

BULETIN

ISSN 2774-6569

# BICARA DATA

B E R A N I M E M U L A I

# PENGUATAN KETAHANAN TENAGA KERJA MENUJU EKONOMI BERKELANJUTAN

Tahun 2025

# PENGUATAN KETAHANAN TENAGA KERJA MENUJU EKONOMI BERKELANJUTAN

## Tim Penyusun

### Penerbit

Pusat Data dan Teknologi Informasi  
Ketenagakerjaan

### Penanggung Jawab

M. Farid Ma'ruf, ST., MT., Ph.D

### Redaktur

Nikhen P.S.T, S.Si., M.Si

### Editor

F. Anton Wirawan, S.Si., M.Si  
Fidia Arifdianty, S.H., M.M  
Ananto Wijoyo, S.T  
Supriyadi, S.Kom., M.Si

### Desain Grafis

Devi Mariana Rania, S.Kom  
Rina Irania Aminarsih, S.Kom  
Mastiur Herawati N, S.Kom  
Khairina Syafitri, S.Kom  
Reza Aldiansyah, S.Kom  
Helena Fauziah, S.Si

### Staf Redaksi

Zulfiyandi., SE  
Rahma Novia, S.Kom  
Roselina Yolanda, S.Si  
Devi Andrian, S.Stat  
Ainul Fatwa Khoiruroh, S.Si  
Ellonike X.M, S.M

### Penulis Artikel

Nikhen P.S.T, S.Si., M.Si  
Supriyadi, S.Kom., M.Si  
Fidia Arifdianty, S.H., M.M  
Zulfiyandi., SE  
Roselina Yolanda, S.Si  
Devi Mariana Rania, S.Kom  
Rina Irania Aminarsih, S.Kom  
Devi Andrian, S.Stat  
Rahma Novia, S.Kom  
Ainul Fatwa Khoiruroh, S.Si  
Khairina Syafitri, S.Kom  
Ilma Aulia, S.Kom  
Mastiur Herawati N, S.Kom  
Mareta Puspitasari, S.Kom  
Tiara Meilani Ritonga, S.Si  
Sonia Ramadanti, S.Mat  
Dimas Bagus Ardhiyansyah, S. Stat

### Sumber Gambar

Shutterstock  
Canva

# Salam Satu Data

**Halo Ngulikers,**

Senang sekali bisa menyapa kalian kembali di Buletin Bicara Data edisi terbaru. Sebelumnya, Tim Redaksi mengucapkan puji syukur kepada Tuhan YME, karena atas izin-Nya Buletin Bicara Data masih ada menemani kalian dengan informasi ketenagakerjaan terkini dan menarik untuk diikuti.

**Buletin Bicara Data Tahun 2025** hadir menemani kalian dipenghujung tahun dengan tema "**Penguatan Ketahanan Tenaga Kerja Menuju Ekonomi Berkelanjutan**". Menyajikan artikel yang merupakan rangkuman program dan kegiatan yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan di periode Semester I 2025, tentunya didukung dengan data ketenagakerjaan *ter-update*. Seperti biasa, artikel dibagi ke dalam beberapa rubrik menarik sesuai dengan substansi ketenagakerjaan yang ada, mulai dari TOPIK (Tema Obrolan Pintar Ketenagakerjaan) Utama, Kompetensi Kerja, Cipta Kerja, Harmoni Kerja, Rambu Kerja, Digi Service, hingga Serba-Serbi.

Harapan kami, Buletin Bicara Data selalu menjadi salah satu sumber inspirasi dan informasi bermanfaat dibidang ketenagakerjaan bagi para pembaca. Tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan hingga penerbitan buletin ini.

**Salam,**

**Redaksi**



# DAFTAR ISI

- 01 Tim Penyusun
- 02 Redaksi
- 03 Daftar Isi

## TOPIK UTAMA

- 04 Penerima Manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- 11 BSU 2025: 17 Juta Langkah Menjaga Daya Beli Pekerja
- 15 Tenaga Kerja Hijau: Kunci Resiliensi Ekonomi Indonesia

## KOMPETENSI KERJA

- 22 Pelatihan Pengurus Koperasi Merah Putih: Langkah Nyata Membangun Daya Saing
- 26 Sekolah Rakyat di BLK, Kerjasama dengan Kemensos

## CIPTA KERJA

- 32 Sinergi Nasional Mendorong Ketenagakerjaan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas
- 37 Ribuan Pencari Kerja Serbu Job Fair Nasional 2025
- 45 Kupas Tuntas *Walk in Interview* di Kemnaker

