalian diperkirakan akan mengalami akselerasi penurunan produktivitas tenaga kerja. Pada tahun 2021-2022 produktivitas tenaga kerja diperkirakan mengalami kontraksi pertumbuhan menjadi sebesar 1,28 persen dan pada tahun 2023-2024 penurunannya menjadi 2,54 persen.

Pada kelompok sektor sekunder hanya pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang (sektor E) serta konstruksi (sektor F) yang laju pertumbuhan produktivitasnya diperkirakan lebih tinggi dari laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja total. Sementara itu industri pengolahan (C) yang memiliki peranan sangat dominan dalam sektor sekunder laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerjanya diperkirakan sekitar 3 persen per tahun dan pada periode 2023-2024 menurun menjadi sekitar 2,5 persen per tahun.

Pada kelompok sektor tersier hampir seluruhnya akan mengalami pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi dari pertumbuhan produktivitas total. Sektor-sektor tersier yang akan mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah sektor informasi dan komunikasi (sektor J) yang pada tahun 2021-2022 dan 2022-2023 akan melebihi 7 persen dan tahun 2023-2024 menurun sedikit menjadi 6,6 persen. Sektor jasa kesehatan (sektor Q), jasa perusahaan (sektor M,N) dan jasa-jasa lain (sektor RSTU) diperkirakan akan mengalami pertumbuhan produktivitas tenaga kerja lebih tinggi dari 5 persen namun tidak mencapai 6,5 persen per tahun. Sementara itu jasa keuangan dan asuransi (sektor K) akan mengalami pertumbuhan produktivitas tenaga kerja antara 4,9 persen sampai 5,8 persen per tahun.

Ada dua sektor tersier yang laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerjanya lebih rendah dari laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja total. Sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor (sektor G) diperkirakan laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerjanya diperkirakan antara 2,69 persen sampai dengan 3,4 persen per tahun. Sedangkan sektor administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib (sektor O) laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerjanya diperkirakan antara 1,82 persen sampai 2,59 persen. Laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja ini adalah yang terendah di antara kelompok sektor tersier.

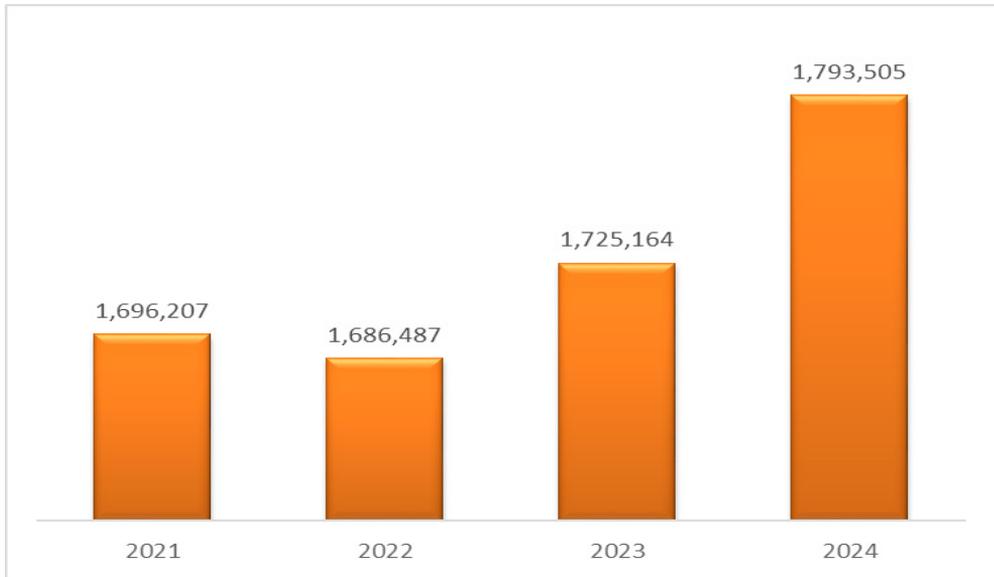
E. Perkiraan Pelatihan Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan bersertifikat akan mendapatkan sertifikat pelatihan dan atau sertifikat kompetensi. Dengan memiliki sertifikat kompetensi tenaga kerja akan memiliki *bargaining position* di pasar kerja yang menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut kompeten dengan pekerjaan yang ditawarkan di pasar kerja. Secara keseluruhan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan bersertifikat diperkirakan mencapai 18,61 juta orang tahun 2021 dan meningkat menjadi 23,82 juta orang tahun 2024 atau bertambah sebesar 27,97 persen. Perkiraan Pelatihan menurut jabatan yang membutuhkan pelatihan paling banyak adalah jabatan profesional sebanyak 4,57 juta orang tahun 2021 dan meningkat menjadi 5,67 juta orang tahun 2024 atau meningkat sebesar 24,03 persen. Tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan yang membutuhkan pelatihan sebanyak 3,78 juta orang tahun 2021 dan meningkat menjadi 5,17 juta pada tahun 2024 atau meningkat sebesar 36,79 persen kenaikan tertinggi dibandingkan dengan jabatan yang lain. Makin meningkatnya usaha penjualan *online* diperkirakan menjadi salah satu meningkatnya kebutuhan pelatihan *online*.

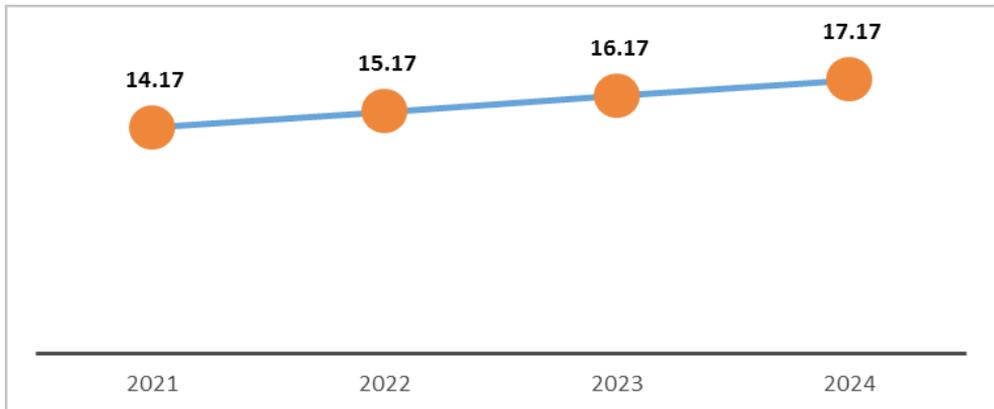
Tambahan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan bersertifikat diperkirakan mencapai 1,69 juta orang antara tahun 2020 dan 2021 atau sebesar 10,03 persen. Antara tahun 2023 dan 2024 diperkirakan jumlah tambahan orang yang akan mengikuti pelatihan sebanyak 1,79 juta orang atau sebesar 8,14 persen.

Tabel 4.4 Perkiraan Jumlah Pekerja yang Membutuhkan Pelatihan Berdasarkan Jabatan, 2021-2024

Jenis pekerjaan/jabatan	2021	2022	2023	2024
0 TNI dan Polri	313.166	328.549	332.399	360.455
1 Manajer	1.141.590	1.222.078	1.344.926	1.448.261
2 Profesional	4.570.027	4.875.121	5.235.568	5.668.313
3 Teknisi dan Asisten Profesional	1.558.753	1.675.077	1.804.555	1.949.635
4 Tenaga Tata Usaha	2.412.146	2.619.410	2.758.563	2.991.584
5 Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	3.777.376	4.305.962	4.789.901	5.167.016
6 Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	1.242.515	1.365.955	1.460.165	1.597.967
7 Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI	1.521.503	1.666.605	1.831.317	1.957.848
8 Operator dan Perakit Mesin	965.175	1.053.668	1.146.340	1.234.474
9 Pekerja Kasar	1.107.624	1.183.937	1.317.792	1.439.478
Jumlah	18.609.874	20.296.362	22.021.526	23.815.031



Gambar 4.14 Perkiraan Tambahan Jumlah Pekerja yang membutuhkan Pelatihan berdasarkan Jabatan, 2021-2024



Gambar 4.15 Perkiraan Persentase Pekerja yang bersertifikat terhadap jumlah pekerja, 2021-2024 (Persen)

F. Perkiraan Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan atau serapan pekerja di semua lapangan usaha selama periode 2021-2024 diperkirakan akan meningkat dengan peningkatan yang berbeda-beda. Kemampuan setiap sektor berbeda dalam menyerap pekerja memengaruhi besarnya peningkatan di setiap sektor. Tiga lapangan usaha utama dengan peningkatan tertinggi adalah pertanian, kehutanan, dan perikanan, perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor, dan industri pengolahan dengan peningkatan serapan pekerja melebihi satu juta pekerja.

Di sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, peningkatan tertinggi serapan pekerja adalah berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar mencapai 600,9 ribu orang atau sebanyak 200,3 ribu orang per tahun. Perkiraan serapan pekerja terendah di sektor ini pada periode yang sama adalah pekerja berstatus berusaha dibantu buruh tetap sebanyak 51 ribu orang. Peningkatan serapan pekerja keluarga/tidak dibayar di sektor pertanian, kehutanan dan perikanan cukup besar yakni mencapai sebanyak 553 ribu orang.

Peningkatan serapan pekerja di sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor yang tertinggi adalah berstatus berusaha sendiri mencapai 476 ribu orang dan terendah adalah sebagai pekerja bebas non pertanian sebanyak 24,5 ribu orang. Di sektor ini, pekerja berstatus sebagai pekerja keluarga/tidak dibayar diperkirakan akan meningkat cukup tinggi yakni sebanyak 225,6 ribu orang. Peningkatan serapan pekerja di sektor industri pengolahan selama 2021-2024 yang tertinggi adalah berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai mencapai 605 ribu orang atau sebanyak 201,7 ribu orang per tahun. Peningkatan serapan pekerja terendah di sektor ini adalah pekerja berstatus sebagai pekerja bebas non pertanian diperkirakan sebesar 44,9 ribu orang. Di sektor industri pengolahan pekerja keluarga/tidak dibayar selama 2021-2024 diperkirakan masih cukup tinggi yaitu sebesar 101 ribu orang. Gambaran lebih lengkap perkiraan serapan tenaga kerja di masing-masing sektor dapat dilihat pada table 4.5.

Tabel 4.5 Perkiraan Penempatan (Serapan) Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha dan Status Pekerjaan, Indonesia, 2021-2024.

Lapangan Usaha/ Status Pekerjaan	1 Berusaha Sendiri	2 Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/ Tidak Dibayar	3 Berusaha dibantu Buruh Tetap/ Dibayar	4 Buruh/ Karyawan /Pegawai	5 Pekerja bebas pertanian	6 Pekerja bebas non pertanian	7 Pekerja keluarga/ tak dibayar	Total
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	333.408	600.987	51.478	181.122	315.230	-	553.235	2.035.461
B. Pertambangan dan Penggalian	13.722	3.044	3.180	40.574	-	11.787	2.669	74.977
C. Industri Pengolahan	169.466	97.849	46.651	605.289	-	44.951	101.180	1.065.385
D. Pengadaan Listrik dan Gas	1.642	372	190	17.117	-	482	235	20.038

Lapangan Usaha/ Status Pekerjaan	1 Berusaha Sendiri	2 Berusaha dibantu Buruh Tidak Tetap/ Tidak Dibayar	3 Berusaha dibantu Buruh Tetap/ Dibayar	4 Buruh/ Karyawan /Pegawai	5 Pekerja bebas pertanian	6 Pekerja bebas non pertanian	7 Pekerja keluarga/ tak dibayar	Total
E.Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	10.600	1.670	1.049	15.352	-	2.757	2.513	33.941
F.Konstruksi	26.702	5.211	17.501	182.296	-	231.225	5.820	468.755
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	476.293	272.250	63.988	362.080	-	24.517	225.659	1.424.787
H. Transportasi dan Pergudangan	157.701	2.721	6.096	134.618	-	24.405	2.307	327.849
I.Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	160.288	115.717	20.464	117.972	-	6.879	108.491	529.811
J.Informasi dan Komunikasi	11.412	3.629	2.070	37.579	-	835	2.190	57.715
K.Jasa Keuangan dan Asuransi	2.283	333	655	86.061	-	262	313	89.907
L.Real Estat	7.380	795	476	13.749	-	551	543	23.495
M,N Jasa Perusahaan	13.721	3.787	7.145	78.319	-	5.492	3.290	111.754
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	-	-	-	254.780	-	-	-	254.780
P.Jasa Pendidikan	10.723	1.816	2.283	324.318	-	2.831	2.229	344.201
Q.Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	8.857	597	1.071	103.924	-	1.019	688	116.157
RSTU Jasa lainnya	108.709	11.674	10.377	176.305	-	65.417	13.517	385.999

Dari tujuh kategori serapan pekerja menurut status pekerjaan, selama periode 2021-2024 diperkirakan akan meningkat dengan peningkatan tertinggi adalah pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai. Tiga sektor besar

dengan serapan pekerja peningkatan tertinggi berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai adalah industri pengolahan mencapai 605 ribu orang atau sebanyak 201,7 ribu orang per tahun, disusul sektor perdagangan besar, dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor sebanyak 362 ribu orang atau 121 ribu orang per tahun, dan sektor jasa pendidikan sebanyak 324 ribu orang atau 108 ribu orang per tahun. Selain ketiga sektor besar, peningkatan serapan pekerja berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai selama 2021-2024, diperkirakan cukup besar di sektor administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib sebanyak 254,7 ribu orang, di sektor konstruksi sebanyak 182 ribu orang, dan di sektor pertanian, kehutanan dan perikanan sebanyak 181 ribu orang.

Peningkatan tertinggi serapan pekerja selanjutnya adalah yang berstatus kerja berusaha sendiri dan berusaha dibantu buruh tidak tetap. Enam lapangan usaha utama dengan peningkatan tertinggi (lebih dari seratus ribu orang) pekerja berstatus berusaha sendiri adalah perdagangan besar, dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor mencapai 476,29 ribu orang (158,7 ribu orang per tahun), disusul sektor pertanian, kehutanan dan perikanan sebanyak 333,40 ribu orang (111 ribu orang per tahun), sektor industri pengolahan sebanyak 169,47 ribu orang (56,5 ribu orang per tahun), sektor penyedia akomodasi dan makan minum sebanyak 160,29 ribu orang (53 ribu orang per tahun), sektor transportasi dan pergudangan sebanyak 157,70 ribu orang (52,5 ribu orang), dan sektor jasa lainnya sebesar 108,7 ribu orang (36 ribu orang per tahun).

Peningkatan serapan pekerja berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap di tiga lapangan usaha utama dengan peningkatan tertinggi adalah sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, mencapai 600,9 ribu orang disusul sektor perdagangan besar, dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor sebanyak 272,25 ribu orang (90,7 ribu orang per tahun), dan sektor penyedia akomodasi dan makan minum sebanyak 115,72 ribu orang (38,5 ribu orang per tahun). Selama periode 2021-2024, diperkirakan masih banyak pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar dengan sektor Pertanian serta kehutanan dan perikanan merupakan sektor dengan peningkatan tertinggi serapan pekerja keluarga/tidak dibayar mencapai 553,24 ribu orang. Selain itu sektor perdagangan besar, dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor sebanyak 225,66 ribu orang, sektor penyedia akomodasi makan dan minum sebanyak 108,49 ribu orang, dan sektor industri pengolahan sebanyak 101,18 ribu orang.

Peningkatan serapan pekerja diperkirakan lebih tinggi pekerja berstatus sebagai pekerja informal mencapai 4 juta orang selama periode 2021-2024. Sedangkan peningkatan pekerja formal diperkirakan sebanyak 3 juta orang pada periode yang sama.

G. Perkiraan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Era industri 4.0 memiliki karakteristik yang berbeda dengan era industri sebelumnya karena sifat kerja industri 4.0 lebih fleksibel. Kondisi memengaruhi hubungan relasi para pihak, pemerintah, perusahaan dan pekerja atau tripartit dalam menyelesaikan hubungan industrial. Hubungan industrial dicirikan oleh hal-hal sebagai berikut.

- Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja tidak harus seperti “majikan dan buruh” tapi akan lebih bersifat kemitraan.
- Pekerja bisa melakukan *multiple jobs*
- Konsep penggajian juga berubah, pekerja tidak harus menerima gaji tiap bulan, bisa per jam atau mingguan tergantung pada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja
- Perselisihan hubungan industrial, misalnya pemutusan hubungan kerja, juga mengalami perubahan karena sifat pekerjaan yang fleksibel.

UU Cipta kerja telah mengantisipasi ini misalnya mengenai pengupahan dan aturan lain yang lebih fleksibel. BPJS Ketenagakerjaan (BPJS TK) yang selama ini memberikan jaminan bagi pekerja peserta berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun, di masa depan BPJS TK perlu mengantisipasi kerentanan dan risiko bagi pekerja terutama kerentanan psikis pekerja (kesehatan mental). Perluasan peserta BPJSTK untuk sektor informal juga perlu mendapat perhatian, karena tenaga kerja yang bekerja di sektor formal masih besar jumlahnya.

H. Perkiraan Pengawasan Ketenagakerjaan

Salah satu tugas Kementerian Ketenagakerjaan adalah melakukan pengawasan terhadap perusahaan untuk mematuhi peraturan dan norma kerja. Indikator kinerja pengawasan ketenagakerjaan adalah meningkatnya kepatuhan perusahaan dalam menerapkan norma ketenagakerjaan yang mencakup pelatihan, penempatan, norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan norma kerja.

Tantangan pengawasaan saat ini adalah jumlah tenaga pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi. Karena itu, perlu ada sistem pengawasan digital yang mencakup penentuan rencana kerja pengawas hingga pembuatan surat perintah tugas dan nota pemeriksaan. Dengan sistem ini diharapkan dapat memantau pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di perusahaan dengan cepat sehingga dapat ditangani dengan cepat pula

BAB V

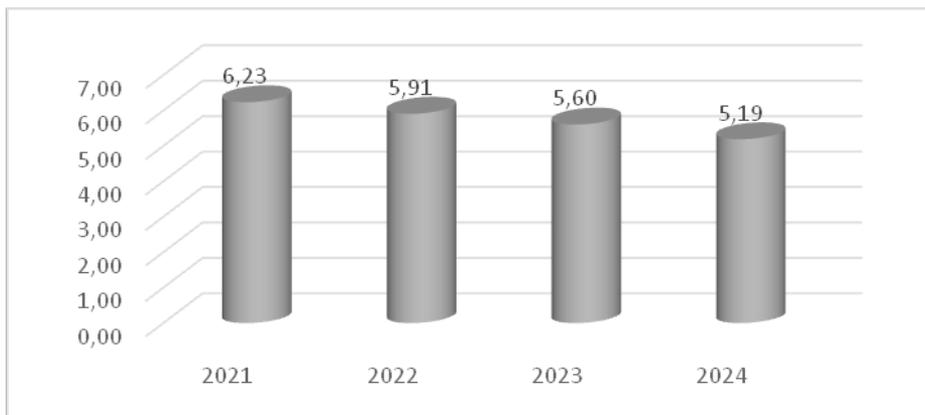
Perkiraan Keseimbangan Antara Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Karakteristik tenaga kerja yang aktif di pasar kerja (angkatan kerja) tidak selalu dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja. Karena itu ada yang terserap dan ada yang tidak terserap. Kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Mereka yang tidak terserap atau sedang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, disebut sebagai penganggur. Istilah penganggur terbuka lebih luas karena selain mengacu pada mereka yang tidak sedang bekerja dan sedang mencari kerja, juga memasukkan mereka yang baru memulai usaha dan mereka yang secara sengaja tidak mencari kerja karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, serta mereka yang sudah punya pekerjaan namun belum mulai bekerja.

Tren pengangguran di Indonesia cenderung menurun, terutama terlihat pada periode 2011 sampai 2019. Namun karena Indonesia mengalami pandemi Covid-19 yang kemudian memengaruhi kinerja perekonomian secara signifikan, tercermin dari tingkat pertumbuhan ekonominya yang menurun tajam, maka hal itu kemudian berdampak pada meningkatnya pengangguran di tahun 2020. Seiring dengan makin berkurangnya pandemi Covid-19 dan pulihnya perekonomian, maka pengangguran di masa yang akan datang perlu diperkirakan, baik jumlah persentase dan tingkat pengangguran dari berbagai karakteristiknya. Hal itu penting dilakukan karena persoalan pengangguran terkait langsung dengan kesejahteraan individu dan lingkungan sehingga untuk itu diperlukan perencanaan serta upaya konkret dalam bentuk program yang berbasis data, dalam hal ini adalah data perkiraan. Data perkiraan tersebut tidak hanya mencakup jumlah pengangguran terbuka di tahun-tahun mendatang namun juga jumlah, persentase distribusi, dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sesuai dengan karakteristiknya. Berikut ini adalah perkiraan jumlah dan persentase pengangguran terbuka serta TPT pada tahun 2021-2024, berdasarkan beberapa karakteristiknya.

Banyaknya penganggur terbuka tahun 2021 diperkirakan sekitar 8,73 juta orang. Jumlah tersebut diperkirakan akan mengalami penurunan di tahun-tahun

berikutnya (periode 2021-2024), meskipun menurun secara perlahan. Secara berurutan jumlahnya pada tahun-tahun tersebut adalah sebagai berikut; 8,40 juta orang (tahun 2022), 8,08 juta orang (tahun 2023), 7,59 juta orang (tahun 2024). Diperkirakan ada penurunan sejumlah 1,14 juta orang selama periode 2021-2024 atau sekitar 0,38 juta orang per tahun. Penurunan itu juga terlihat pada tingkat pengangguran terbuka (TPT) periode tahun 2021-2024. TPT tahun 2021 sebesar 6,23 persen, kemudian menjadi 5,91 persen (tahun 2022), 5,6 persen (tahun 2023), dan 5,19 persen (tahun 2024). Penurunan jumlah pengangguran terbuka dan TPT di atas diperkirakan terkait dengan membaiknya kondisi ekonomi Indonesia di tahun-tahun mendatang. Seperti diketahui selama tahun 2019 sampai 2021 ekonomi Indonesia mengalami krisis sebagai dampak dari pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia. Pandemi yang dimaksud berangsur-angsur mengalami pengurangan dan ekonomi Indonesia kembali bergerak ke arah pemulihan. Itu semua berdampak pada bergeraknya roda perekonomian masyarakat yang antara lain ditandai dengan terbukanya lapangan kerja sehingga mengurangi jumlah pengangguran yang telah meningkat sebelumnya sebagai dampak pandemi Covid-19. Meskipun demikian, pemulihan ekonomi tersebut tidak berjalan dengan cepat sehingga dampaknya pada pengangguran terbuka juga tidak terlalu signifikan, hingga tahun 2024. Walaupun tetap ada kecenderungan terus bergerak ke arah positif karena biasanya kondisi krisis akan memaksa naiknya pekerjaan informal.



Gambar 5.1 Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 (Persen)

A. Perkiraan Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Perkiraan penganggur terbuka dilihat dari golongan umur pada periode tahun 2021-2024 terlihat bahwa masing-masing golongan umur mengalami

penurunan. Penurunan penganggur terbanyak antara tahun 2021 hingga tahun 2024 diperkirakan terjadi pada golongan umur 15-19 tahun, dimana tahun 2021 diperkirakan terdapat 1,42 juta orang dan kemudian diperkirakan akan turun menjadi 1,21 juta orang di tahun 2024. Penurunan ini dapat berarti bahwa angkatan kerja golongan umur ini keluar dari angkatan kerja karena melanjutkan pendidikan, mengingat usia mereka adalah usia sekolah di sekolah menengah pertama atau menengah atas bahkan perguruan tinggi. Hal ini dimungkinkan karena semakin luasnya fasilitas pendidikan dan semakin mudah dapat diakses oleh masyarakat. Namun tidak tertutup kemungkinan sebagian mereka juga terserap dalam lapangan kerja yang ada, terutama pada sektor pertanian dan perdagangan.

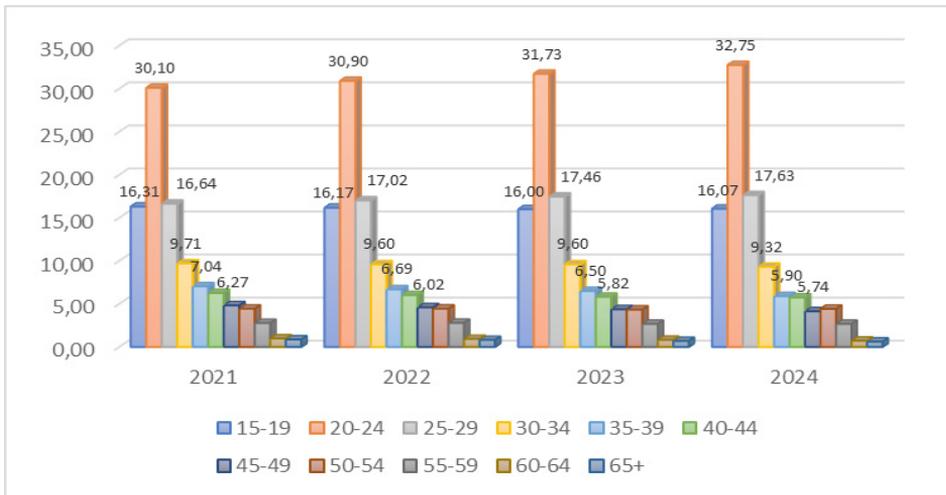
Penurunan jumlah penganggur terbuka juga terjadi pada kelompok umur usia muda (20-24 tahun) dan usia dewasa (25-29 tahun). Penurunan pada kelompok umur ini cukup signifikan, misalnya pengangguran terbuka kelompok umur 20-24 tahun diperkirakan berjumlah 2,62 juta orang pada tahun 2021 dan menurun menjadi 2,48 juta orang pada tahun 2024. Kelompok umur 30-34 tahun diperkirakan berjumlah 0,84 juta orang pada tahun 2021 dan menurun menjadi 0,70 juta orang. Kemudian, kelompok umur 35-39 tahun diperkirakan berjumlah 0,61 juta orang dan pada tahun 2024 jumlahnya menurun menjadi 0,44 juta orang. Pada kelompok umur 40-44 tahun, di tahun 2021 diperkirakan terdapat 0,54 juta orang penganggur terbuka, jumlah tersebut diperkirakan menurun di tahun 2024 yaitu menjadi 0,43 juta orang. Penurunan jumlah penganggur ini diperkirakan karena daya serap dari dunia usaha dan dunia industri telah mampu menyerap angkatan kerja lebih banyak. Hal ini didukung dengan tingkat kompetensi atau keahlian angkatan kerja yang tersedia sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pihak industri. Selain itu, pemulihan perekonomian Indonesia akibat membaiknya dampak pandemi Covid-19 menjadi sebab pihak industri lebih membutuhkan tenaga kerja.

Penurunan yang menjadi perhatian juga terjadi pada kelompok umur 60 tahun atau lebih, dimana pada tahun 2021 diperkirakan sebanyak 0,16 juta orang menjadi 0,10 juta orang pada tahun 2024. Penurunan ini diperkirakan karena mereka lebih banyak bekerja di sektor informal, sehingga tidak tercatat sebagai penganggur terbuka.

Tabel 5.1 Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Golongan Umur

Golongan Umur	2021	2022	2023	2024
15-19	1.424.776	1.358.917	1.293.762	1.219.804
20-24	2.629.215	2.597.256	2.566.058	2.486.136
25-29	1.453.327	1.430.331	1.411.886	1.338.786
30-34	848.287	806.651	776.034	707.326
35-39	614.817	562.504	525.766	447.963
40-44	547.622	506.286	470.992	435.475
45-49	422.566	387.023	354.001	314.673
50-54	388.639	374.375	351.185	336.461
55-59	243.276	234.806	216.130	203.646
60-64	86.407	77.940	65.764	54.675
65+	75.862	68.239	55.787	47.414
Jumlah	8.734.794	8.404.328	8.087.365	7.592.359

Perkiraan distribusi penganggur terbuka menurut golongan umur, dalam hal jumlahnya, seperti telah dikemukakan di atas, juga terlihat dalam hal distribusi menurut persentasenya. Persentase tertinggi penganggur muda diperkirakan ada pada golongan umur muda, yaitu 15-19 tahun, 20-24 tahun, dan 25-29 tahun, pada periode tahun 2021-2024. Golongan umur yang diperkirakan memiliki persentase tertinggi ada pada kelompok umur 20-24 tahun, yaitu 30,10 persen, baik pada tahun 2021 hingga tahun 2024. Pengangguran terbuka pada kelompok umur muda 20-24 tahun, mengindikasikan bahwa mereka yang telah lulus sekolah menengah maupun perguruan tinggi, khususnya program diploma/ vokasi/ politeknik, tidak serta merta mendapatkan pekerjaan. Karena itu perlu diantisipasi kesesuaian antara kompetensi dan keahlian para lulusan tersebut dengan kebutuhan dunia kerja dan dunia industri. Ketidaksesuaian karakteristik yang dimiliki oleh pencari kerja kelompok umur muda tersebut dengan kebutuhan diperkirakan terkait dengan mutu lulusan dan kualitas institusi pendidikan yang ada. Karena itu, pembenahan pada kurikulum, praktek kerja, sarana dan prasarana, serta program pemagangan menjadi penting untuk dilakukan. Selain pelatihan untuk bekerja, pelatihan untuk berwirausaha juga perlu mendapat perhatian, sehingga mereka bisa menciptakan lapangan pekerjaan.



Gambar 5.2 Persentase Perkiraan Distribusi Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Golongan Umur (Persen)

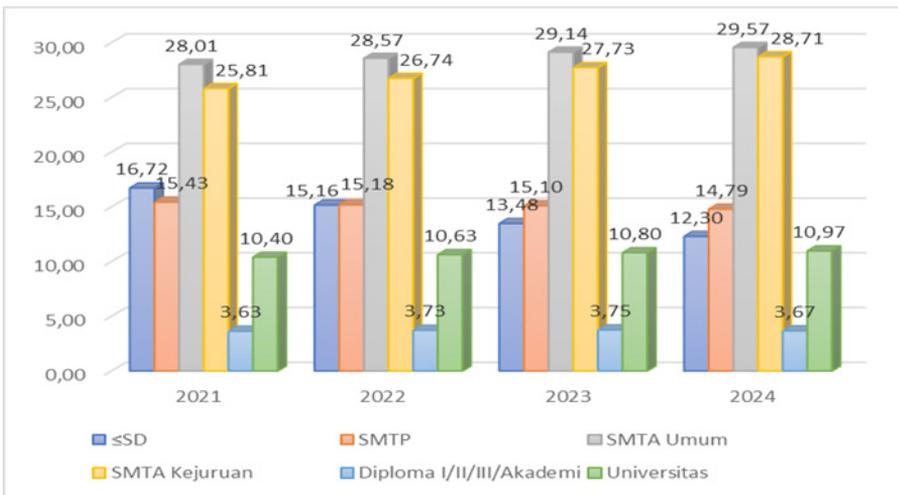
B. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Pengangguran terbuka pada tingkat pendidikan SMTA Umum dan SMTA Kejuruan, diperkirakan jumlahnya cukup banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya. Pada tahun 2021, misalnya, pengangguran terbuka di tingkat SMTA Umum sebanyak 2,44 juta orang dan di tingkat SMTA Kejuruan sebanyak 2,25 juta orang. Persentasenya adalah 28,01 persen (SMTA Umum) dan 25,81 persen (SMTA Kejuruan). Namun diperkirakan jumlahnya akan menurun meskipun persentasenya menunjukkan peningkatan di tahun-tahun berikutnya (2020-2024). Di tahun 2024 misalnya, jumlah pengangguran terbuka untuk tingkat pendidikan SMTA Umum adalah 2,24 juta orang, mengalami penurunan, namun persentasenya makin meningkat yaitu menjadi 29,57 persen. Sedangkan untuk SMK Kejuruan, jumlah pengangguran terbuka di tahun 2024 diperkirakan berjumlah 2,25 juta orang, sedikit mengalami penurunan. Sementara persentasenya mengalami kenaikan menjadi 28,71 persen. Tingkat pendidikan SD atau kurang cenderung diperkirakan mengalami penurunan baik dari sisi jumlah maupun persentasenya. Ini diperkirakan terkait dengan kebijakan pendidikan yang lebih baik sehingga memungkinkan anak-anak usia sekolah menjalani pendidikan, bukan mencari kerja. Yang menarik, justru ada perkiraan peningkatan persentase mereka yang berpendidikan perguruan tinggi (diploma maupun universitas) untuk masuk ke dalam kategori penganggur terbuka. Dengan demikian, selain perlu mengantisipasi kurikulum di tingkat diploma dan

universitas, juga perlu mengantisipasi perilaku lulusan diploma dan universitas ini dalam memilih pekerjaan. Dimungkinkan juga karena mereka ini tergolong yang baru memulai usaha.

Tabel 5.2 Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tahun			
	2021	2022	2021	2024
≤SD	1.460.319	1.273.886	1.090.323	933.915
SMP	1.347.906	1.275.556	1.220.803	1.122.569
SMTA Umum	2.446.997	2.400.819	2.356.411	2.244.753
SMTA Kejuruan	2.254.093	2.247.578	2.242.523	2.180.128
Diploma I/II/III/Akademi	317.274	313.211	303.622	278.292
Universitas	908.206	893.278	873.683	832.701
Jumlah	8.734.794	8.404.328	8.087.365	7.592.359

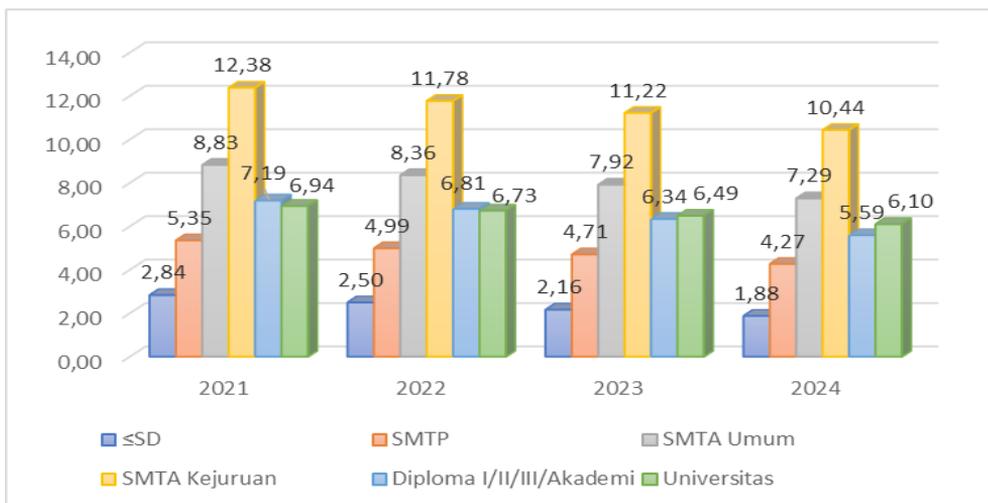


Gambar 5.3 Persentase Perkiraan Distribusi Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Tingkat Pendidikan (Persen)

TPT untuk SMTA Kejuruan diperkirakan tetap akan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya selama periode 2021-2024, meskipun mengalami kecenderungan menurun. Pada tahun 2021 TPT SMTA Kejuruan sebesar 12,38 persen kemudian menurun menjadi 10,44 persen di tahun 2024. TPT yang diperkirakan juga tinggi setelah SMTA Kejuruan adalah TPT SMTA Umum. Pada tahun 2021 diperkirakan sebesar 8,83 persen kemudian menurun

selama periode perkiraan, dan di tahun 2024 TPT tersebut diperkirakan menjadi 7,29 persen. Persoalan ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan SMTA Kejuruan dengan permintaan dunia kerja dan dunia usaha, diperkirakan tetap akan menjadi penghalang dalam terserapnya lulusan SMTA Kejuruan yang notabene sebenarnya dipersiapkan untuk langsung masuk ke dunia kerja dan dunia usaha. Karena itu diperlukan pelatihan, khususnya yang terkait dengan kompetensi dan keahlian di bidang teknologi informasi. Selain itu karena lulusan SLTA Kejuruan juga diharapkan dapat menjadi wirausahawan, maka perlu ada pelatihan-pelatihan yang terkait dengan kewirausahawan.