## HARMONI KERJA

- 55 Rayakan Hari Buruh, Pemerintah Teken MoU Bersejarah: Pengadaan 20.000 Rumah Subsidi bagi pekerja/buruh
- 60 THR & BHR: Serupa Tapi Tak Sama

## RAMBU KERJA

- 64 Transformasi K3 Indonesia: Sinergi Kemnaker dan KOSHA Menuju Regulasi yang Lebih Progresif
- 68 Dari Regulasi ke Aksi: Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Melindungi Hak Pekerja

## DIGI SERVICE

- 77 Karirhub & *Hire Today*: Membuka Pintu, Memperluas Kesempatan, Mewujudkan Mimpi
- 80 Transisi SPBE Ke PEMDI

## SERBA - SERBI

- 91 Ngulik Data (TKM Mandiri)
- 94 Info Layanan



 Topik Utama

# Penerima Manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Penulis : Mareta Puspitasari dan Tiara Meilani Ritonga

Dinamika arah ekonomi yang terus berkembang telah memengaruhi pola pergerakan industri global. Kondisi ini tercermin dari bagaimana pelaku usaha beradaptasi terhadap kebijakan, perkembangan teknologi, serta perubahan pola konsumsi masyarakat. Akibatnya, struktur industri mengalami pergeseran: ada sektor yang tumbuh pesat, sementara sektor lain melambat atau bahkan menurun.

Perubahan ini penting untuk dipantau agar arah pembangunan ekonomi dan kebutuhan tenaga kerja dapat diantisipasi secara tepat. Implikasinya juga dirasakan oleh tenaga kerja di Indonesia, baik dari sisi kebutuhan keterampilan baru maupun stabilitas lapangan kerja. Salah satu konsekuensi yang muncul adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada sektor-sektor yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Situasi ini menjadi tantangan bagi Pemerintah untuk memperkuat monitoring ketenagakerjaan, khususnya dalam mencatat dan menganalisis tenaga kerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan data yang akurat, Pemerintah dapat merancang kebijakan yang tidak hanya mengantisipasi penurunan pada sektor tertentu, tetapi juga menyiapkan program-program yang menunjang agar tenaga kerja yang terkena PHK dapat terserap kembali pada sektor-sektor potensial yang sedang tumbuh. Pendekatan ini diharapkan mampu menjaga stabilitas pasar kerja sekaligus membuka peluang kerja baru bagi masyarakat.

Monitoring tenaga kerja yang terdampak PHK menjadi penting tidak hanya untuk memastikan mereka segera terserap kembali ke sektor kerja potensial, tetapi juga untuk menjaga daya beli masyarakat. Negara-negara lain memperkuat monitoring tenaga kerja melalui sistem asuransi ketenagakerjaan dan pelaporan wajib perusahaan, sehingga pekerja yang kehilangan pekerjaan dapat

segera diarahkan pada program penempatan ulang dan pelatihan. Di Indonesia, Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) hadir untuk memberikan manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan vokasi bagi pekerja yang terkena PHK. Dengan penguatan sistem monitoring ketenagakerjaan, JKP berperan strategis dalam menjaga daya beli masyarakat sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi nasional di tengah dinamika perubahan industri global.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) lahir dari kebutuhan untuk memberikan perlindungan sosial bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pandemi COVID-19 yang menyebabkan lonjakan PHK menjadi momentum penting lahirnya program ini. Pemerintah kemudian memasukkan JKP dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai salah satu skema jaminan sosial ketenagakerjaan.

JKP dirancang bukan hanya memberikan manfaat uang tunai bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga menyediakan akses informasi pasar kerja serta pelatihan vokasi (*reskilling* dan *upskilling*). Dengan demikian, pekerja yang terkena PHK tidak hanya mendapat perlindungan sementara, tetapi juga peluang untuk kembali terserap ke pasar kerja.

Selanjutnya, ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 resmi disahkan untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja terdampak PHK.