TPT untuk tingkat pendidikan tinggi (diploma dan universitas) diperkirakan pada tahun 2021 sebesar 7,19 persen (diploma) dan 6,94 persen (universitas). TPT tersebut diperkirakan akan menurun namun ada kecenderungan penurunan akan lebih cepat terjadi pada tingkat pendidikan diploma/akademi. Terlihat dalam perkiraan TPT diploma/akademi sebesar 5,59 persen dan TPT universitas sebesar 6,10 persen di tahun 2024. Ini mengindikasikan bahwa lulusan diploma/akademi lebih cepat terserap pada dunia kerja dan dunia usaha, sementara lulusan universitas cenderung lebih lambat terserap. Memperbanyak tingkat pendidikan diploma/akademi diperkirakan akan lebih menarik untuk menyiapkan angkatan kerja yang mudah terserap di pasar kerja, terutama pada bidang studi atau jurusan kewirausahawan, teknologi komunikasi, dan lainnya yang terkait dengan kompetensi digitalisasi pada berbagai lapangan usaha.



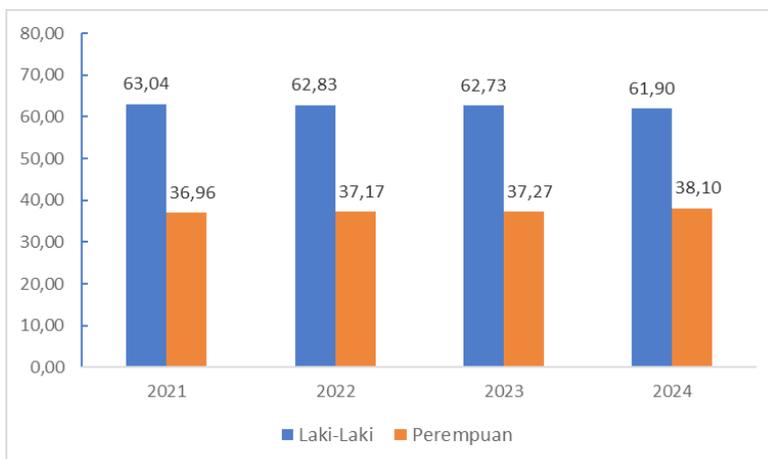
Gambar 5.4 Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 Menurut Tingkat Pendidikan (Persen)

C. Perkiraan Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Penganggur terbuka lebih banyak pada angkatan kerja laki-laki, sesuatu keadaan yang sudah berlangsung lama. Pada tahun 2021 jumlah penganggur terbukalaki-lakiadalah5,50jutaorang,sementarapenganggurterbukaperempuan hanya 3,22 juta orang. Ini menunjukkan bahwa penganggur terbuka laki-laki jumlahnya akan lebih banyak dibandingkan dengan penganggur perempuan, dan diperkirakan akan terus terjadi hingga tahun 2024, bahkan jika tidak ada kondisi yang luar biasa yang mampu mengubahnya, pola seperti demikian akan terus berlanjut di tahun-tahun berikutnya. Namun demikian, besarnya selisih atau perbedaan antara penganggur terbuka laki-laki dan perempuan nampaknya makin mengecil. Pada tahun 2021 contohnya, penganggur terbuka laki-laki lebih banyak 2,27 juta orang, sementara pada tahun 2024 perbedaannya adalah penganggur terbuka laki-laki lebih banyak 1,80 juta orang. Perubahan ini cukup besar, kondisi ini juga mengindikasikan bahwa angkatan kerja perempuan turut banyak mendapatkan peluang kerja di masa-masa yang akan datang. Fenomena kesetaraan gender dalam mengakses peluang kerja, meningkatnya tingkat pendidikan kerja, di masa-masa yang akan datang, ada kemungkinan terkait dengan hal ini.

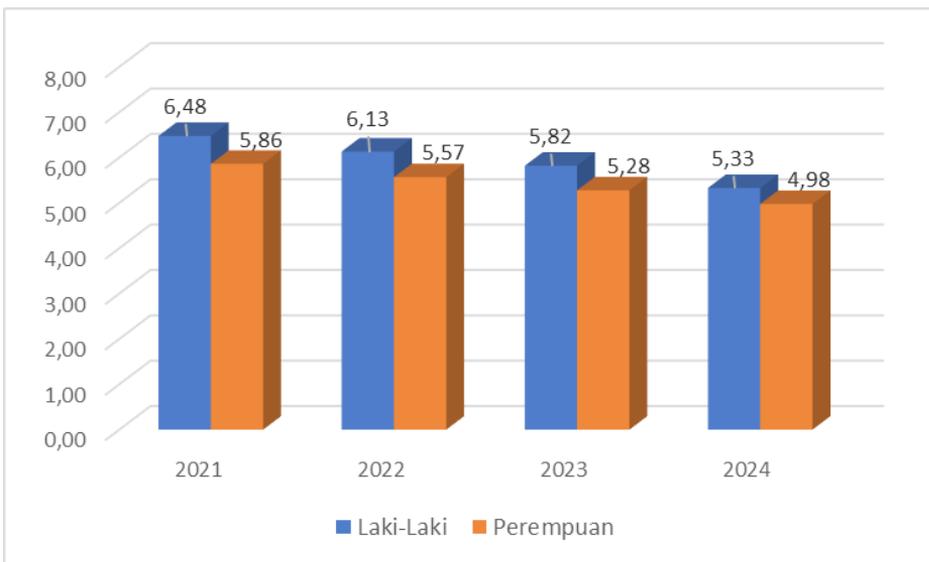
Tabel 5.3 Perkiraan Jumlah Pengangguran Tahun 2021-2024 Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tahun			
	2021	2022	2023	2024
Laki-Laki	5.506.614	5.280.727	5.072.842	4.699.434
Perempuan	3.228.180	3.123.601	3.014.523	2.892.925
Jumlah	8.734.794	8.404.328	8.087.365	7.592.359



Gambar 5.5 Persentase Perkiraan Distribusi Penganggur Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Jenis Kelamin (Persen)

TPT untuk penganggur laki-laki diperkirakan selalu lebih besar dari TPT untuk penganggur perempuan. TPT laki-laki di tahun 2021 sebesar 6,48 persen sementara TPT perempuan hanya sebesar 5,86 persen. Diperkirakan TPT baik laki-laki dan perempuan mengalami penurunan di tahun 2022, yaitu TPT laki-laki menjadi 6,13 persen sedangkan TPT perempuan 5,57 persen. TPT terkait erat dengan kinerja ekonomi yang akan membuka peluang kerja bagi angkatan kerja semakin baik jika kinerja ekonomi tumbuh dengan baik, sehingga dapat berdampak pada terjadinya penurunan TPT baik laki-laki maupun perempuan. Diperkirakan dinamika situasi dan kondisi yang baru saja terlepas dari pandemi Covid-19 belum mampu menurunkan TPT secara signifikan, meskipun arahnya telah menunjukkan penurunan.



Gambar 5.6 Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 Menurut Jenis Kelamin (Persen)

D. Perkiraan Pengangguran Menurut Provinsi

Penganggur terbuka di setiap wilayah provinsi diperkirakan berbeda-beda baik dari sisi jumlahnya maupun persentasenya. Secara umum perbedaan tersebut seiring dengan perbedaan dalam jumlah penduduk, jumlah angkatan kerja di setiap wilayah provinsi, meskipun kinerja ekonomi masing-masing wilayah juga memengaruhi dinamika jumlah dan persentase penganggur terbuka di masing-masing wilayah di sepanjang tahun perkiraan (2021-2024). Secara umum, jumlah pengangguran dan persentasenya di semua wilayah provinsi diperkirakan akan cenderung mengalami penurunan pada periode

tahun 2021-2024. Jumlah maupun persentase penurunannya beragam antar wilayah, karena sangat tergantung pada kedalaman dan keluasan dampak pandemi serta upaya pemulihan yang tercermin pada kinerja ekonomi masing-masing wilayah. Provinsi yang diperkirakan akan tetap memiliki jumlah dan persentase penganggur terbuka terbesar sepanjang periode perkiraan adalah provinsi-provinsi yang umumnya ada di pulau Jawa, seperti Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah. Provinsi Jawa Barat misalnya, diperkirakan sebanyak 2,31 juta orang atau 26,47 persen tahun 2021, mengalami sedikit perubahan pada dua tahun berikutnya, dan di tahun 2024 diperkirakan sebanyak 2,05 juta orang atau 27,07 persen. Sementara Provinsi Jawa Timur pada tahun 2021 memiliki penganggur terbuka diperkirakan sebanyak 1,14 juta orang atau 13,06 persen, dan diperkirakan turun menjadi 0,97 juta orang atau 12,90 persen. Ada penurunan jumlah namun ada kenaikan persentase di tahun 2024. Provinsi Jawa Tengah diperkirakan memiliki penganggur terbuka sebanyak 1,04 juta orang atau 11,96 persen, dan diperkirakan menurun menjadi sebanyak 0,77 juta orang atau 10,25 persen di tahun 2024. Di Pulau Sumatera, provinsi yang memiliki jumlah penganggur terbuka terbesar adalah Provinsi Sumatera Utara dan Sumatera Selatan. Provinsi Sumatera Utara diperkirakan memiliki jumlah penganggur sebesar 0,46 juta orang tahun 2021 dan menurun menjadi 0,44 juta orang di tahun 2024. Namun dari sisi persentase ternyata diperkirakan akan mengalami sedikit peningkatan yaitu 5,37 persen (tahun 2021) menjadi 5,92 persen (tahun 2024). Sumatera Selatan diperkirakan memiliki jumlah pengangguran terbuka sebanyak 0,19 juta orang (tahun 2021) dan turun menjadi 0,17 juta orang (tahun 2024). Dari sisi persentase 2,28 persen sedikit meningkat menjadi 2,34 persen. Provinsi yang memiliki sedikit pengangguran terbuka dan kecil persentasenya adalah provinsi Kalimantan Utara, Sulawesi Barat, dan Maluku Utara yaitu tiga provinsi yang belum lama terbentuk, pemekaran dari provinsi induknya. Beberapa provinsi diperkirakan akan mengalami peningkatan persentase proporsi pengangguran terbuka, namun tidak cukup signifikan, seperti provinsi Aceh, Jambi, Sumatera Selatan, Kepulauan Riau, Kalimantan Barat, Sulawesi Selatan, Maluku, Maluku Utara dan Papua Barat.

Tabel 5.4 Perkiraan Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Provinsi

Provinsi	Tahun Perkiraan			
	2021	2022	2023	2024
Provinsi Aceh	148.121	145.732	143.480	137.461
Provinsi Sumatera Utara	468.809	461.637	458.817	449.614
Provinsi Sumatera Barat	180.219	177.970	176.640	172.457
Provinsi Riau	184.187	180.946	179.534	175.596
Provinsi Jambi	85.502	83.609	81.457	79.054
Provinsi Sumatera Selatan	199.434	195.236	189.016	177.916
Provinsi Bengkulu	37.687	35.548	34.279	31.492
Provinsi Lampung	173.805	162.327	155.552	139.065
Provinsi Bangka-Belitung	33.893	31.411	30.279	28.442
Provinsi Kepulauan Riau	112.945	110.999	110.431	106.665
Provinsi DKI Jakarta	533.413	521.401	507.955	488.490
Provinsi Jawa Barat	2.312.338	2.244.225	2.156.706	2.055.274
Provinsi Jawa Tengah	1.044.751	961.353	879.723	778.120
Provinsi D I Y	88.598	83.411	79.132	73.169
Provinsi Jawa Timur	1.141.170	1.099.414	1.054.090	979.677
Provinsi Banten	620.597	613.428	608.315	589.399
Provinsi Bali	125.028	120.078	114.726	106.798
Provinsi Nusa Tenggara Barat	88.744	79.952	75.525	60.409
Provinsi Nusa Tenggara Timur	105.498	102.527	99.407	88.531
Provinsi Kalimantan Barat	136.747	132.546	130.497	125.332
Provinsi Kalimantan Tengah	50.603	45.519	41.942	35.738
Provinsi Kalimantan Selatan	92.881	85.228	79.962	72.368
Provinsi Kalimantan Timur	113.626	107.380	102.020	94.198
Provinsi Kalimantan Utara	15.376	13.716	12.489	10.607
Provinsi Sulawesi Utara	80.527	75.735	73.008	67.228
Provinsi Sulawesi Tengah	48.460	43.073	38.457	31.974
Provinsi Sulawesi Selatan	239.830	234.041	230.582	216.555
Provinsi Sulawesi Tenggara	51.841	47.686	44.009	37.733
Provinsi Gorontalo	19.783	17.438	15.607	12.270
Provinsi Sulawesi Barat	17.392	15.392	13.301	9.813
Provinsi Maluku	60.156	58.758	57.349	54.956
Provinsi Maluku Utara	27.160	26.237	25.894	24.424
Provinsi Papua Barat	31.088	30.115	29.689	27.907
Provinsi Papua	64.585	60.258	57.494	53.627
Jumlah	8.734.794	8.404.328	8.087.365	7.592.359

Tabel 5.5 Perkiraan Distribusi Persentase Pengangguran Terbuka Tahun 2021-2024 Menurut Provinsi (Persen)

Provinsi	2021	2022	2023	2024
Provinsi Aceh	1,70	1,73	1,77	1,81
Provinsi Sumatera Utara	5,37	5,49	5,67	5,92
Provinsi Sumatera Barat	2,06	2,12	2,18	2,27
Provinsi Riau	2,11	2,15	2,22	2,31
Provinsi Jambi	0,98	0,99	1,01	1,04
Provinsi Sumatera Selatan	2,28	2,32	2,34	2,34
Provinsi Bengkulu	0,43	0,42	0,42	0,41
Provinsi Lampung	1,99	1,93	1,92	1,83
Provinsi Bangka-Belitung	0,39	0,37	0,37	0,37
Provinsi Kepulauan Riau	1,29	1,32	1,37	1,40
Provinsi DKI Jakarta	6,11	6,20	6,28	6,43
Provinsi Jawa Barat	26,47	26,7	26,67	27,07
Provinsi Jawa Tengah	11,96	11,44	10,88	10,25
Provinsi D I Y	1,01	0,99	0,98	0,96
Provinsi Jawa Timur	13,06	13,08	13,03	12,90
Provinsi Banten	7,10	7,30	7,52	7,76
Provinsi Bali	1,43	1,43	1,42	1,41
Provinsi Nusa Tenggara Barat	1,02	0,95	0,93	0,80
Provinsi Nusa Tenggara Timur	1,21	1,22	1,23	1,17
Provinsi Kalimantan Barat	1,57	1,58	1,61	1,65
Provinsi Kalimantan Tengah	0,58	0,54	0,52	0,47
Provinsi Kalimantan Selatan	1,06	1,01	0,99	0,95
Provinsi Kalimantan Timur	1,30	1,28	1,26	1,24
Provinsi Kalimantan Utara	0,18	0,16	0,15	0,14
Provinsi Sulawesi Utara	0,92	0,90	0,90	0,89
Provinsi Sulawesi Tengah	0,55	0,51	0,48	0,42
Provinsi Sulawesi Selatan	2,75	2,78	2,85	2,85
Provinsi Sulawesi Tenggara	0,59	0,57	0,54	0,50
Provinsi Gorontalo	0,23	0,21	0,19	0,16
Provinsi Sulawesi Barat	0,20	0,18	0,16	0,13
Provinsi Maluku	0,69	0,70	0,71	0,72
Provinsi Maluku Utara	0,31	0,31	0,32	0,32
Provinsi Papua Barat	0,36	0,36	0,37	0,37
Provinsi Papua	0,74	0,72	0,71	0,71
Jumlah	100,0	100,0	100,0	100,0

TPT di masing-masing provinsi periode tahun 2021-2024 diperkirakan akan terus mengalami penurunan, meskipun besarnya penurunan berbeda-beda. Provinsi yang diperkirakan akan mengalami penurunan TPT cukup tinggi adalah Provinsi Kepulauan Riau (9,69 persen tahun 2021 menjadi 8,36 persen tahun 2024). Provinsi Jawa Barat (9,44 persen tahun 2021 menjadi 8,07 persen tahun 2024). Provinsi Jawa Tengah (5,54 persen tahun 2021 menjadi 4,03 persen tahun 2024). Provinsi Kalimantan Utara (4,30 persen tahun 2021 menjadi 2,75 persen tahun 2024). Provinsi Gorontalo (3,28 persen tahun 2021 dan 1,95 persen tahun 2024). Provinsi Kalimantan Timur (6,14 persen tahun 2021 dan 4,83 persen tahun 2024). Perubahan penurunan TPT untuk provinsi-provinsi tersebut sekitar 1,3 persen poin atau lebih. Kinerja ekonomi di daerah-daerah provinsi tersebut diperkirakan akan tumbuh positif, sehingga mampu menyerap angkatan kerja dan mengurangi pengangguran terbuka. Daerah-daerah tersebut juga diperkirakan terus mengalami pemulihan ekonomi yang relatif cepat dari dampak krisis ekonomi nasional akibat adanya pandemi Covid-19 tahun 2019-2021.