Aspek	Aturan Lama (PP 37/2021)	Aturan Baru (PP 6/2025)
Iuran JKP	0,46 % dari upah sebulan	Diturunkan menjadi 0,36 % dari upah sebulan
Manfaat Uang Tunai	Uang tunai untuk 6 bulan dengan skema: 45% upah untuk 3 bulan pertama + 25% upah untuk 3 bulan berikutnya	Manfaat uang tunai flat 60% dari upah tiap bulan selama maksimal 6 bulan
Pembatasan & Hilangnya Hak atas Manfaat	Klaim manfaat harus diajukan dalam waktu tertentu (sebagai pasal 40 PP lama)	Hak manfaat hilang jika tidak diajukan klaim selama 6 bulan sejak PHK, atau sudah mendapat pekerjaan baru, atau meninggal dunia
Perusahaan Pailit / Tutup dan Tunggakan Iuran	Tidak ada klausul spesifik di PP 37/2021 tentang perusahaan pailit / menunggak iuran lama lalu tetap membayar manfaat JKP	Ditambahkan Pasal 39A: bila perusahaan dinyatakan pailit atau tutup dan menunggak iuran pensiun lama 6 bulan, manfaat JKP tetap harus dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Tetapi perusahaan tetap wajib melunasi tunggakan iuran & denda.
Syarat Kepesertaan / Syarat Iuran	Ada syarat iuran minimal 6 bulan berturut-turut sebelum PHK (ketentuan kontinuitas) selain syarat masa iur 12 bulan dalam 24 bulan.	Penghapusan syarat iuran 6 bulan berturut-turut. Peserta cukup memenuhi masa iur 12 bulan dalam jangka waktu 24 bulan sebelum PHK, tanpa harus kontinu.
Syarat Kepesertaan Terkait Program Jaminan Sosial Lainnya (JKN, JKK, JKM, dll.)	Kepesertaan JKP dikaitkan dengan kepesertaan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) bagi pekerja formal.	Pengaturan syarat kepesertaan JKN untuk pekerja formal tidak lagi dibatasi hanya pekerja formal; kepesertaan JKP diperluas tanpa harus terbatas ketergantungan pada status formal JKN saja.

## Contoh Simulasi:

### Pekerja mulai bekerja:

1

PT "A" dengan PKWT selama 3 (tiga) bulan sejak 1 Maret 2021 sampai dengan 31 Mei 2021 dan didaftarkan ke dalam 5 (lima) program jaminan sosial.

2

Bekerja kembali dengan PKWT di PT "B" selama 6 (enam) bulan mulai tanggal 1 September 2021 sampai dengan 28 Februari 2022 dan didaftarkan ke dalam 5 (lima) program jaminan sosial.

3

Bekerja kembali dengan PKWT di PT "C" selama 5 (lima) bulan mulai tanggal 1 Mei 2022 sampai dengan 30 September 2022 dan didaftarkan ke dalam 5 (lima) program jaminan sosial.

4

Bekerja kembali dengan PKWT di PT "D" selama 12 (dua belas) bulan mulai tanggal 1 November 2022 sampai dengan 31 Oktober 2023. Pada tanggal 5 Maret 2023, Pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan mengalami kerugian.

5

Dalam hal ini Pekerja sejak bekerja pada PT "A", PT "B", PT "C", dan PT "D" telah mempunyai masa iur lebih dari 12 (dua belas) bulan selama 24 (dua puluh empat) bulan kalender walaupun bekerja berpindah-pindah, sehingga Pekerja berhak mendapatkan manfaat JKP.

Adanya perubahan peraturan terkait penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan turut diikuti dengan penyesuaian regulasi pada tingkat kementerian. Hal ini dituangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat

Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang mengatur secara lebih rinci mengenai tata cara pemberian manfaat bagi pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan kepesertaan program JKP.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial ketenagakerjaan yang diberikan kepada


pekerja/buruh ketika menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selama ini, manfaat JKP sering kali dipersepsikan hanya sebatas pemberian uang tunai bulanan untuk menjaga daya beli pekerja yang terdampak. Pekerja yang kehilangan pekerjaan juga memperoleh manfaat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Kedua manfaat tambahan ini dihadirkan untuk mempercepat proses reintegrasi tenaga kerja ke dunia kerja. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) tidak hanya berfungsi sebagai jaring pengaman sosial, tetapi juga sebagai instrumen aktif penempatan kembali tenaga kerja.

## MEKANISME PENCAIRAN MANFAAT UANG TUNAI JKP


Berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2025

- 1** **Pencairan pertama diberikan setelah penerima manfaat mengajukan klaim JKP bulan pertama**


Pengajuan ini wajib disertai dengan asesmen diri atau penilaian diri melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.


- 2** **Pencairan bulan kedua hingga keenam**


Belum mendapatkan pekerjaan kembali dan menunjukkan bukti aktif mencari kerja; dan/atau

  - Minimal 6 lamaran pekerjaan dalam 1 bulan; atau
  - Minimal 1 bukti panggilan seleksi/wawancara kerja dalam 1 bulan
- 3** **Pencairan bulan keenam**

Mensyaratkan tambahan kewajiban berupa penyampaian bukti aktif mencari kerja dan pengisian formulir status kebekerjaan.


- 4** **Manfaat uang tunai JKP**

Dibayarkan paling lambat 3 hari kerja setelah pengajuan lengkap dan benar, dan disalurkan langsung ke rekening penerima manfaat.



### Manfaat JKP di Luar Manfaat Uang Tunai

#### 1. Akses Informasi Pasar Kerja

Setelah pengajuan manfaat JKP bulan pertama, penerima manfaat wajib melakukan

asesmen diri melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil asesmen, pekerja dapat :

- Mengikuti konseling karir dan memperoleh rekomendasi perencanaan karir dari pengantar kerja (Kementerian/Dinas Ketenagakerjaan); atau
- Langsung mengakses lowongan pekerjaan yang tersedia dalam sistem.

#### 2. Pelatihan Kerja

Diberikan kepada penerima manfaat yang belum mendapatkan pekerjaan baru serta telah mendapat rekomendasi dari pengantar kerja.

- Akses dilakukan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
- Dapat dimulai 30 hari setelah pengajuan manfaat JKP bulan pertama dan berakhir paling lambat 30 hari sebelum periode manfaat JKP selesai.
- Peserta dapat mengikuti lebih dari satu pelatihan, sepanjang tidak melebihi batas biaya yang ditetapkan.
- Pelatihan dapat diselenggarakan secara daring maupun luring.

#### 3. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

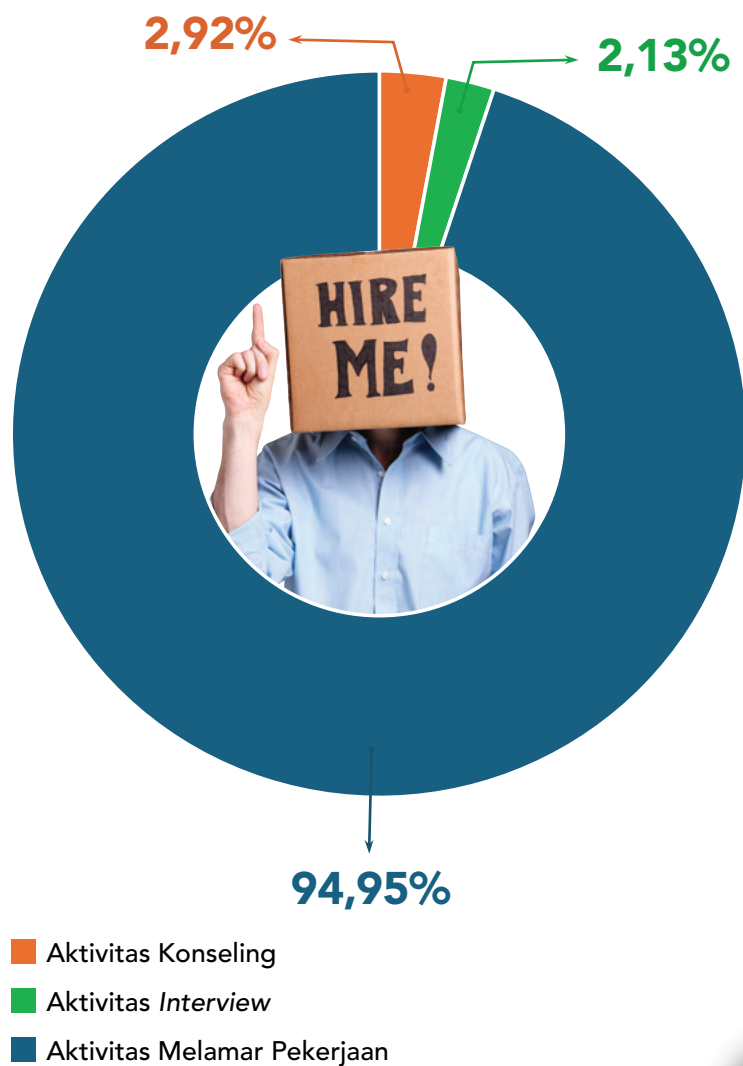
- Harus terdaftar, terverifikasi, dan terakreditasi sesuai ketentuan.
- Menyediakan pelatihan berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
- Wajib memberikan sertifikat pelatihan kepada peserta yang menyelesaikan program serta melaporkan hasil pelatihan secara berkala.
- Menjamin minimal 25% jam pelatihan dilaksanakan secara tatap muka/terstruktur.

#### 4. Kehilangan Hak atas Manfaat

- Hak atas manfaat JKP akan hilang apabila penerima manfaat:
  - Tidak mengajukan klaim dalam waktu 6 (enam) bulan sejak PHK;
  - Telah mendapatkan pekerjaan baru; atau
  - Meninggal dunia.