Tabel 5.6 Perkiraan TPT Tahun 2021-2024 Menurut Wilayah (Persen)

Provinsi	2021	2022	2023	2024
Provinsi Aceh	5,81	5,60	5,43	5,12
Provinsi Sumatera Utara	6,28	6,07	5,93	5,71
Provinsi Sumatera Barat	6,39	6,20	6,05	5,81
Provinsi Riau	5,59	5,36	5,19	4,95
Provinsi Jambi	4,62	4,46	4,30	4,13
Provinsi Sumatera Selatan	4,56	4,40	4,21	3,92
Provinsi Bengkulu	3,45	3,20	3,03	2,74
Provinsi Lampung	3,82	3,51	3,31	2,92
Provinsi Bangka-Belitung	4,55	4,17	3,98	3,69
Provinsi Kepulauan Riau	9,69	9,22	8,90	8,36
Provinsi DKI Jakarta	10,08	9,73	9,37	8,91
Provinsi Jawa Barat	9,44	9,04	8,57	8,07
Provinsi Jawa Tengah	5,54	5,06	4,59	4,03
Provinsi D I Y	3,92	3,64	3,41	3,11
Provinsi Jawa Timur	5,05	4,80	4,54	4,16
Provinsi Banten	9,83	9,54	9,29	8,86
Provinsi Bali	4,81	4,56	4,30	3,95
Provinsi Nusa Tenggara Barat	3,24	2,85	2,64	2,07
Provinsi Nusa Tenggara Timur	3,62	3,42	3,23	2,81

Provinsi	2021	2022	2023	2024
Provinsi Kalimantan Barat	5,17	4,93	4,78	4,52
Provinsi Kalimantan Tengah	3,62	3,21	2,92	2,45
Provinsi Kalimantan Selatan	4,18	3,78	3,49	3,11
Provinsi Kalimantan Timur	6,14	5,70	5,32	4,83
Provinsi Kalimantan Utara	4,30	3,74	3,32	2,75
Provinsi Sulawesi Utara	6,48	6,01	5,72	5,21
Provinsi Sulawesi Tengah	3,03	2,65	2,33	1,91
Provinsi Sulawesi Selatan	5,51	5,27	5,09	4,70
Provinsi Sulawesi Tenggara	3,76	3,38	3,05	2,56
Provinsi Gorontalo	3,28	2,85	2,51	1,95
Provinsi Sulawesi Barat	2,46	2,13	1,81	1,31
Provinsi Maluku	7,03	6,72	6,42	6,03
Provinsi Maluku Utara	4,57	4,31	4,17	3,85
Provinsi Papua Barat	6,18	5,84	5,63	5,19
Provinsi Papua	3,61	3,32	3,13	2,88

BAB VI

Kebijakan, Strategi dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan

A. Kebijakan Umum

Ada lima strategi mencapai Nawacita dan sasaran Visi Indonesia 2045, pertama adalah melalui pembangunan sumber daya manusia agar menjadi pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi; serta didukung dengan kerjasama industri dan talenta global; kedua, pembangunan infrastruktur yang bertujuan untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses ke kawasan wisata, mendongkrak lapangan kerja baru, dan mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian rakyat, ketiga penyederhanaan regulasi: Omnibus Law, UU Cipta Lapangan Kerja dan UU Pemberdayaan UMKM; keempat penyederhanaan birokrasi: antara lain memprioritaskan investasi untuk penciptaan lapangan kerja, dan kelima transformasi ekonomi: ketergantungan SDA ke daya saing manufaktur dan jasa modern dengan nilai tambah tinggi. Strategi tersebut akan tidak hanya berdampak pada perluasan kesempatan kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas angkatan kerja sehingga dapat mengisi kesempatan kerja baru.

Kebijakan perluasan kesempatan kerja erat kaitannya dengan perluasan investasi dan penetapan besaran upah. Investasi akan mendorong kebutuhan tenaga kerja, sebaliknya penetapan upah yang terlalu tinggi tanpa dibarengi dengan peningkatan produktivitas tidak mendorong investasi baru masuk.

1. Kebijakan Investasi

Investasi erat kaitannya dengan perluasan kesempatan kerja atau pembukaan lapangan kerja baru. Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto (PMTDB) dalam penghitungan pendapatan nasional mencerminkan kegiatan investasi terhadap perekonomian. Di tahun 2020, kegiatan Investasi memberikan peran 31,73 persen terhadap perekonomian atau menempati urutan kedua setelah pengeluaran konsumsi rumah tangga³¹.

31 BPS. 2021. Pendapatan Nasional 2016-2020.

Dengan target pertumbuhan ekonomi rata-rata 5,7-6,0 persen per tahun maka perlu investasi sebesar Rp35.212,4 triliun – Rp35.455,6 triliun sepanjang tahun 2020-2024. Peran pemerintah dan BUMN diharapkan masing-masing menyumbang sebesar 8,4-10,1 persen dan 8,5-8,8 persen, investasi swasta 17,7 persen, dan sisanya dari masyarakat.

Terdapat 41 Proyek Prioritas Strategis (*Major Project*) nasional yang diharapkan akan sangat mendorong investasi. Melalui proyek tersebut mampu menjadi daya ungkit pencapaian prioritas pembangunan (RPJMN 2021-2024). Beberapa proyek yang potensial dalam penyerapan atau pembukaan lapangan kerja baru antara lain: (i) pemanfaatan industri 4.0 di 5 sub sektor industri prioritas agar dapat meningkatkan kontribusi industri dalam PDB menjadi 21,0 persen, (ii) pembangunan 10 destinasi pariwisata prioritas: Danau Toba, Borobudur dan sekitarnya, Mandalika, Labuan Bajo, Likupang, Wakatobi, Raja Ampat, Bromo Tengger-Semeru, Bangka Belitung, dan Morotai. Pembangunan pariwisata tersebut untuk meningkatkan devisa sektor pariwisata menjadi 30 miliar USD (2024), (iii) meningkatkan jumlah perjalanan wisatawan 350-400 juta perjalanan dan wisatawan mancanegara 22,3 juta kedatangan (2024), (iv) pembangunan Sembilan kawasan industri di luar Jawa dan 31 *smelter* untuk industrialisasi di luar Pulau Jawa; dan pemindahan ibu kota negara (IKN) untuk meningkatkan pembangunan Kawasan Timur Indonesia untuk pemerataan wilayah.

Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) diharapkan dapat mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional dengan meningkatkan nilai tambah, lapangan kerja, investasi, ekspor, dan daya saing perekonomian (RPJMN tahun 2020-2024). Untuk meningkatkan daya saing penanaman modal dan untuk menjadikan Indonesia sebagai negara tujuan penanaman modal maka harus meningkatkan realisasi penanaman modal dan meningkatkan kepercayaan pelaku usaha/penanam modal. Salah satunya adalah dengan penyederhanaan birokrasi melalui dengan memberikan prioritas investasi untuk yang menciptakan lapangan kerja, kemudian memangkas prosedur dan birokrasi yang panjang.

BKPM sangat penting untuk mendorong investasi karena sangat berperan dalam meningkatkan realisasi penanaman modal. BKPM telah dua arah kebijakan, yaitu: pertama adalah peningkatan inovasi dalam rangka pencapaian target penanaman modal, dan kedua adalah peningkatan penanaman modal yang berkualitas dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Kebijakan yang berdampak pada perluasan kesempatan adalah dengan mendorong peningkatan penanaman modal di bidang usaha yang banyak menyerap tenaga kerja, dengan cara mendorong peningkatan penanaman modal pada: (i) sektor jasa formal; (ii) sektor industri manufaktur yang padat karya; dan (iii) sektor yang dapat memanfaatkan kapasitas dan kualitas SDM yang telah tersedia. Salah satu kegiatannya adalah memberikan kemudahan berusaha di Indonesia antara lain dengan memperpendek waktu pemberian izin, dan menerapkan perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik.

2. Penetapan Upah Minimum.

Upah pekerja bisa memengaruhi serapan tenaga kerja. Ketika upah terlalu tinggi maka perusahaan akan melakukan substitusi dengan menggunakan kapital, sehingga akan meningkatkan pengangguran. Demikian juga sebaliknya maka upah yang rendah akan mendorong perusahaan untuk menyerap tenaga kerja sehingga lebih dapat membuka kesempatan kerja. Namun hal ini akan menghambat pencapaian perbaikan kesejahteraan pekerja. Untuk itu prinsip penetapan upah minimum hendaknya mempertimbangkan kondisi perekonomian nasional dan kemampuan perusahaan. Dengan demikian dapat terwujud sistem pengupahan yang adil bagi pihak pekerja/buruh untuk meningkatkan kesejahteraan. Kebijakan penetapan upah minimum telah diatur dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sub bab Ketenagakerjaan dan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

3. Kebijakan Peningkatan Kualitas Pekerja

Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan vokasi antara lain dengan pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis kerjasama industri. Beberapa aspek yang bisa dilakukan antara lain: a) peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam pendidikan dan pelatihan vokasi, b) reformasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi dengan penguatan pembelajaran inovatif, lebih menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktek dan magang di industri praktek kerja pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai standar, peningkatan kerja sama pemanfaatan fasilitas praktek kerja di industri, c) penguatan sistem sertifikasi kompetensi vokasi sesuai kebutuhan industri, d) peningkatan tata kelola pendidikan dan pelatihan vokasi, terutama peningkatan akses ke pelatihan vokasi melalui penerapan Program Kartu Prakerja. Program Kartu Prakerja adalah

program pengembangan kompetensi kerja dan kewirausahaan yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi, termasuk pelaku usaha mikro dan kecil. Untuk lebih mendorong implementasi Kartu Prakerja maka sudah ada Perpres tentang Kartu Prakerja. Beberapa Kementerian/Lembaga telah mempunyai program Kartu Prakerja untuk meningkatkan kualitas pekerja.

B. Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja

Untuk mengendalikan angkatan kerja kebijakannya harus dimulai dari pengendalian penduduk karena meningkatnya jumlah penduduk akan memengaruhi angkatan kerja. Kebijakan pemerintah untuk mengendalikan jumlah penduduk sudah lama dilakukan dengan Program Keluarga Berencana yang mendorong keluarga memiliki anak yang berkualitas dengan membatasi jumlah anak yang dimiliki. Jumlah rata-rata anak yang dilahirkan perempuan (*total fertility rate*) mencapai 2,4 tahun 2017 (SDKI 2017). Tantangannya adalah menurunkan TFR dengan memberikan layanan keluarga berencana yang berkualitas. Dalam dokumen RPJMN 2020-2024, arah kebijakan keluarga berencana adalah dengan: a) perluasan akses dan kualitas pelayanan KB dan kesehatan reproduksi sesuai karakteristik wilayah, b) optimalisasi peran sektor swasta dan pemerintah daerah melalui advokasi, komunikasi, informasi, edukasi (KIE), c) konseling tentang pengendalian penduduk, KB dan kesehatan reproduksi, d) peningkatan kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) serta peningkatan kapasitas tenaga lini lapangan, e) penguatan fasilitas kesehatan, jaringan dan jejaring fasilitas kesehatan dalam pelayanan KB dan kesehatan reproduksi, dan f) usaha kesehatan bersumber daya masyarakat.

Jumlah penduduk yang besar terutama penduduk muda merupakan potensi dalam pembangunan, namun jika jumlah yang besar tersebut tidak diiringi dengan pendidikan dan keterampilan yang sesuai akan menjadi beban pemerintah dan masyarakat. Untuk mengendalikan angkatan kerja terutama angkatan kerja muda dilakukan dengan mendorong penduduk usia sekolah tetap berada di sekolah. Dengan tetap bersekolah, diharapkan tidak menambah angkatan kerja baru dan kualitas pendidikan akan meningkat. Tantangannya adalah mencegah putus sekolah anak-anak dari keluarga miskin yang tidak memiliki biaya untuk tetap bersekolah. Kebijakan pemerintah dalam mencegah putus sekolah salah satunya adalah dengan Program Keluarga Harapan (PKH) yang mensyaratkan keluarga

penerima dana PKH yang memiliki anak usia sekolah harus menyekolahkan anaknya. Dalam RPJMN 2020-2024 kebijakan untuk perluasan akses pendidikan dan percepatan program wajib belajar 12 tahun dilakukan dengan melalui :

1. pemberian bantuan pendidikan memadai bagi anak keluarga kurang mampu dan bantuan bagi lulusan pendidikan menengah yang melanjutkan ke pendidikan tinggi dari keluarga tidak mampu melalui Program Kartu Indonesia Pintar (KIP) Kuliah;
2. pemerataan layanan pendidikan antar wilayah, dengan memberikan keberpihakan kepada daerah yang kemampuan fiskal dan kinerja pendidikannya rendah, dan penerapan model layanan yang tepat untuk daerah 3T (tertinggal, terdepan, terluar), seperti pendidikan terintegrasi (sekolah satu atap/SATAP), sekolah terbuka, pendidikan jarak jauh, dan pendidikan berpola asrama;
3. pemerataan memperoleh pendidikan tinggi berkualitas melalui perluasan daya tampung terutama untuk bidang-bidang yang menunjang kemajuan ekonomi dan penguasaan sains dan teknologi;
4. penanganan anak usia sekolah yang tidak sekolah (ATS) untuk kembali bersekolah, dengan pendataan tepat, penjangkauan dan pendampingan efektif, revitalisasi gerakan kembali bersekolah, dan model pembelajaran tepat untuk anak berkebutuhan khusus, anak yang bekerja, berhadapan dengan hukum, terlantar, jalanan, dan di daerah bencana;
5. peningkatan pemahaman dan peran keluarga dan masyarakat mengenai pentingnya pendidikan; dan
6. peningkatan layanan 1 tahun pra-sekolah.

C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah memberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja atau tenaga kerja yang ingin meningkatkan keterampilannya. Namun mengingat jumlah angkatan kerja sangat besar sehingga pelatihan tidak cukup dilakukan oleh pemerintah. UU Cipta Kerja menyebutkan pelatihan kerja dapat diselenggarakan tiga pihak yaitu a) lembaga pelatihan kerja pemerintah, b) lembaga pelatihan kerja swasta, dan c) lembaga pelatihan kerja perusahaan. Selain pelatihan, kerja sama pemerintah dan swasta (industri) sangat penting

terutama dalam program pemagangan yang memberikan kesempatan bagi calon tenaga kerja untuk belajar dan mengalami atmosfer dunia kerja.

Berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, dalam RPJMN 2020-2024 disebutkan pemerintah akan melakukan kebijakan reformasi pendidikan dan pelatihan yang meliputi: a) penguatan pembelajaran inovatif dengan penyelarasan program studi/bidang keahlian mendukung pengembangan sektor unggulan dan kebutuhan industri/swasta, b) penyelarasan kurikulum sesuai kebutuhan industri, c) penyelarasan pola pembelajaran, d) penguatan pembelajaran bahasa asing, e) penguatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan vokasi sistem ganda (*dual TVET system*) yang menekankan pada penguasaan keterampilan berbasis praktek dan magang di industri, f) perluasan penerapan *teaching factory/teaching industry* berkualitas sebagai salah satu sistem pembelajaran standar industri, g) revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran dan praktek kerja pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai standar, h) peningkatan kerja sama pemanfaatan fasilitas praktek kerja di industri, termasuk unit produksi/*teaching factory/teaching industry*, i) pembangunan Balai Latihan Kerja komunitas di lingkungan sekolah/lembaga keagamaan, j) peningkatan fasilitasi dan kualitas pemagangan, dan k) penyusunan strategi penempatan lulusan. Selain itu dari sisi pengajar/instruktur juga akan dilakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi termasuk magang guru/instruktur ke industri.

Sejalan dengan RPJMN, untuk meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing Kementerian Ketenagakerjaan dalam Renstra 2020-2024 akan melakukan upaya peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- a. meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi;
- b. meningkatkan produktivitas pekerja;
- c. meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negeri
- d. meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
- e. melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja;
- f. meningkatkan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
- g. meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- h. menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- i. meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pelatihan dan produktivitas

D. Kebijakan Sektor

Kebijakan sektor ini merupakan rangkuman dari kebijakan masing-masing Kementerian/Lembaga (K/L) Pembina sektor yang terdiri dari dua kebijakan yaitu perluasan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM.

1. Pertanian, Kehutanan, Perikanan

a. Pertanian

Sektor pertanian masih menjadi tumpuan hidup bagi sebagian besar penduduk Indonesia. Jumlah penduduk yang bekerja di sektor pertanian mencapai 32 juta tahun 2019 dan pada saat pandemi jumlahnya mengalami kenaikan menjadi 35 juta tahun 2020 atau ada tambahan sekitar 3 juta orang. Namun di sisi lain, tenaga kerja sektor pertanian mengalami proses penuaan. Sebagian besar petani (61 persen) berusia tua (45 tahun ke atas) dan tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SD.

Sesuai dengan amanat UU No. 18 tahun 2012 tentang Pangan, kebijakan sektor pertanian ditujukan untuk mewujudkan kedaulatan pangan yang dilakukan dengan berbagai kebijakan yaitu: a) peningkatan produksi pangan pokok, b) stabilisasi harga bahan pangan, c) peningkatan kesejahteraan pelaku usaha pangan, d) mitigasi gangguan terhadap ketahanan pangan (fenomena perubahan iklim, bencana, impor akibat restriksi pangan), dan f) perbaikan kualitas konsumsi pangan dan gizi masyarakat.

Berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja di sektor pertanian, kebijakan yang diambil adalah sebagai berikut :

- i) Program Pengembangan *Food Estate* dilaksanakan di Provinsi Kalimantan Tengah, Sumatera Utara dan Nusa Tenggara Timur (NTT). Tahun 2022 akan dikembangkan *Food Estate* di Sumatera Selatan dan Papua. Namun, *Master Plan* Pengembangan *Food Estate* baru diterbitkan Bappenas untuk lokasi Kalimantan Tengah. Kawasan *Food Estate* yang akan dikembangkan di Kalimantan Tengah mencapai 168.000 hektar, dengan luas lahan percontohan 30.000 ha di Kabupaten Pulau Pisang dan Kapuas. Program ini diharapkan dapat menyerap banyak tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan petani. Pada pengembangan *Food Estate* ada tiga program yang akan dilakukan yaitu:
 - Penataan Kawasan dan Pengembangan Sarana & Prasarana

- Pengembangan SDM dan Korporasi Petani
 - Peningkatan Kapasitas dan Diversifikasi usaha
- ii) Untuk menarik petani muda dalam pertanian budidaya (*onfarm*), salah satu kebijakannya adalah dengan mengembangkan *smart farming* yaitu penggunaan perangkat teknologi digital dalam pertanian yaitu penerapan *internet of thing (IoT)*, *robot construction*, *artificial intelligence*, *automatic tractor*, *smart green house*, *transplanter*, penggunaan teknologi *android* untuk mengatur pengairan tanaman.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja pertanian, kebijakan yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- i) Penguatan penyelenggaraan penyuluhan pertanian dengan strategi:
 - Penyuluhan berbasis teknologi informasi dan komunikasi
 - Penguatan kelembagaan petani berbasis korporasi
- ii) Penguatan pendidikan vokasi pertanian dengan strategi:
 - Regenerasi dan penumbuhan minat generasi muda pertanian
 - Penyelenggaraan pendidikan vokasi berbasis kompetensi
- iii) Penguatan pelatihan vokasi & sertifikasi profesi pertanian dengan strategi:
 - Pengembangan pelatihan vokasi, standarisasi, dan sertifikasi profesi pertanian

b. Kehutanan

Sektor kehutanan berada dalam pembinaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kementerian ini memiliki kebijakan strategis yang menjadi peluang penyerapan tenaga kerja, khususnya yang terkait dengan sektor kehutanan adalah (1) Kebijakan Multi Usaha Kehutanan, (2) Perhutanan Sosial : Dukungan Usaha Produktif, (3) Kebijakan Wisata Alam, (4) Rehabilitasi Hutan dan Lahan.