Dengan penguatan manfaat non-tunai, program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diharapkan tidak hanya menjadi bantalan ekonomi jangka pendek, tetapi juga memberikan solusi keberlanjutan melalui peningkatan kompetensi dan perluasan akses informasi kerja, sehingga pekerja dapat segera kembali aktif dalam pasar kerja. Aktivitas ini menjadi indikator penting sejauh mana program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) berfungsi sebagai instrumen reintegrasi tenaga kerja. Berikut adalah gambaran data aktivitas manfaat JKP di luar uang tunai berdasarkan Data Semester 1 Tahun 2025:

## AKTIVITAS MANFAAT JKP NON TUNAI



Sumber: Kemnaker RI, periode 1 Januari-30 juni 2025

Tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan telah terverifikasi sebagai penerima manfaat berhak memperoleh manfaat non-tunai dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pada Semester I Tahun 2025, tenaga kerja penerima JKP tercatat melakukan berbagai aktivitas non-tunai, antara lain konseling karir, wawancara kerja, dan pengajuan lamaran pekerjaan.

Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa aktivitas melamar pekerjaan (*proposal activity*) menjadi yang paling dominan, dengan kontribusi sebesar 95% dari total aktivitas. Sementara itu, aktivitas wawancara kerja (*interview activity*) tercatat sebesar 2%, dan konseling karir (*counseling activity*) sebesar 3%.

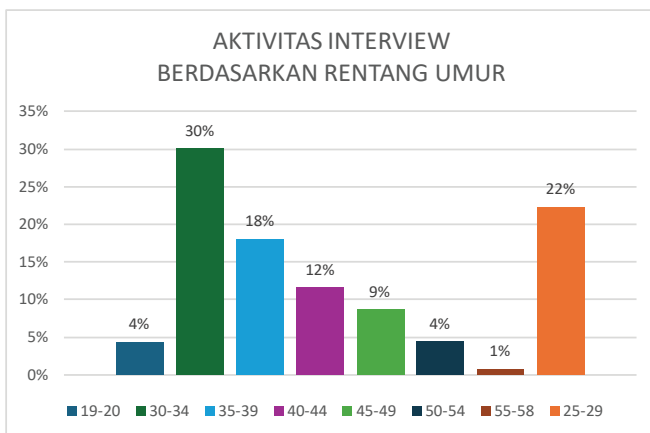
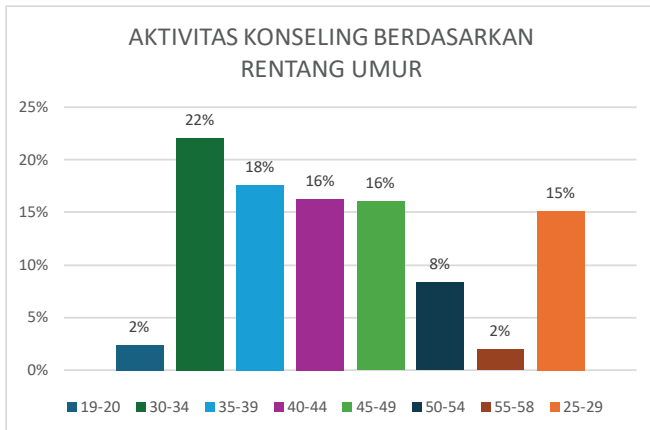
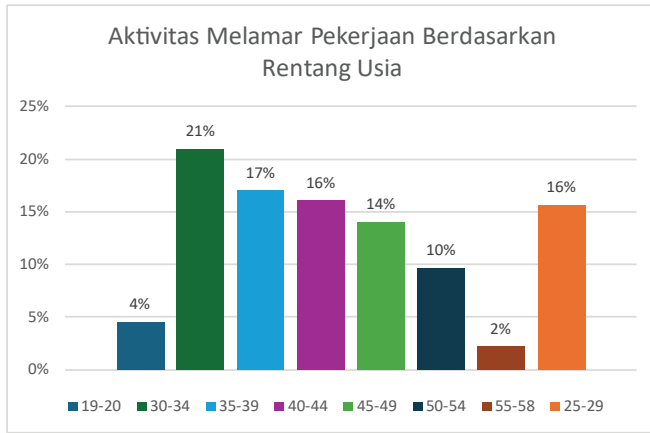
Penting untuk dicatat bahwa satu orang tenaga kerja dapat melakukan lebih dari satu aktivitas. Artinya, seorang tenaga kerja bisa saja hanya melakukan konseling dan melamar pekerjaan, atau melaksanakan seluruh aktivitas mulai dari konseling, wawancara, hingga melamar pekerjaan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa aktivitas melamar pekerjaan merupakan langkah yang paling banyak dilakukan tenaga kerja pasca PHK, sedangkan konseling dan wawancara berperan sebagai pelengkap proses reintegrasi ke pasar kerja.

Technical Engineer  
Pertambangan

Account Executive  
Fintek

Sales Consultant  
Perbankan



Sumber: Kemnaker RI, periode 1 Januari-30 juni 2025

## Aktivitas Melamar Pekerjaan

Sebagian besar aktivitas melamar pekerjaan dilakukan oleh kelompok usia 30–34 tahun (21%), diikuti oleh kelompok usia 35–39 tahun (17%) dan 40–44 tahun (16%). Usia muda 25–29 tahun juga cukup dominan (16%), sedangkan kelompok usia mendekati pensiun menunjukkan partisipasi rendah. Hal ini menegaskan bahwa usia produktif muda hingga menengah paling aktif dalam mencari peluang kerja baru.

## Aktivitas Konseling

Konseling karir paling banyak dimanfaatkan oleh pekerja usia 30–34 tahun (22%), disusul usia 35–39 tahun (18%) serta 40–44 tahun (16%). Kelompok usia muda 25–29 tahun juga menonjol dengan 15%, menunjukkan kebutuhan akan arahan karir sejak awal masa kerja. Sebaliknya, pekerja senior berusia di atas 50 tahun relatif jarang memanfaatkan layanan ini.

## Aktivitas Interview

Tahap wawancara kerja paling banyak diikuti oleh pekerja usia 30–34 tahun (30%) dan 25–29 tahun (22%), sementara kelompok usia 35–39 tahun juga cukup signifikan dengan 18%. Sebaliknya, pekerja usia di atas 50 tahun hanya tercatat 1–4%. Temuan ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda dan menengah lebih sering berhasil mencapai tahap wawancara dibanding pekerja usia mendekati pensiun.

Aktivitas non-tunai JKP menunjukkan bahwa kelompok usia 30–34 tahun konsisten paling aktif dalam melamar pekerjaan, mengikuti konseling, maupun wawancara kerja. Sementara itu, kelompok usia 25–29 tahun menempati posisi penting terutama pada aktivitas wawancara dan melamar pekerjaan.

Secara umum, program JKP non-tunai lebih banyak dimanfaatkan oleh kelompok usia produktif muda hingga menengah (25–44 tahun), sementara partisipasi pekerja usia mendekati pensiun (50 tahun ke atas) relatif rendah.

# **BANTUAN** **SUBSIDI** **UPAH**

 Topik Utama

## **BSU 2025: 17 Juta Langkah Menjaga Daya Beli Pekerja**

Penulis : Devi Andrian

Dalam suasana ekonomi global yang tengah bergejolak, Pemerintah di bawah kepemimpinan Presiden Prabowo Subianto kembali menyelenggarakan Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) 2025 sebagai bagian komitmen pemerintah dalam menjaga stabilitas ekonomi dan daya beli masyarakat. Program BSU 2025 tidak hanya dirancang sebagai program pemberian uang tunai semata, melainkan sebagai instrumen fiskal kontra-siklus yang dihidupkan kembali untuk menjadi bantalan di saat terjadi penurunan daya beli dari kelompok pekerja.



Pada awal perencanaannya, program ini menasar sebanyak 17,3 juta pekerja dan buruh dengan besaran bantuan Rp600.000 per pekerja yang akan disalurkan sejak awal Juli 2025. Besaran tersebut merupakan nilai kumulatif dari bantuan sebesar Rp300.000 per-bulan selama dua bulan yang disalurkan dalam satu kali penyaluran secara langsung. Bantuan yang disalurkan berorientasi pada upaya meringankan beban ekonomi para pekerja berpenghasilan rendah sekaligus menjaga

daya beli masyarakat di tengah perlambatan ekonomi global. Dari perspektif ketenagakerjaan, hal ini memberi ruang gerak bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar bagi diri dan keluarganya. Secara makro, putaran konsumsi para pekerja tersebut menjadi suatu motor kecil yang menggerakkan ekonomi lokal.

Jika mengambil dari sudut pandang lain, Program BSU 2025 ini dapat dianggap sebagai sebuah *political will* yang dilakukan oleh pemerintah. Kebijakan ini menunjukkan keseriusan dan keberpihakan pemerintah kepada rakyat kecil, khususnya para pekerja atau buruh berpenghasilan rendah. Dalam hal ini, Presiden berani melakukan efisiensi anggaran agar dapat mengalokasikan anggaran yang dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh jutaan pekerja di seluruh Indonesia. Dengan menempatkan BSU sebagai salah satu dari lima paket stimulus ekonomi, pemerintah menegaskan bahwa keberlanjutan daya beli pekerja merupakan bagian dari prioritas dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional. Hal ini pun diperkuat dengan kondisi makroekonomi saat ini, yakni pertumbuhan ekonomi triwulan I 2025 hanya 4,87%, melambat dibanding 5,11% pada periode yang sama 2024. Nilai tersebut menjadi "alarm" bahwa bantalan konsumsi bagi rumah tangga pekerja tidak bisa lagi ditunda.