Kebijakan Multi Usaha Kehutanan secara khusus, antara lain (1) memberikan peluang kerja sama investasi dalam pemanfaatan hutan bersama *stakeholder*, (2) menjamin pemenuhan bahan baku untuk mendukung daya saing industri pengolahan kayu dan industri lainnya, (3) pembangunan *food estate* dan hutan tanaman energi dalam skema multi usaha kehutanan, (4) membangun kluster usaha kehutanan terintegrasi hulu, hilir dan pasar, baik

di kawasan ekonomi khusus maupun kawasan ekonomi potensial lainnya untuk peningkatan efisiensi dan daya saing produk, (5) meningkatkan produktivitas hasil hutan dengan sistem silvikultur (multi sistem silvikultur dan Teknik SILIN) serta pemanenan berdampak rendah (*reduced impact logging*) dalam pengelolaan hutan sesuai kondisi tapak, (6) memberikan fasilitasi pemegang perizinan berusaha untuk membangun industri pengolahan hasil hutan di areal kerjanya, (7) mengembangkan konfigurasi baru bisnis kehutanan dengan mengedepankan peran masyarakat dan UKM.

Program-program yang telah dilakukan di tahun 2020 dan 2021 untuk peningkatan perluasan kesempatan kerja di sektor kehutanan:

- Padat Karya Penanaman Mangrove (2020) yang melibatkan 53.712 orang.
- Padat Karya Perhutanan Sosial Untuk Pangan (2020) yang melibatkan 793.358 keluarga anggota kelompok perhutanan sosial.
- Padat Karya *Food Estate* (2020) yang melibatkan 69.256 orang dan 80 kelompok perhutanan sosial.
- Padat Karya Produktif Sampah (2021) yang melibatkan 459.750 orang.
- Padat Karya Penyangga Wisata Konservasi (2021) yang melibatkan 589.850 orang di 557 desa.
- Padat Karya Tata Batas Pengukuhan Hutan (2021) dengan kesempatan kerja 182.069 Hari Orang Kerja (HOK) pada areal 37.258.557,96 Ha.

Sementara itu untuk meningkatkan SDM kehutanan, terdapat program pelatihan dan pemagangan yang dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Dan Pemagangan Usaha Kehutanan Swadaya (LP2UKS)-Wanawiyata Widyakarya. Lembaga pelatihan dan pemagangan usaha kehutanan yang dimiliki dan dikelola secara swadaya oleh kelompok masyarakat atau perorangan sebagai tempat pelatihan dan pemagangan yang ditetapkan oleh Kepala Badan P2SDM atas nama Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Selain itu, Kementerian Kehutanan juga menyelenggarakan pendidikan bagi para pekerja, baik formal (seperti pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan (SMKK) dan pendidikan non formal (Pelatihan Vokasi SDM Bidang Kehutanan, Pelatihan Vokasi SDM Bidang Lingkungan Hidup, Pelatihan dan Pemagangan Masyarakat Berbasis Usaha Kehutanan).

Sementara itu juga dilakukan Revitalisasi Pendidikan Vokasi SMK Kehutanan: rekonstruksi kurikulum dan metode pembelajaran (70 persen

praktek, 30 persen teori), rekrutmen siswa (lokasi siswa dekat area hutan), pendidik dan tenaga kependidikan (peningkatan kompetensi), sertifikasi lulusan SMKK (memperluas uji kompetensi), sarana dan prasarana (pengembangan *teaching factory*), dan kerjasama (kerja sama pelaku usaha kehutanan melalui bursa kerja). Dalam kenyataannya SDM kehutanan masih dalam kondisi belum mencukupi. Jumlah kebutuhan SDM kehutanan: 47.422 orang, namun yang tersedia saat ini hanya 45.607 orang.

c. Perikanan

Pertumbuhan sektor perikanan pada Q2-2021 adalah 9,6 persen. Sebelumnya, pada Q2 tahun 2019 sebesar 6,07 persen kemudian turun drastis di Q2-2020 yaitu -0,63 persen. Bahkan pada Q1-2021 pertumbuhan negatif mencapai -1,31 persen. Tentu penurunan pertumbuhan ini telah berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan sebaliknya kembalinya pertumbuhan yang cukup signifikan juga berdampak pada pemulihan penyerapan tenaga kerja. Diperkirakan pada tahun selanjutnya hal ini akan terus tumbuh. Beberapa data yang menunjukkan pertumbuhan tersebut, antara lain sebagai berikut :

- 1) Produksi perikanan sampai dengan triwulan II tahun 2021 adalah sebesar 12.083.819 ton terdiri dari produksi perikanan tangkap sebesar 3.871.105 ton dan ikan dari perikanan budidaya sebesar 3.474.788 ton dan rumput laut dari perikanan budidaya sebesar 4.737.926 ton.
- 2) Capaian produksi perikanan sampai dengan triwulan II-2021 mengalami peningkatan sebesar 5,19 persen jika dibandingkan dengan periode yang sama tahun 2020. Peningkatan produksi ini berasal dari peningkatan produksi ikan hasil pembudidaya dan penangkapan.
- 3) Peningkatan produksi perikanan budidaya triwulan II tahun 2021 dengan berasal dari Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sumatera Selatan, Sulawesi Selatan, dan Aceh dengan komoditas ikan seperti udang, ikan mas, kakap, patin, lele, dan gurami. Peningkatan produksi dikarenakan dampak sudah mulainya berproduksinya beberapa program prioritas perikanan budidaya seperti pembangunan kluster tambak bioflok, bantuan benih, dan pakan mandiri.
- 4) Peningkatan produksi perikanan tangkap terjadi di 121 pelabuhan dan 22 UPT pusat. Pertumbuhan produksi tersebut antara lain berasal dari pelabuhan perikanan yang ada di wilayah Provinsi Jawa Barat

(PPN Kejawanan, PPN Palabuhanratu), Jawa Tengah (PPN Pekalongan), Kalimantan Barat (PPN Pemangkat), dan Jawa Timur (PPN Prigi) dengan komoditas yang mengalami peningkatan adalah cakalang, tongkol, banyar, dan tenggiri.

Meningkatnya produksi tersebut di atas mengindikasikan makin banyak tenaga kerja yang terserap di sektor perikanan.

Dalam menghadapi era industri 4.0, Kementerian Kelautan dan Perikanan melakukan Transformasi Riset dan SDM yaitu berupa a) pengembangan kapasitas SDM dalam pembelajaran daring/*online*, b) kolaborasi dan model pembelajaran dengan *digital skills* teknologi terbaru – *learning by doing*, c) identifikasi kebutuhan dan kondisi peserta dari generasi milenial dengan inovasi pembelajaran terbaru.

Dalam rangka menyiapkan SDM tersebut, diselenggarakan pendidikan kelautan dan perikanan yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan di bawah Kementerian KKP dengan sistem pendidikan yang terdiri pembentukan karakter, berbasis *teaching factory*, kewirausahaan, *blended learning*, dan *boarding school*. Adapun fasilitas pendidikan dan pelatihan mencakup:

- 23 Satuan Pendidikan KP: 13 Politeknik KP, 1 Akademi Komunitas KP, 9 SUPM
- Fasilitas : Kapal latih (5 s.d 753 GT) 25 unit, bengkel praktek 22 unit, *docking* kapal 2 unit, *fishing gear* 10 unit, tambak praktek 52,66 ha, kolam praktek 27 unit, pembenihan ikan 20 unit, *cold storage* 6 unit, *workshop* pengolahan perikanan 18 unit, laboratorium, perpustakaan, asrama, dll.

Kementerian KKP menyediakan pelatihan secara digital yaitu:

- 1) e-milea: *Electronic Millennial Learning* merupakan media pembelajaran *online* yang menyediakan berbagai macam diklat bagi pengembangan kompetensi ASN KKP.
- 2) e-Jaring merupakan layanan: Pembelajaran daring perikanan yang menyediakan berbagai macam diklat pengembangan kompetensi masyarakat kelautan dan perikanan.

- 3) Penyuluhan digital: Sistem informasi penyebarluasan materi penyuluhan kelautan dan perikanan. Masyarakat dapat mengakses langsung materi penyuluhan dan informasi terkini lainnya seputar kelautan dan perikanan.
- 4) Konseling Perikanan: Kegiatan penyuluhan melalui penyampaian informasi kelautan dan perikanan menggunakan media digital sesuai isu tema terkini dan *up-to-date*.

2. Industri Pengolahan

Jumlah tenaga kerja sektor industri pada Februari 2021 sebesar 17,82 juta orang, terutama tersebar pada 5 sektor yang merupakan industri penyerap tenaga kerja terbesar yaitu (1) industri makanan dan minuman (5,2 juta orang), (2) industri pakaian jadi (2,32 juta orang), (3) industri kayu, barang dari kayu dan gabus (tidak termasuk furnitur, dan barang anyaman dari rotan sejenisnya (1,51 juta orang), (4) industri barang galian bukan logam (1,07 juta orang) dan (5) industri tekstil (1,03 juta orang). Hasil proyeksi menunjukkan bahwa pada tahun 2021 hingga 2024 jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan ini akan terus meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 3,7 persen per tahun.

Terkait dengan ketenagakerjaan di sektor ini, yang menjadi isu utama adalah kurangnya tenaga ahli *skill supervisor* dan *superintendent*. Kemudian, mayoritas tenaga kerja di sektor ini berpendidikan SMTP ke bawah dan 87 persen belum pernah mengikuti pelatihan sebelumnya. Sebagai strategi penyelesaiannya adalah meningkatkan penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur dalam rangka mengoptimalkan potensi bonus demografi, antara lain melalui *link and match*, *reskilling*, dan *upskilling* tenaga kerja industri serta penyiapan lembaga pendidikan dalam Wilayah Pusat Pertumbuhan Industri (WPPI) dan kawasan industri. Selain itu, Kementerian Perindustrian juga membuat program pengembangan vokasi, yaitu :

1. Pendidikan vokasi industri menuju *dual system*,
2. Pembangunan Poltek/Akademi Komunitas di (WPPI),
3. Pembangunan *link and match* lembaga pendidikan dan industri,
4. Pendidikan dan pelatihan sistem *3 in 1*,
5. Pembangunan infrastruktur dan sertifikasi kompetensi, dan
6. Pengembangan SDM menuju industri 4.0.

Pelatihan vokasi industri sistem *3 in 1* mencakup; pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi, penempatan kerja di industri. Pada Agustus tahun 2021, ada sejumlah 44.175 orang yang mengikuti pelatihan ini, tersebar di 111 daerah.

Terkait dengan kebutuhan industri 4.0, strategi yang dilakukan untuk mendorong peningkatan Keterampilan SDM adalah :

- Perbaiki kurikulum untuk sekolah vokasi agar lebih sesuai dengan industri 4.0.
- Pembuatan "*Center of Excellence*" untuk teknologi industri 4.0.
- Program pelatihan "*Training for Trainer*" dengan melibatkan tenaga ahli dari dalam maupun luar negeri untuk program *technology transfer*.
- Membangun fasilitas pembelajaran *e-learning* terkait industri 4.0 dengan melibatkan pakar dan institusi pendidikan dari luar negeri sebagai salah satu sumber pengetahuan.
- Membentuk ekosistem/komunitas yang terdiri dari unsur industri, akademis dan pemerintah yang bekerja sama di dalam penelitian, pengembangan dan pertukaran ilmu pengetahuan di bidang industri 4.0 melalui kegiatan forum, seminar maupun *exhibition*.
- Mengadakan program bantuan untuk penelitian dan pengembangan yang terkait teknologi Industri 4.0.
- Mengadakan program yang mendukung mobilitas pakar dan tenaga kerja bidang Industri 4.0, baik dari dalam negeri ke luar negeri, maupun dari luar negeri ke dalam negeri untuk program penelitian, pendidikan dan pelatihan.
- Mengadakan program AUDIT dan pemberian penghargaan untuk institusi yang melakukan kegiatan-kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan dan teknologi di bidang industri 4.0 dengan baik (contoh *MAKE Award* untuk bidang *knowledge management*)

Kementerian Perindustrian memiliki Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0) adalah bagian dari program *making Indonesia 4.0* yang dibangun untuk membantu industri di Indonesia bertransformasi menuju industri 4.0.

3. Perdagangan Besar dan Eceran

Sejumlah data menunjukkan bahwa Sektor Perdagangan tumbuh 9,44 persen pada tahun 2021. Indeks Keyakinan Konsumen (IKK) menguat

pada Q2-2021. Sementara itu penjualan mobil dan motor tumbuh signifikan. Indeks Penjualan Ritel (IPR) juga tumbuh positif pada Q2-2021. Meskipun perdagangan tumbuh, namun belum tentu hal itu menunjukkan pekerja juga bertambah. Fenomena perdagangan yang berbentuk *online shopping*, di satu sisi memunculkan jenis pekerjaan baru namun di sisi lain menghilangkan jenis pekerjaan yang ada sebelumnya.

Munculnya jenis atau bentuk perdagangan yang makin beragam juga akan menambah makin luasnya kesempatan kerja. Seperti diketahui ada dua model distribusi barang yaitu distribusi barang secara tidak langsung (distributor dan jaringannya, agen dan jaringannya, waralaba), dan distribusi barang secara langsung (*single level marketing/SLM* dan *multi level marketing/MLM*). Kemudian, model waralaba saat ini telah mengoperasikan 93.732 gerai dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 628.622 tenaga kerja. Sedangkan penjualan langsung merekrut mitra usaha sebanyak 7,3 juta mitra. Mereka mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 3.730 orang (hingga 2020). Selain itu saat ini berkembang perdagangan elektronik atau *e-commerce* yaitu perdagangan yang transaksinya dilakukan melalui serangkaian perangkat dan prosedur elektronik.

Dalam kaitannya dengan pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia, yang langsung atau pun tidak langsung berdampak pada sektor perdagangan, Kementerian Perdagangan belum melakukan suatu kajian atau survei untuk mengetahui dampak negatif atau pun dampak positif dari fenomena itu. Namun diperkirakan terdapat jenis dan model perdagangan yang muncul dan berkurang. Perdagangan yang menggunakan jaringan internet diperkirakan meningkat. Untuk itu akan ada program dan kegiatan yang mengarah pada pelatihan dan pembinaan pedagang yang bergerak menggunakan jenis atau model *online*.

Kebijakan yang dibuat untuk memperluas kesempatan kerja di sektor ini adalah:

- Kemudahan berusaha dalam mendorong ekspor non migas.
- Perluasan pasar ekspor (percepatan perjanjian perdagangan dan promosi ekspor non migas.
- Stabilisasi harga dan ketersediaan pasokan barang kebutuhan pokok dalam negeri.
- Meningkatnya pasar produk dalam negeri.

Sementara itu, kebijakan dalam hal peningkatan SDM di sektor ini adalah:

- Meningkatkan kapabilitas SDM perdagangan.
- Pelatihan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM).
- Pelatihan pedagang pasar di daerah.
- Pelatihan pelaku *e-commerce*.

4. Pertambangan dan Penggalian

Dalam sektor pertambangan dan penggalian terdapat program dan kegiatan yang berdampak pada perluasan kesempatan kerja, yaitu: penandatanganan Kontrak Kerja Sama (KKS) Migas sebanyak 30 KKS (2015-2019). Meningkatnya produksi batu bara dari 462 juta ton (2015) menjadi 616 juta ton (2019). Dalam hal mineral, ada peningkatan produk olahan nikel dari 368,2 ribu ton (2015) menjadi 1.917,4 ribu ton (2019), tembaga dari 197,6 ribu ton (2015) menjadi 180 ribu ton (2019), dan timah dari 70,1 ribu ton (2015) menjadi 76,1 ribu ton (2019). Pemegang izin pertambangan diwajibkan melakukan pembangunan *smelter* yaitu pengolahan dan pemurnian hasil penambangan di dalam negeri sehingga diperkirakan akan menyerap tenaga kerja dan menambah penerimaan negara.