Secara regulatif, BSU 2025 berlandaskan Permenaker Nomor 5 Tahun 2025 yang menegaskan tujuan menjaga daya beli pekerja/buruh. Kemudian lebih lanjut dijelaskan dalam **Keputusan Dirjen PHIJSK Nomor 4/737/HK.06/VI/2025** terkait petunjuk teknis pelaksanaan yang memuat detail pelaksanaan, mulai dari mekanisme usulan calon penerima, verifikasi data oleh BPJS Ketenagakerjaan, hingga pengawasan internal. Sementara itu, **BPJS Ketenagakerjaan sangat berperan penting sebagai produsen data yang menyediakan basis data 15.950.593 pekerja** sebagai calon penerima BSU 2025 yang *eligible*.

# PELAKSANAAN BSU 2025



**BPJS Ketenagakerjaan**  
Sumber Data Calon Penerima BSU 2025

**Kemnaker**  
Pelaksana BSU 2025

P  
E  
M  
A  
D  
A  
N  
A  
N



**BPS**  
Kontributor Data



**Kemenko PM**  
Kontributor Data



**Kemdikdasmen**  
Kontributor Data



**Kemensos**  
Kontributor Data



**BKN**  
Kontributor Data



**ASABRI**  
Kontributor Data



**Kemenag**  
Kontributor Data

## KANAL PENYALUR



**Bank Himbara**  
(BNI, BRI, BTN a, Mandiri)



**PT Pos Indonesia**  
Strategic partner

Selain Kemnaker dan BPJS TK, setiap proses pelaksanaan program BSU 2025 tidak terlepas dari kontribusi berbagai pihak lainnya, seperti halnya BPS, Kemenko PM, BKN, ASABRI, Kemdikdasmen, Kemenag, Kemensos, serta pihak perbankan sebagai pihak-pihak yang membantu memastikan kesesuaian penerima BSU 2025. Penyaluran bantuan tunai sendiri dilakukan melalui Bank Himbara, yaitu BNI, BRI, BTN, dan Mandiri, serta BSI. Bagi penerima yang tidak memiliki akun rekening di bank-bank tersebut, PT Pos Indonesia hadir menjadi mitra strategis dalam memastikan penyaluran dana sampai ke tangan penerima secara langsung. Dengan desain multi-kanal tersebut, program BSU diharapkan dapat semakin inklusif dan lebih menjangkau pekerja hingga ke pelosok daerah.

Dari perspektif korelasi ekonomi dan ketenagakerjaan, BSU 2025 dapat dipahami

sebagai bantalan fiskal yang bersifat kontra-siklus: hadir justru ketika daya beli melemah akibat tekanan global. Sehingga bantuan ini menjadi shock absorber yang membantu menjaga dan memperkuat pola konsumsi dasar rumah tangga pekerja berpenghasilan rendah, yang secara ekonomi dikenal memiliki kecenderungan belanja tinggi (high marginal propensity to consume). Dengan demikian, uang yang diterima tidak berhenti di tangan penerima dalam bentuk tabungan/investasi, tetapi langsung berputar di usaha sekitar, warung tetangga, pasar tradisional, dan transportasi lokal. Secara perhitungan sederhana menunjukkan bahwa injeksi tunai sebesar Rp600 ribu bagi lebih dari 15 juta pekerja menciptakan putaran konsumsi yang bisa mencapai nilai triliun rupiah. Oleh karenanya setiap rupiah bantuan yang disalurkan bukan hanya membantu perekonomian satu keluarga, namun juga ikut menggerakkan perekonomian sekitar. Dengan demikian, BSU berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi tanpa perlu melalui jalur kebijakan moneter atau investasi besar yang bersifat tidak langsung.



Pada saat yang sama, BSU pun ikut menjaga stabilitas pasar kerja. Industri padat karya seperti garmen, alas kaki, dan manufaktur sederhana yang sebagian besar pekerjaannya berupah rendah, sangat rentan ketika biaya hidup naik. Dengan adanya tambahan pendapatan, pekerja di sektor ini diharapkan mampu bertahan, sehingga risiko pengurangan jam kerja atau pemutusan hubungan kerja dapat ditekan. Inilah alasan mengapa BSU 2025 bukan sekadar program “pembagian uang” semata, namun juga bermetamorfosis menjadi instrumen ketenagakerjaan yang melindungi produktivitas dan keberlanjutan pekerjaan, serta kesejahteraan pekerja.