Sedangkan untuk peningkatan SDM berkualitas dan berdaya saing, maka arah dan strategi yang dikembangkan adalah penguatan pelatihan sektor industri dengan target 89.814³² orang melalui strategi :

- Peningkatan peran dan kerja sama industri/swasta dalam pelatihan, meliputi regulasi untuk mendorong peran industri/swasta mendukung pelatihan industri.
- Reformasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi di sektor ESDM
 - o Penyelarasan pelatihan dan kurikulum sesuai kebutuhan industri
 - o Penguatan pelaksanaan pelatihan vokasi sistem ganda (praktek dan magang di industri)
 - o Perluasan penerapan *teaching factory/teaching industry*
 - o Revitalisasi dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran
 - o Peningkatan kerja sama pemanfaatan fasilitas praktek kerja di industri
 - o Penguatan pembelajaran bahasa asing

32 Renstra Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral 2020-2024

- Peningkatan kualitas dan kompetensi widyaiswara dan instruktur.
- Penguatan pelatihan vokasi bagi masyarakat dengan target 5.461 orang.
- Melibatkan peran dan kerja sama pemerintah daerah dalam proses seleksi peserta pelatihan prioritas daerah terluar dan terdepan.
- Menerapkan Program Kartu Prakerja sebagai program nasional, yaitu berupa pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi.
- Penguatan sertifikasi kompetensi tenaga teknik dengan target 170.230 orang.
 - o Peningkatan kerja sama peran dan kerja sama industri/swasta dalam proses pemberian sertifikasi
 - o Pengembangan standar kompetensi sesuai kebutuhan industri
 - o Sinkronisasi sistem sertifikasi sektor ESDM
 - o Penambahan jumlah tempat uji kompetensi (TUK)

5. Listrik dan Gas

a. Listrik

Tenaga listrik merupakan salah satu komponen dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan rakyat dan mencerdaskan kehidupan bangsa guna mewujudkan cita-cita bangsa, yaitu menciptakan masyarakat adil dan makmur. Berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja di sektor listrik telah dibuat proyeksi kebutuhan tenaga listrik untuk setiap provinsi sampai tahun 2038. Terdapat beberapa klasifikasi tenaga teknik yang dibutuhkan berdasarkan perhitungan faktor pembangkit tenaga listrik, dan asumsi untuk bidang yang dibutuhkan.

1. Proyeksi kebutuhan tenaga teknik pada bidang pembangkit dapat ditentukan dengan faktor perbandingan antara kapasitas pembangkit dengan jumlah tenaga teknik (TT) dan jenis pembangkit tenaga listrik (Lihat Tabel Faktor Perbandingan Antara Kapasitas Pembangkit dan Jumlah Tenaga Tehnik dalam Rencana Umum Ketenagalistrikan Nasional 2019-2038).
2. Bidang Transmisi Tenaga Listrik
Proyeksi kebutuhan tenaga teknik pengoperasian dan pemeliharaan pada bidang transmisi dapat ditentukan dengan asumsi sebagai berikut:

- a. untuk jaringan diasumsikan dalam 16 km² membutuhkan 1 orang; dan
 - b. untuk gardu induk (GI) diasumsikan dalam 1 unit GI membutuhkan 8 orang.
3. Bidang Distribusi Tenaga Listrik.
Proyeksi kebutuhan tenaga teknik pengoperasian dan pemeliharaan pada bidang distribusi dapat ditentukan dengan asumsi untuk sejumlah 1500 pelanggan membutuhkan 1 orang.
 4. Bidang Pemanfaatan Tenaga Listrik.
Proyeksi kebutuhan tenaga teknik bidang pemanfaatan tenaga listrik dapat ditentukan dengan asumsi sebagai berikut:
 - a. untuk pembangunan dan pemasangan diasumsikan dalam 1 hari dibutuhkan 2 orang untuk 2 rumah;
 - b. untuk pemeriksaan dan pengujian diasumsikan dalam 1 hari dibutuhkan 2 orang untuk 5 rumah;
 - c. untuk pengoperasian diasumsikan dalam 1 hari di butuhkan 2 orang untuk 2 rumah.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja kelistrikan, kebijakan yang dilakukan adalah dengan:

1. Perlu dilakukan kerjasama dan sinergi antar kementerian dan instansi terkait untuk menyiapkan SDM berbasis kompetensi ketenagalistrikan, yaitu melalui *link and match* antara pendidikan vokasi/keterampilan atau pelatihan dengan badan usaha bidang ketenagalistrikan, serta melaksanakan harmonisasi untuk saling pengakuan terhadap standar dan sertifikat kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan.
2. Pelaksanaan Standarisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan dilakukan dalam bentuk kegiatan yang berkaitan dengan perumusan dan pengembangan, verifikasi, penetapan dan pemberlakuan, kaji ulang, penerapan, harmonisasi, serta pembinaan dan pengawasan standar kompetensi tenaga teknik ketenagalistrikan.
3. Selanjutnya standar kompetensi dapat dikemas sesuai okupasi jabatan tenaga teknik dalam bidang pekerjaan pada usaha ketenagalistrikan.

b. Minyak dan gas bumi

Subsektor ini mempunyai peran strategis dalam pembangunan nasional, baik sebagai sumber energi, bahan baku industri dan devisa dari ekspor. Pada kurun waktu 2020-2024 pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya minyak dan gas bumi menghadapi beberapa tantangan. Pada sisi eksternal, tantangan yang dihadapi meliputi harga minyak dunia yang fluktuatif, nilai tukar, dan *supply and demand* minyak mentah dunia serta faktor politik internasional. Pada sisi internal kita dihadapkan pada penurunan produksi migas, rendahnya tingkat keberhasilan eksplorasi migas, infrastruktur yang belum terintegrasi, serta faktor non-teknis seperti tumpang tindih lahan, perizinan, dan sebagainya.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja kelistrikan, kebijakan yang dilakukan adalah dengan Pelatihan dan Pendidikan Pekerja SKK Migas dan Pegawai Instansi Pemerintah atas Beban Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS), lihat Satuan Tata Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi, Pedoman Tata Kerja Nomor: PTK-018/SKKMA0000/2018/SO,

1. Pelatihan dan Pendidikan pekerja SKK Migas dan pegawai instansi pemerintah atas beban KKKS adalah pemberian bantuan pelatihan dan pendidikan baik di dalam maupun di luar negeri atas dasar usulan SKK Migas atau instansi pemerintah. Pelatihan dan pendidikan ini dapat berupa pendidikan formal, kursus, seminar, *workshop*, atau konferensi.
2. Pelatihan dan pendidikan dimaksud diberikan kepada pekerja SKK Migas dan pegawai instansi pemerintah yang kegiatannya berhubungan dengan bidang industri minyak dan gas bumi sesuai dengan jabatan dan tugas pekerja/pegawai.
3. *Sponsorship* untuk pelatihan dan pendidikan tersebut tidak dapat berdiri sendiri, harus dikaitkan dengan pembinaan dan pengembangan pekerja/pegawai yang bersangkutan atau yang memberikan kontribusi kepada industri minyak dan gas bumi di Indonesia.

6. Transportasi

Perwujudan transportasi yang aman, selamat, dan nyaman merupakan tugas dan tanggung jawab SDM Transportasi, sebagai pelaksanaan tugas dan

tanggung jawab. Oleh karena itu, BPSDM Perhubungan melakukan evaluasi dan perubahan dalam menghasilkan SDM transportasi yang berkualitas guna meningkatkan kinerja penyelenggaraan pelayanan khususnya pada sektor transportasi.

Analisis *Supply Chain Indonesia (SCI)* menunjukkan sektor transportasi Indonesia pada tahun 2018 didominasi oleh sub sektor angkutan darat (jalan) dengan kontribusi sebesar 53,15 persen dan diikuti angkutan udara (36,10 persen). Angkutan-angkutan lainnya memberikan kontribusi rendah, yaitu angkutan laut (6,77 persen), angkutan sungai, danau, penyeberangan (2,41 persen), dan angkutan rel (1,57 persen).

Evaluasi dari Capaian Sasaran Renstra BPSDM Perhubungan Periode Tahun 2017-2019 (IKU Penyerapan lulusan baru muncul pada tahun 2017) yakni tingkat rata-rata penyerapan lulusan diklat transportasi relatif tinggi sekitar 88,37 persen, dimana realisasi jumlah peserta dan rata-rata jumlah lulusan diklat BPSDM Perhubungan tahun 2015-2019 relatif sangat tinggi sekitar 91,9 persen, khususnya disokong oleh pelaksanaan diklat pemberdayaan masyarakat. Jumlah pembentukan Balai Latihan di BPSDM Perhubungan merupakan yang terbesar di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Kesempatan kerja di Sektor Perhubungan semakin meningkat, hal ini sejalan dengan meningkatnya proyek pembangunan dan pengembangan infrastruktur transportasi nasional. Perkiraan kesempatan kerja di sektor ini sampai tahun 2024 terbagi menjadi kebutuhan di perhubungan darat sebanyak 2.078 orang, perhubungan laut sebanyak 3.078 orang dan perhubungan udara 2.616 orang.

Urgensi peningkatan kapasitas dan kualitas SDM transportasi untuk menciptakan jaminan pelayanan, kenyamanan, dan keselamatan transportasi. Urgensi perbaikan kualitas dan tata kelola pendidikan serta pelatihan transportasi guna menghasilkan SDM transportasi yang prima fisiknya, profesional kerjanya, dan baik etikanya. Lulusan dari lembaga diklat di lingkungan BPSDM Perhubungan tidak hanya memenuhi kebutuhan SDM transportasi dalam pemerintah, namun sebagian besar terserap oleh operator baik itu BUMN maupun swasta.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja transportasi, strategi kebijakan yang dilakukan adalah dengan merumuskan strategi profil SDM Transportasi yang meliputi:

- Mampu beradaptasi dengan dinamika global, perkembangan teknologi, dan otomasi;
- Kemampuan bahasa asing yang mumpuni;
- Profesional, mengutamakan pelayanan, kenyamanan dan keselamatan pengguna transportasi;
- *Digital literacy*, mampu memanfaatkan dan mendayagunakan berbagai platform digital;
- *Data literacy*, bekerja dan mengambil keputusan berbasis data.

Strategi kebijakan tersebut dilakukan untuk dapat memenuhi SDM yang *link and match* dengan industri, dengan peningkatan peran Lembaga Diklat SDM Transportasi, BPSDMP dalam pengembangan SDM transportasi dan Pembentukan SDM yang berkarakter dan berintegritas.

7. Konstruksi

Sektor konstruksi banyak menyerap tenaga kerja dari proyek-proyek pembangunan infrastruktur dengan anggaran Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), antara lain pembangunan jalan dan jembatan, sumber daya air dan ketahanan pangan, penyediaan perumahan, pembangunan kawasan pemukiman. Kementerian PUPR menjadi pembina sektor konstruksi. UU Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi mengharuskan setiap tenaga kerja yang bekerja di bidang jasa konstruksi wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja. Oleh karena itu, Kementerian PUPR memiliki visi untuk “membangun SDM pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan kerjasama industri dan talenta global”.

Upaya pemenuhan *gap* SDM Konstruksi dilakukan dengan cara :

- a. Menambah varian jabatan kerja sesuai dengan kebutuhan proyek-proyek infrastruktur skala besar dan berteknologi tinggi;
- b. Melakukan *adjustment* SKKNI sesuai dengan varian jabatan kerja;
- c. Adopsi teknologi terkini pada proyek-proyek nasional, termasuk mendorong penggunaan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN);

- d. Pemberian Kompetensi Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi Surat Edaran Dirjen Bina Konstruksi No 129/SE/Dk/2020 tentang Pemberian Kompetensi Tambahan dan Sertifikasi Kompetensi Bagi lulusan SMK, Politeknik/Perguruan Tinggi Bidang Konstruksi;
- e. Pemagangan: Surat Edaran No 23/SE/M/2019 Pedoman Pelaksanaan Pemagangan Bagi Calon Tenaga Kerja Konstruksi Pada Pekerjaan Konstruksi di Kementerian PUPR;
- f. Pelatihan:
 - Harmonisasi standar kompetensi dan jabatan kerja
 - Harmonisasi modul dan kurikulum
 - Program pelatihan bagi tenaga kerja konstruksi
 - Program *on the job training (OJT)* /pemagangan pada industri konstruksi
 - Monitoring dan evaluasi tenaga kerja konstruksi
- g. Sistem Informasi Belajar Intensif Mandiri Bidang Konstruksi (SIBIMA) adalah salah satu contoh implementasi *e-learning* yang diperkenalkan Kementerian PUPR sebagai bentuk layanan publik pelatihan jarak jauh (*distance learning*) bidang konstruksi dan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) bidang konstruksi yang disediakan bagi masyarakat jasa konstruksi.

8. Jasa Kesehatan

Berdasarkan data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan per 31 Desember 2018, terdapat 2.319 (23 persen) puskesmas yang telah memiliki 9 (sembilan) jenis tenaga kesehatan sesuai standar. Dalam Permenkes Nomor 75 tahun 2014, terdapat disparitas keberadaan dokter di puskesmas. Pemberlakuan PP Nomor 43 tahun 2007 yang antara lain tidak lagi mengizinkan pemerintah pusat dan daerah melakukan rekrutmen tenaga honorer (kontrak) menimbulkan dilema dalam pemenuhan tenaga kesehatan.

Kesempatan kerja bagi tenaga kesehatan masih sangat terbuka, karena kebutuhan tenaga kerja di sektor ini masih sangat besar. Hal ini tercerminkan dari data bahwa dari 10.312 Puskesmas, kekurangan tenaga kesehatan sebanyak 17.416. di tingkat Rumah Sakit sebanyak 3.001 RS kekurangan tenaga kesehatan 94.148. Rasio dokter spesialis 0,15 per 1000, dokter 0,53 per seribu, dokter gigi 0,14 per 1000, bidan 1,71 per seribu, perawat 2,19 per 1000.

Strategi Pemenuhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan

- a. Regulasi : UU No 5 Tahun 2014 - Pasal 6, dan UU No 36 Tahun 2014- Pasal 13, Pasal 23 ayat 2, Pasal 28 ayat 1, Pasal 29 ayat 1
- b. Kebutuhan Kompetensi Tenaga Kesehatan:
 1. Kompetensi profesional: tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki kompetensi yang menjunjung tinggi profesionalitas dalam berkerja dan berkarya.
 2. Kompetensi baru
 - Literasi data: kemampuan nakes dalam memahami data sebagai awal mula pengambilan keputusan (*data-driven decision*).
 - Literasi teknologi: kemampuan nakes dalam beradaptasi pada perubahan teknologi dan kemampuan untuk mengoperasikannya.
 - Literasi manusia: kemampuan tenaga kesehatan untuk bersikap profesional dalam berinteraksi sesama manusia.
 - Kompetensi *interprofessional*.
- c. Pemenuhan dan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan difokuskan pada:
 - a) Afirmasi pemenuhan tenaga kesehatan strategis termasuk pelayanan kesehatan (tenaga kesehatan, farmasi, dan alat kesehatan);
 - b) Afirmasi pendidikan (beasiswa dan tugas belajar) tenaga kesehatan di daerah tertinggal, perbatasan, dan kepulauan (DTPK) dan daerah kurang diminati;
 - c) Afirmasi pendayagunaan dan mekanisme redistribusi tenaga kesehatan yang ditempatkan di fasilitas;
 - d) Pengembangan mekanisme kerjasama pemenuhan tenaga kesehatan melalui penugasan sementara dan kontrak pelayanan;
 - e) Perluasan pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan fokus pada pelayanan kesehatan dasar;
 - f) Pengembangan tenaga kesehatan untuk penguatan fungsi pelayanan kesehatan dasar seperti promosi kesehatan dan perawat komunitas;
 - g) Penyesuaian program studi dan lembaga pendidikan bidang kesehatan dengan kebutuhan dan standar;

- h) Pemenuhan tenaga kesehatan sesuai standar dan tenaga non-kesehatan termasuk tenaga sistem informasi dan administrasi keuangan untuk mendukung tata kelola di fasilitas pelayanan kesehatan.

9. Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Kegiatan usaha pariwisata dan ekonomi kreatif (parekraf), mencakup berbagai sektor yang saling terkait, seperti jasa akomodasi dan penyediaan makan minum, transportasi, informasi dan komunikasi. Bahkan dengan sektor primer seperti pertanian, perikanan, dan sektor sekunder seperti manufaktur dan penyediaan listrik, gas, dan air bersih. Karena itu peningkatan aktivitas parekraf, yang dapat diindikasikan dari jumlah kedatangan wisatawan mancanegara (wisman) dan wisatawan nusantara (wisnus) akan meningkatkan permintaan tenaga kerja banyak sektor.

Permintaan jasa parekraf pasca pandemi Covid-19, diperkirakan akan pulih dan bahkan mengalami akselerasi pertumbuhan. Permintaan jasa parekraf sensitif terhadap perubahan pendapatan dimana bila pendapatan per kapita tumbuh 1 persen maka permintaan pariwisata akan tumbuh lebih besar dari 1 persen. Karena itu pemulihan pertumbuhan ekonomi global dan Indonesia diperkirakan akan mengakselerasi kedatangan wisman dan wisnus. Demikian pula, banyak program-program pemerintah yaitu seperti kawasan ekonomi khusus (KEK) pariwisata, program prioritas pengembangan 5 Destinasi Super Prioritas (DSP), dan juga program-program pemulihan ekonomi nasional yang secara langsung maupun tidak langsung akan mendorong akselerasi pertumbuhan permintaan jasa parekraf.

Masalah utama ketenagakerjaan jasa parekraf adalah masih rendahnya kualitas, distribusi, dan standarisasi kompetensi tenaga kerja. Rendahnya kualitas tenaga kerja terutama untuk aspek non fisik, seperti sikap dan mental serta kemampuan berbahasa asing. Ketimpangan distribusi tenaga kerja, ditunjukkan masih terkonsentrasinya tenaga kerja parekraf di wilayah tujuan utama, seperti Bali, serta di wilayah perkotaan. Masalah kompetensi tenaga kerja ditunjukkan masih banyaknya pekerja parekraf yang belum memiliki sertifikat keahlian dan belum terdaftar. Kebijakan-kebijakan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja jasa pariwisata dan ekonomi kreatif dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Di bidang pendidikan,

dilakukan optimalisasi sistem lembaga dan kurikulum pendidikan pariwisata dan ekonomi kreatif untuk mampu mempercepat penambahan tenaga kerja dan perbaikan kualitasnya. Salah satu upaya prioritas adalah perbaikan kurikulum pendidikan khususnya untuk jenis-jenis pendidikan vokasi. Di bidang pelatihan, kebijakan prioritas adalah peningkatan kompetensi dan sertifikasi para pekerja jasa pariwisata dan ekonomi kreatif. Untuk memperkuat langkah-langkah ini perlu dilakukan penguatan kelembagaan komunitas parekraf agar program-program peningkatan kualitas tenaga kerja dapat memberi manfaat optimal bagi masyarakat di destinasi wisata yang akan dikembangkan.

Agar tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, maka program-program peningkatan kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang disiapkan oleh kementerian/lembaga pembina, dalam hal ini Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian lembaga latihan kerja, pendidikan formal dan berbagai program pelatihan maupun sertifikasi dapat dilakukan dengan lebih cepat, berkualitas, dan dapat dicapai dengan biaya yang terjangkau.

10. Informasi dan Komunikasi

Selama sekitar dua dekade terakhir ini, informasi dan komunikasi merupakan sektor yang pertumbuhannya termasuk paling tinggi di Indonesia. Bahkan pada masa pandemi Covid-19, laju pertumbuhan sektor informasi dan komunikasi justru meningkat. Prospek permintaan tenaga kerja jasa informasi dan komunikasi di Indonesia juga sangat besar. Sampai tahun 2030, transmisi digital perekonomian Indonesia diperkirakan akan membuka lapangan kerja untuk SDM berkeahlian digital (talenta digital) sebanyak 15,2 juta orang atau rata-rata 768.480 orang per tahun. Sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sendiri membutuhkan talenta digital sebanyak orang 1,47 juta orang atau rata-rata 64.785 orang per tahun.

Masalah ketenagakerjaan di sektor informasi dan komunikasi adalah kesenjangan antara kuantitas dan kualitas tenaga kerja. Jumlah kebutuhan talenta digital dalam rangka transmisi digitalisasi perekonomian Indonesia adalah jauh lebih besar dibandingkan dengan kemampuan penyediaannya. Sementara itu kualitas talenta digital yang tersedia, umumnya masih relatif rendah dibandingkan dengan standar kualitas yang diminta pasar tenaga kerja digital.

Upaya memenuhi kebutuhan talenta digital dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Kebijakan pendidikan dilakukan melalui peningkatan kapasitas dan kualitas lembaga-lembaga pendidikan formal, terutama program-program pendidikan vokasi. Untuk memperbaiki kesesuaian antara program pendidikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, perlu dilakukan perubahan kurikulum pendidikan di sekolah menengah atas dan perguruan tinggi. Kebijakan pelatihan dilakukan untuk memperbaiki kualitas dan homogenitas kualitas tenaga kerja jasa digital. Program-program pelatihan ini sangat mungkin dilakukan, karena transmisi digitalisasi menyentuh seluruh sektor ekonomi dan juga tenaga kerja dengan berpendidikan menengah.

Dalam upaya peningkatan kualitas SDM sektor jasa informasi dan komunikasi Kementerian Informasi dan Komunikasi Republik Indonesia menyelenggarakan program beasiswa talenta digital yang disebut *Digital Talent Scholarship* (DTS). Adapun karakteristik program DTS adalah sebagai berikut :

1. Merupakan rangkaian pelatihan intensif selama rata-rata 1-2 bulan secara tatap muka dan atau *online* dengan hasil akhir sertifikasi kompetensi;
2. Menyediakan talent digital yang dibutuhkan pasar kerja;
3. Meningkatkan tata kelola dan kelembagaan untuk pelatihan digital,
4. Menyediakan pelatihan untuk alih kompetensi pada era industri 4.0; dan
5. Mengembangkan SDM talenta digital yang berdaya saing dan berkarakter.

Target pencapaian pelatihan talenta digital melalui program DTS selama periode 2021-2024 adalah 700.000 orang, yaitu sebanyak 100.000 orang pada tahun 2021 dan 200.000 orang per tahun selama periode 2022-2024. Mengingat jumlah talenta digital yang dapat disiapkan oleh pemerintah relatif terbatas, dan masih jauh lebih rendah dibandingkan kebutuhan maka peranan sektor swasta harus ditingkatkan. Untuk itu, pemerintah perlu memfasilitasi dan memberikan berbagai bentuk insentif yang relevan untuk meningkatkan motivasi perusahaan dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta.

11. Jasa Pendidikan

Sistem pendidikan di Indonesia sebagian besar dibawah pembinaan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan dan Ristek (Kemendikbud Ristek) dan Kementerian Agama. Ada juga pendidikan-pendidikan kedinasan yang dilaksanakan oleh kementerian dan kelembagaan untuk memenuhi kebutuhan spesifik mereka. Bila dilihat dari penyelenggaranya, pendidikan Indonesia juga ditangani oleh sektor pemerintah dan swasta. Untuk pendidikan dasar dan menengah yang di bawah Kemendikbud Ristek, peranan pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan adalah sangat besar. Sedangkan untuk pendidikan dasar dan menengah yang di bawah Kementerian Agama, yaitu madrasah dan pondok pesantren, peranan swasta yang lebih besar. Sementara itu untuk pendidikan tinggi, peranan sektor swasta jauh lebih besar.

Potensi permintaan jasa pendidikan di Indonesia sangat besar, berasal dari masyarakat termasuk sektor swasta dan pemerintah sendiri. Pertumbuhan penduduk, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi akan meningkatkan permintaan jasa pendidikan yang berkualitas, mulai tingkat dasar sampai pendidikan tinggi. Sementara itu penyelenggaraan pendidikan oleh pemerintah dan swasta, juga mendorong tumbuhnya permintaan tenaga pendidik khususnya yang berpendidikan tinggi. Reformasi pendidikan yang dilakukan oleh kementerian pendidikan dan kementerian agama, juga menuntut peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Masalah utama ketenagakerjaan sektor jasa pendidikan adalah:

1. Kualitas guru dan dosen yang masih harus diperbaiki untuk menghadapi globalisasi. Perbaikan kualitas guru dan dosen amat dibutuhkan untuk menghasilkan tenaga kerja-tenaga kerja berpendidikan menengah dan tinggi yang mampu cepat beradaptasi dengan perkembangan perekonomian lokal dan global
2. Ketimpangan peran sektor publik dalam pelayanan pendidikan antara yang di bawah pembinaan Kementerian Pendidikan dengan Kementerian Agama, sebagian besar lebih dari 80 persen program pendidikan yang berada dibawah pembinaan Kementerian Agama dikelola oleh sektor swasta.

Perkembangan ekonomi dan masyarakat global menyebabkan program-program pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik, maupun *output*

pendidikan yang selama ini perlu dilakukan perbaikan atau penyempurnaan. Adapun kebijakan-kebijakan peningkatan kualitas SDM sektor jasa pendidikan dan *output* jasa pendidikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kualitas para guru dan dosen;
2. Perbaikan kurikulum pendidikan dasar, menengah dan tinggi;
3. Kolaborasi antara sektor pemerintah, sektor swasta dan masyarakat melalui peningkatan kualitas penyelenggaraan program magang, kuliah lapangan, dan kuliah kerja nyata.

Kementerian Agama memberikan perhatian yang lebih besar dalam hal perbaikan kualitas fisik dan non fisik para guru dan dosen melalui peningkatan kualitas spiritual mereka. Sementara itu Kementerian Pendidikan merencanakan peningkatan kuantitas dan kualitas interaksi dengan sektor swasta dan masyarakat melalui penyelenggaraan program merdeka belajar untuk pendidikan menengah, dan kampus merdeka untuk pendidikan tinggi.

12. Jasa Keuangan dan Asuransi

Setelah mengalami tekanan berat akibat pandemi Covid-19 pada paruh kedua tahun 2021, sektor jasa keuangan mulai tumbuh dan stabil kembali. Perkembangan ekonomi global dan pengalaman selama pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa sektor jasa keuangan Indonesia harus segera melakukan reformasi dengan cepat, bertahap dan berintegrasi untuk dapat menjalankan fungsi dan perannya dalam pembangunan perekonomian. Untuk itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai pembina Industri Jasa Keuangan (IJK), menyusun *Master Plan* Sektor Jasa Keuangan Indonesia, 2021-2025 (MPSJKI 2021-2025). Tiga pilar utamanya adalah penguatan ketahanan dan daya saing, pengembangan ekosistem jasa keuangan, dan akselerasi transmisi digital. Pelaksanaan MPJSJKI 2021-2025 ini diperkirakan akan meningkatkan finansial literasi, inklusivitas, dan digitalisasi sektor keuangan sampai ke daerah-daerah dan bahkan akan menyentuh UMKM. Dampak selanjutnya adalah akselerasi pertumbuhan permintaan jasa-jasa keuangan yang akan memperbesar dan memperluas lapangan kerja di sektor jasa keuangan, baik untuk para pelaku usaha maupun pengelola, pengawas dan pembina.

Masalah utama ketenagakerjaan di sektor jasa keuangan adalah langkanya SDM yang berkualitas tinggi. Bahkan SDM dengan tingkat pendidikan tinggi, masih memerlukan peningkatan kualitas *soft skill* seperti disiplin dan ketaatan kepada aturan main, kemampuan analisis dan kemampuan pengelolaan risiko, serta peningkatan kompetensi digital. Pemenuhan syarat-syarat ini mutlak diperlukan karena sektor jasa keuangan Indonesia sudah semakin terintegrasi dengan jasa keuangan dunia. Ketidakmampuan bersaing akibat buruknya kualitas SDM akan menghambat pembangunan nasional karena kehilangan kesempatan memperoleh dan mengelola sumber daya keuangan domestik dan global.

Dalam MPSJKI 2021-2025, langkah-langkah peningkatan kualitas SDM jasa keuangan dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Dalam bidang pendidikan akan dilakukan penyusunan dan penyempurnaan kurikulum khususnya program-program vokasi, bersama-sama dengan pihak perguruan tinggi. Untuk meningkatkan kualitas kebijakan kerja sama dengan perguruan tinggi diperluas sampai kepada riset-riset. Pelatihan-pelatihan yang terstandarisasi dan intensif amat dibutuhkan karena produk-produk jasa keuangan di masa datang akan sangat berkembang.

Semakin kompleks bisnis keuangan menuntut keahlian para pegawai atau pimpinan di Lembaga Jasa Keuangan (LJK). Sampai saat ini masih ada beberapa LJK yang masih belum memiliki program sertifikasi. Karena itu, sertifikasi keahlian untuk seluruh LJK perlu dibenahi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM jasa keuangan. Beberapa upaya yang akan dilakukan adalah menyediakan sertifikasi dan beragam program peningkatan kapasitas bagi pegawai maupun pimpinan LJK. OJK juga mendorong peningkatan kapasitas secara *in-house* dan sertifikasi internasional yang dilakukan oleh setiap LJK. Selanjutnya OJK akan melakukan penyempurnaan desain Rencana Induk Pengembangan (RIP) untuk sertifikasi keahlian yang berkaitan dengan bisnis keuangan termasuk manajemen risiko teknologi informasi di LJK. Sertifikasi tersebut akan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sektor.

OJK sebagai lembaga pembina industri jasa keuangan, juga mempersiapkan diri dengan merencanakan peningkatan kualitas SDM internal. OJK berpandangan bahwa transformasi digital membutuhkan kompetensi digital karena peran manusia dalam melakukan pengawasan LJK masih sangat signifikan. Fokus penguatan kompetensi digital adalah membangun

pengawas yang antara lain bersifat adaptif, berorientasi kepada pengelolaan risiko, dan memiliki keahlian/kemampuan analitis yang tinggi. Kerja sama pengembangan talenta dengan *tech-company* menjadi faktor pendukung keberhasilan penguatan SDM di era digital. Selanjutnya kolaborasi antara OJK dengan organisasi internasional menjadi program utama untuk peningkatan kapasitas (*capacity building*) SDM di OJK dan LJK.

E. Kebijakan Ketenagakerjaan

Kebijakan umum di atas harus ditindaklanjuti karena bangsa Indonesia juga segera menghadapi Bonus Demografi yang bagaikan pedang bermata dua. Bonus dimaksud akan menjadi berkah jika terpenuhi prasyaratnya dan justru menjadi musibah jika sebaliknya. Diantara prasyaratnya, yang utama adalah tersedianya banyak kesempatan kerja yang layak dan dapat diisi oleh penduduk usia produktifnya. Sementara itu dunia juga telah masuk dalam Revolusi Industri 4.0 yang melahirkan otomasi dan disrupsi. Ini berimplikasi hilangnya jenis pekerjaan tertentu yang tidak sesuai perkembangan jaman, namun juga berpeluang menciptakan pekerjaan baru. Era ini semakin dipercepat lagi sebagai akibat dari adanya Pandemi Covid-19 yang sempat amat memukul dunia ketenagakerjaan di Indonesia dan dunia. Untuk itu Kementerian Ketenagakerjaan harus segera ‘melompat’ dengan **9 Lompatan Ketenagakerjaan** berikut.

1. Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK)

Arah Kebijakan

Mengubah secara total BLK sebagai Balai Pelatihan Vokasi (BPV) yang menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional.

Agenda :

1. *Branding* dan *Re-branding* BLK menjadi BPV untuk meningkatkan Daya Tarik dan Kepercayaan Publik
 - a. Penguatan Identitas dan Daya Tarik BPV
 - b. Peningkatan Engagement Publik Terhadap BPV
 - c. Peningkatan Kepercayaan Publik Terhadap Kualitas BPV
2. *Rebranding* Kios *3in1* menjadi Kios SIAPkerja
3. Reformasi Kelembagaan untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi BPV yang Lebih Inovatif dan Transformatif

- a. Penguatan Tata Kelola
 - b. Penataan Kluster dan Klasifikasi
 - c. Pemerataan Persebaran BPV Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) di Seluruh Provinsi
 - d. Penambahan Tugas dan Fungsi Peningkatan Produktivitas di BPV
 - e. Pengembangan Metode Pelatihan Berbasis Produksi (*Production Based Training*) di BPV
4. Revitalisasi Fasilitas, Sarana, dan Prasarana untuk Meningkatkan Kualitas, Kapasitas, dan Aksesibilitas BPV
 - a. Peningkatan Kapasitas Pelatihan
 - b. Peningkatan Fasilitas dan Infrastruktur Pelatihan
 - c. Peningkatan Keterjangkauan
 5. Redesain Pelatihan untuk Merespons Tantangan Ketenagakerjaan Lokal, Nasional, dan Internasional
 - a. Peningkatan Kualitas Pelatihan
 - b. Peningkatan Pengakuan atas Kompetensi Lulusan
 6. Relationship untuk Meningkatkan Kemitraan dan Kolaborasi dengan *Stakeholders* Dalam Rangka Memperkuat Kinerja BPV
 - a. Pengembangan Kolaborasi dengan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah
 - b. Peningkatan Kemitraan dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI)
 - c. Perluasan Jejaring dengan Berbagai *Stakeholders*
 7. Reorientasi SDM Instruktur, Tenaga Pelatihan dan Asesor Kompetensi Untuk Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pelayanan Pelatihan Vokasi
 - a. Peningkatan Kualitas Instruktur dan Tenaga Pelatihan
 - b. Peningkatan Kuantitas Sumber Daya Manusia BPV
 - c. Pembentukan Asesor Kompetensi Pendamping Tenaga Kerja

2. **Link and Match Ketenagakerjaan**

Arah Kebijakan

Membangun integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah proses bisnis yang terpadu dan efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja.

Agenda :

1. Pengembangan Sistem Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - a. Penyusunan Proses Bisnis Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan

- b. Pembentukan Sistem Pelayanan dan Data Informasi Ketenagakerjaan melalui Kartu Kerja Digital
 - c. Pengembangan Metode Praktik Terbaik Layanan Antar Kerja (*Benchmark Hello Work* Jepang dan *Worknet* Korea)
2. Penguatan Kelembagaan Pelayanan Pasar Kerja Lintas-Sektor dan Unit
 - a. Pembentukan Pusat Pasar Kerja
 - b. Penguatan Koordinasi dan Sinergi Antar-Unit Terkait
3. Pengembangan Pasar Kerja Inklusi
 - a. Membangun ekosistem pasar kerja yang inklusif
4. Penguatan SDM Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan Dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - a. Penguatan Instruktur dan Tenaga Pelatihan dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - b. Penguatan Asesor dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - c. Penguatan Pengantar Kerja Dalam Melakukan Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
5. Penguatan Norma, Standar, dan Prosedur yang Mendukung Integrasi Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan
 - a. Penyempurnaan Regulasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
 - b. Penilaian (*Assessment*) Kebutuhan Pasar Kerja
 - c. Revisi Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) dan Kamus Jabatan Nasional (KJN).
 - d. Pemaketan SKKNI Disesuaikan dengan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI)
 - e. Penguatan Kurikulum yang Sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja
6. Digitalisasi Pelayanan Pasar Kerja
 - a. Pengembangan Desain Fitur Layanan Digital Pusat Pasar Kerja
 - b. Pelaksanaan Sosialisasi dan Edukasi Pusat Pasar Kerja
 - c. Penguatan dan Optimalisasi Pengelolaan Karir Hub
 - d. Pengembangan Real Time Dashboard Informasi Dan Analisa Pasar Kerja
 - e. Perluasan Jangkauan Layanan Pasar Kerja Berbasis Desa dan Komunitas
7. Pengembangan Kemitraan dan Kolaborasi dengan *Stakeholders*

3. Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja

Arah Kebijakan

Mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka perluasan kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan.

Agenda :

1. Penguatan Tata Kelola Program Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja
 - a. Penyusunan Desain Baru Tenaga Kerja Mandiri (TKM)
 - b. Penyusunan Regulasi Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja
 - c. Pemetaan Potensi Daerah Berdasarkan Sektor Unggulan Penunjang Pertumbuhan Ekonomi
 - d. Pelaksanaan Desain Baru Program TKM
 - e. Penguatan Akuntabilitas Program Perluasan Kesempatan Kerja
2. Pengembangan Sistem Pengelolaan Program Tenaga Kerja Mandiri
 - a. Pembangunan dan Pengembangan Fitur *BizHub* Sebagai *Platform* Terpadu Tenaga Kerja Mandiri Pemula dan Lanjutan
 - b. Pemberdayaan TKM Secara Berkelanjutan
3. Penguatan Kelembagaan Pelaksana Program TKM
 - a. Penyusunan kriteria dan klasifikasi untuk UPTP Balai Perluasan Kesempatan Kerja
 - b. Penguatan Koordinasi dan Sinergi Antar-Unit dan Kementerian/ lembaga Terkait Pembinaan TKM
 - c. Penguatan Sumber Daya Pelaksana Program TKM.
 - d. Pengembangan BLK Komunitas Menjadi Inkubator Wirausaha
 - e. Penguatan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dan Pendamping.
4. Pengembangan Program Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan
 - a. Penyusunan Perencanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan
 - b. Pelaksanaan *Pilot Project* Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan
 - c. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Wisata Super Prioritas

- d. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Daerah 3T (Terluar, Terdepan, dan Tertinggal)
 - e. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Perkotaan
 - f. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kawasan Unggulan Daerah
5. Pengembangan Program Perluasan Kesempatan Kerja Berbasis Kebutuhan Afirmasi
 - a. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja di Wilayah Papua dan Papua Barat
 - b. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja di Daerah Kantong Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 - c. Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja di Daerah dengan Tingkat Pengangguran Tinggi dan Kemiskinan Ekstrem
 - d. Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja di Daerah Rawan Bencana
 6. Pengembangan Jaringan Kemitraan TKM
 - a. Pengembangan Kemitraan dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Swadaya Mandiri (LSM), Lembaga Keuangan, dan Perbankan
 - b. Pengembangan Kemitraan dengan Perusahaan/Industri
 - c. Pengembangan Kemitraan dengan Inkubator Bisnis

4. Pengembangan Talenta Muda

Arah Kebijakan

Mengembangkan dan mengelola potensi kreatif generasi milenial menjadi talenta muda.

Agenda :

1. Transformasi Innovation Room Menjadi *Talent Hub*
 - a. Penguatan Tata Kelola *Talent Hub*
 - b. Penguatan Sarana dan Prasarana *Talent Hub*
 - c. Penyusunan Rencana Strategis *Talent Hub*
 - d. Melaksanakan kerja sama dengan *stakeholders* (media, *venture capital*, inkubator, organisasi wirausaha dan industri kreatif, asosiasi profesi, dan *influencer*)
2. Pengembangan Kompetensi Talenta Muda

- a. Peningkatan Kompetensi Talenta Muda
- b. Pengembangan BLK Komunitas menjadi Pusat Pengembangan Talenta Muda
- c. Pengembangan Kompetensi Talenta Santri
3. Perluasan Kesempatan Kerja Untuk Talenta Muda
 - a. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Muda
 - b. Perluasan Kesempatan Kerja untuk Talenta Santri
 - c. Pengembangan Jejaring Perluasan Kesempatan Kerja dengan Pembeli, Investor, dan *Venture Capital*
4. Penempatan Talenta Profesional Muda
 - a. *Upskilling* Talenta Profesional Muda
 - b. Pengembangan Pasar Kerja Profesional Muda di Dalam dan Luar Negeri
5. Pembentukan *Talent Corner* di UPTP Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dan Balai Perluasan Kesempatan Kerja
 - a. Pembentukan *Talent Corner* di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
 - b. Pembentukan *Talent Corner* di Balai Besar Perluasan Kesempatan Kerja
6. *Talent Scouting* Talenta dan Inovator Muda
 - a. Pemetaan Talenta Muda
 - b. Pembentukan Tim Seleksi Talenta Muda
 - c. Pembinaan dan Pendampingan Inovator Muda untuk Memperluas Kesempatan Kerja Bagi Kaum Muda
7. Pengembangan Jejaring Talenta *Social Entrepreneur*
 - a. Pemetaan Talenta Muda di Bidang *Social Entrepreneurship*
 - b. Pembinaan Talenta *Social Entrepreneur*
 - c. Apresiasi Talenta *Social Entrepreneur*
 - d. Pengembangan Jejaring Usaha dan Komunitas
 - e. Optimalisasi Peran Talenta *Social Entrepreneur* untuk Menggerakkan Sektor Ketenagakerjaan

5. Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri

Arah Kebijakan

Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sektor formal dan memasifkasi pengisian jabatan di sektor formal.

Agenda :

1. Penguatan Tata Kelola Penempatan PMI
 - a. Penguatan Regulasi Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 - b. Pengembangan Skema Penempatan PMI
 - c. Penguatan Peran Atase Ketenagakerjaan
2. Pengembangan Sistem Penempatan Pekerja Migran Indonesia
3. Perencanaan Pasar Kerja Luar Negeri
 - a. Pengembangan *Market Intelligence* di Luar Negeri
4. Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan Calon PMI
 - a. Pembenahan Standar Kompetensi PMI melalui penyusunan Standar Kompetensi PMI Berdasarkan Kebutuhan Pasar Global
 - b. Peningkatan kompetensi PMI
5. Perluasan Negara Penempatan PMI
 - a. Peningkatan Kerja Sama Penempatan PMI Ke Semua Negara Melalui program antara Pemerintah (*Government*) maupun Pengguna Berbadan Hukum (*Private*) atau Program *G to G, G to P, dan P to P*
6. Penempatan PMI Sektor Formal
7. Penguatan Pelindungan Hak-Hak PMI
 - a. Penguatan Pelindungan PMI di Media Sosial dan Digital
 - b. Penguatan Pelindungan di Daerah Asal dan Negara Penempatan PMI
 - c. Penguatan Satuan Tugas (Satgas) PMI
 - d. Peningkatan Kerja Sama Pelindungan PMI antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Negara Penempatan

6. Visi Baru Hubungan Industrial**Arah Kebijakan**

Mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Agenda :

1. Pengembangan Inovasi Program Dalam Rangka Implementasi Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya

- a. Penyusunan Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- b. Pengembangan Sistem dan Implementasi Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Reformasi Sistem Pengupahan
3. Peningkatan Harmonitas Hubungan Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang Lebih Berkualitas
 - a. Peningkatan Harmonisasi Hubungan Pengusaha dengan Pekerja yang Lebih Berkualitas
 - b. Pengembangan Strategi Harmonisasi Hubungan Industrial
 - c. Peningkatan Kapasitas SDM Pelaksana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pusat dan Daerah
 - d. Peningkatan Penguatan Peran Arbiter Hubungan Industri dan Konsiliator Hubungan Industri
4. Penerapan Pola Hubungan Kerja yang Adaptif terhadap Pasar Kerja yang Fleksibel
5. Penguatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Tripartit
 - a. Pemberian Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit
 - b. Pembentukan Desk Hubungan Industrial di Kawasan Industri dan Kawasan Ekonomi Khusus
6. Pengembangan Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - a. Pembangunan Sistem Informasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Digital
7. Penguatan Implementasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Implementasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

7. Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan

Arah Kebijakan

Meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dapat menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja yang berintegritas dan kredibel.

Agenda :

1. Penyusunan Rencana Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- a. Penyusunan Perencanaan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
 - b. Melakukan Analisis Data dan Informasi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan K3
 - c. Penguatan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - d. Penguatan Kerja Sama Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Nasional dan International
 - e. Pelaksanaan Integrasi Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
2. Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Yang Transparan Dan Akuntabel
 - a. Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, dan Pelayanan K3 yang transparan dan akuntabel berbasis digital
 3. Penguatan Kelembagaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
 - a. Penguatan Struktur Organisasi dan Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
 - b. Sinergitas Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 4. Pengembangan Pelaksanaan Pengujian K3
 - a. Redesain Metode Layanan Uji K3
 - b. Penerapan *The International Organization for Standardization (ISO)* Balai K3 dan Lembaga Uji K3 Swasta
 - c. Fasilitasi dan Perluasan Jangkauan Pengujian K3
 5. Peningkatan Kapasitas dan Integritas SDM Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3
 - a. Peningkatan Kapasitas dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3
 - b. Redesain Sistem Penempatan SDM Pengawasan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - c. Pelibatan Masyarakat Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 6. Pengembangan Kolaborasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan K3
 - a. Pemetaan *Stakeholder* Pelaksana Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan K3

- b. Pelaksanaan Koordinasi dan Kerja Sama Pengawasan Ketenagakerjaan dan Layanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Seluruh *Stakeholder*
- 7. Pengembangan Mekanisme Audit Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
 - a. Merumuskan *Key Performance Indicator* (KPI) Pengawas Ketenagakerjaan dan K3
 - b. Mengembangkan Mekanisme Audit Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penguji K3 (tertib administrasi, capaian kinerja, *reward and punishment*)
 - c. Mengembangkan Sarana dan Prasarana Audit Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan Penguji K3
- 8. Penguatan Penegakan Hukum (*Law Enforcement*) Ketenagakerjaan
 - a. Perluasan Jangkauan Layanan Pengawasan Ketenagakerjaan
 - b. Pelayanan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan
 - c. Pelayanan Penyidikan Tindak Pidana Norma Ketenagakerjaan
 - d. Pemberian Reward Terhadap Perusahaan
 - e. Penguatan Kerja Sama Dalam Penegakan Hukum Norma Ketenagakerjaan
 - f. Pelayanan pengujian keselamatan dan kesehatan kerja

8. Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan

Arah Kebijakan

Mengembangkan sistem informasi dan pelayanan ketenagakerjaan sebagai induk ekosistem digital ketenagakerjaan di Indonesia.

Agenda :

1. Transformasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER) Menjadi Sistem Informasi dan Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja)
 - a. Penyusunan *road map* ekosistem digital ketenagakerjaan dilaksanakan melalui kegiatan penyusunan *road map*
 - b. Pelaksanaan Audit Infrastruktur dan Sistem Digital Ketenagakerjaan
 - c. Penyusunan Regulasi SIAPkerja
 - d. Promosi dan Sosialisasi Perubahan SISNAKER Menjadi SIAPkerja
2. Penguatan Tata Kelola SIAPkerja yang Kapabel dan Efektif
 - a. Pembentukan Tim Manajemen Pengelola SIAPkerja

- b. Penyusunan Regulasi Proses Bisnis SIAPkerja
 - c. Peningkatan Kompetensi SDM Teknologi Informasi
3. Pengembangan Infrastruktur dan Sistem SIAPkerja yang Memadai
 - a. Pengembangan Infrastruktur SIAPkerja dan Satu Data Ketenagakerjaan
 - b. Peningkatan Pelayanan Ketenagakerjaan dan Infrastruktur Penyajian Informasi SIAPkerja
4. Integrasi Seluruh Pelayanan Ketenagakerjaan Milik Pemerintah ke Dalam SIAPkerja
 - a. Pelaksanaan Integrasi Seluruh Layanan di Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja
 - b. Mengintegrasikan SIAPkerja dengan portal kementerian/lembaga
 - c. Mengintegrasikan SIAPkerja dengan portal pemerintah daerah
5. Integrasi Platform Digital Swasta yang Bergerak Dalam Bidang Ketenagakerjaan, Pelatihan, Penempatan, dan Platform Terkait Lainnya ke Dalam Ekosistem SIAPkerja
6. Pengembangan SIAPkerja Sebagai Instrumen Bagi Pembangunan *Big Data* Untuk Mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan
 - a. Penyusunan Regulasi Tentang Arsitektur Satu Data Ketenagakerjaan
 - b. Penyajian Informasi Ketenagakerjaan Secara Berkala dan Tepat
 - c. Pengintegrasian Data Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja

9. Reformasi Birokrasi

Arah Kebijakan

Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima.

Agenda :

1. Manajemen Perubahan
 - a. Penyusunan dan Sosialisasi *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024
 - b. Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Untuk Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
 - c. Pelaksanaan Sosialisasi dan Promosi Budaya Kerja Dalam Reformasi Birokrasi

- d. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi
2. Penataan Regulasi
 - a. Penataan Peraturan Perundang-Undangan
 - b. Penyempurnaan Peraturan Perundangan-Undangan yang Menghambat Tata Kelola Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan
3. Penataan Organisasi
 - a. Penyederhanaan Organisasi
 - b. Perubahan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional
 - c. Pembentukan Jabatan Fungsional Baru
 - d. Penyusunan Kriteria dan Klasifikasi UPTP di Kementerian Ketenagakerjaan
 - e. Penyusunan regulasi penataan UPTP Kementerian Ketenagakerjaan
 - f. Penguatan Tugas dan Fungsi Ketenagakerjaan
4. Penataan Tata Laksana dan Pengembangan *E-Government*
 - a. Pengembangan Sistem Monitoring Kinerja
 - b. Penggunaan Digitalisasi Untuk Administrasi Kepegawaian dan Umum
 - c. Penyusunan Standar Tata Laksana Organisasi
 - d. Penyajian Informasi Publik yang Terbuka
 - e. Pengelolaan Manajemen dan Keuangan Sesuai Peraturan Perundang-Undangan
5. Penataan Sumber Daya Manusia Apatur
 - a. Pengisian Jabatan Berdasarkan Kebutuhan Organisasi
 - b. Peningkatan Kapasitas Pegawai Berbasis Kompetensi
 - c. Pengembangan Sistem Monitoring Kinerja Berbasis Individu
 - d. Pemberian Penghargaan dan Hukuman Berbasis Sistem Monitoring Berbasis Individu
 - e. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian yang Mudah Digunakan dan Terintegrasi dengan Monitoring Kinerja ORGANISASI
 - f. Penataan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kementerian Ketenagakerjaan
6. Penguatan Akuntabilitas
 - a. Penyusunan Rencana Jangka Menengah dan Jangka Pendek Organisasi Kementerian

- b. Penyusunan Pedoman Akuntabilitas Kinerja
 - c. Penetapan dan Pemantauan Capaian Kinerja melalui Penetapan oleh Pimpinan dan Dilakukan Evaluasi secara Berkala
 - d. Pengukuran Kinerja Organisasi sampai dengan Individu Secara Berkala
7. Penguatan Pengawasan
- a. Pelaksanaan Implementasi Sistem Pengendalian Instansi Pemerintah (SPIP) Secara Berkelanjutan
 - b. Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)
 - c. Penguatan *Whistle Blowing System*
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- a. Penyusunan Regulasi yang Memudahkan Pelayanan Ketenagakerjaan Pada Publik
 - b. Pengembangan Sistem Informasi Untuk Peningkatan Pelayanan Publik
 - c. Pembentukan Rumah SIAPkerja di Kawasan Industri dan Kawasan Ekonomi Khusus
 - d. Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik yang Responsif dan Tuntas
 - e. Pengukuran Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Ketenagakerjaan Terhadap Publik
9. Penataan Pendampingan Program dan Kegiatan
- a. Penyusunan Desain dan Sistem Pendampingan Program dan Kegiatan
 - b. Penyusunan Regulasi tentang Pendampingan Program dan Kegiatan
 - c. Pelaksanaan Pendampingan Program dan Kegiatan

BAB VII

Penutup

Rencana Tenaga Kerja Nasional merupakan pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan secara nasional sebagaimana diamanatkan Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perencanaan pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu hingga tahun 2024 berbasis pada pendayagunaan tenaga kerja melalui pengendalian tambahan angkatan kerja baru, penciptaan kesempatan kerja sektoral, serta perencanaan pelatihan, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jamsostek serta pengawasan ketenagakerjaan.

Review Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) 2020-2024 dilakukan sebagai upaya menyesuaikan perkembangan perekonomian yang terdampak oleh pandemi Covid-19 yang berpengaruh pada indikator ketenagakerjaan. *Review* RTKN 2020-2024 dilakukan secara komprehensif yang mencakup metodologi, analisis, dan kebijakan khususnya dengan dimasukkannya pengaruh dampak Covid-19 dalam model proyeksi. *Review* metodologi tersebut diharapkan membuat RTKN 2021-2024 menjadi lebih mampu memperhitungkan dampak dan arah perkembangan ekonomi domestik maupun perekonomian dunia.

Keberhasilan melaksanakan Rencana Tenaga Kerja Nasional bergantung pada komitmen, integritas dan dedikasi seluruh *stakeholders* (pihak terkait), sehingga tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual dapat terwujud.



Daftar Pustaka

- Adioetomo dan Samosir (editor). 2010. *Dasar-Dasar Demografi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat dan Lembaga Demografi FEUI
- Adioetomo, S.M. dan Indrayanti, R. 2018. "Memasuki Dunia Kerja dan kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia", dalam *Memetik Bonus Demografi*", Adioetomo dan Pardede (editor).
- Badan Pusat Statistik. Keadaan Angkatan Kerja berbagai tahun
- . 2018. Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045. Jakarta: BPS, Bappenas, UNFPA
- . 2019. Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender 2018: Kajian Lanjutan 2. Jakarta
- . 2021. Pendapatan Nasional 2016-2020. Jakarta
- 2020. Statistik Penduduk Lanjut Usia, Tahun 2020. Jakarta
- Bloom DE, Canning D, dan Rosenberg L. 2011. *Demographic Change and Economic Growth in South Asia*. PGDA Working Paper No. 67.
- Dewi, Putu Martini. 2012. "Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Suami". *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* Vol. 5. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Herrendorf, Rogerson, & Valentinyi, 2011 dikutip dalam ILO. 2017. Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017
- ILO.2020. *Risalah Sektor ILO: Covid-19 dan Dampaknya pada pertanian dan Ketahanan Pangan*
- . 2020. *Pemantauan ILO: Covid-19 dan Dunia Kerja*. Edisi Keempat. 27 Mei 2020.
- Ngadi et al. 2020. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia, *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Edisi Khusus Demografi dan Covid-19, Juli 2020.

- Kartawijaya, A.D (2018), *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin: Teori, Kebijakan dan Praktek*. Bandung: Alfabeta
- Mantra, Ida Bagus. (2003). *Demografi Umum* (edisi kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kementerian PPN/BAPPENAS. 2020. *Rancangan Teknokratik, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional IV 2020-2024: Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan*. Jakarta
- Ketenagakerjaan Dalam Data. 2021. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, edisi ke-3
- Kementerian Ketenagakerjaan. 2020. *Rencana Strategis 2020-2024*. Jakarta
- Kementerian Ketenagakerjaan. 2020. *Laporan Kinerja Tahun 2020*
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. 2020. *Rencana Strategis 2020-2024*
- Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (1989). "Female labor force participation: An international perspective". *The World Bank Research Observer*, 4(2), 187-201.
- Priyono, Edy. 2015. *Memahami Pasar Tenaga Kerja: Bacaan Ekonomi Untuk Non Ekonomi*. Jakarta. Penerbit Pustaka Lentera
- Wirakartakusumah, MD dan Anwar, E.N. 1994. *Aging in Indonesia: Demographic Characteristic*. Departemen of Geography University of Adelaide.

BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
PUSAT PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Lantai 3A, Jakarta Selatan

ISBN 978-602-7536-44-9



9 786027 536449