Secara umum, pelaksanaan BSU 2025 sejauh ini telah menunjukkan upaya keseriusan pemerintah dalam menjaga kesejahteraan dan daya beli pekerja dengan dibuatnya desain regulasi yang lebih komprehensif, pengawasan internal, serta keterlibatan berbagai pihak dan multi-kanal penyalur yang berhasil meningkatkan efektivitas program. Namun, terdapat ruang penyempurnaan berupa integrasi data lintas instansi yang perlu diperkuat, penyediaan

dashboard publik yang menampilkan progres penyaluran per kanal dan per wilayah untuk meningkatkan transparansi dan kepercayaan publik. Selain itu, perluasan cakupan untuk pekerja informal patut dipertimbangkan, karena kelompok ini pun menghadapi tekanan daya beli yang sama beratnya ditengah kondisi perlambatan ekonomi global saat ini, namun mereka masih belum terjangkau oleh BSU yang berbasis pada data kepesertaan BPJS TK.

Pada akhirnya, program BSU 2025 menjadi simbol kehadiran negara yang nyata. Sekitar 15,95 juta data calon penerima, koordinasi lintas instansi, pengalokasian anggaran yang besar, publikasi yang masif, serta mekanisme multi-kanal penyaluran, menunjukkan betapa seriusnya pemerintah memastikan program ini tepat sasaran. Bantuan ini diharapkan mejadi sarana penyaluran bantuan tunai bagi masyarakat pekerja agar dapat menjaga daya beli sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi lokal maupun nasional. Lalu yang tidak kalah penting, hal ini menegaskan bahwa di tengah tantangan global, pemerintah tetap berdiri tegak di sisi pekerja Indonesia.





 Topik Utama

# Tenaga Kerja Hijau: Kunci Resiliensi Ekonomi Indonesia

Penulis : Nikhen Pratiwi Sekar Tanjung

Transisi global menuju ekonomi hijau telah menjadi agenda krusial sejak Konferensi *Sustainable Development* oleh PBB tahun 2012, dengan tujuan utama menjaga ekosistem yang layak dan sehat melalui perubahan model ekonomi tinggi karbon. Ekonomi hijau dipahami sebagai kerangka kerja yang mendukung pembangunan berkelanjutan serta menjadi prioritas global dalam mengatasi berbagai krisis ekologis.

Sejalan dengan upaya tersebut, Transisi Energi Berkeadilan (*Just Energy Transition/JET*) menjadi isu yang tak kalah penting, menuntut agar perubahan sistem energi tidak hanya berfokus pada target pengurangan emisi, tetapi secara fundamental turut memperhatikan aspek sosial dan ekonomi yang lebih luas, termasuk risiko kehilangan pekerjaan dan potensi ketimpangan sosial di sektor yang bergantung pada bahan bakar fosil.

Implementasi ekonomi hijau tidak hanya menuntut perubahan struktural pada sistem produksi, konsumsi, dan pengelolaan lingkungan, tetapi juga secara fundamental membutuhkan kesiapan dan penguatan SDM. Indonesia

menyadari dampak sosial ekonomi dari perubahan sistem pemanfaatan energi, sehingga memastikan transisi energi harus menciptakan peluang pekerjaan hijau dan menyediakan pelatihan komprehensif bagi seluruh tenaga kerja yang terdampak.

Pengembangan SDM untuk pekerjaan hijau ini menjadi sangat mendesak dan strategis sebagai landasan pembangunan jangka panjang. Upaya ini bukan hanya untuk mencapai target *Net Zero Emission (NZE)* pada tahun 2060, tetapi juga untuk merealisasikan Visi Indonesia Emas 2045, yang bercita-cita menjadikan Indonesia sebagai kekuatan ekonomi dunia yang maju, inklusif, dan berkelanjutan.

“Transformasi menuju Ekonomi Hijau diakui sebagai langkah strategis untuk memperkuat resiliensi nasional dan mencapai pembangunan berkelanjutan. Transformasi ini membutuhkan perubahan struktural pada sistem ekonomi dan lingkungan, yang secara langsung menuntut penguatan kapasitas SDM yang adaptif dan kompetitif melalui penciptaan dan pengembangan Pekerjaan Hijau (*Green Jobs*).”



## Pekerjaan Hijau

adalah pekerjaan yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan dan mempromosikan pekerjaan yang layak, berdasarkan satu atau lebih mekanisme berikut ini:

- memiliki tugas-tugas khusus,
- membutuhkan keterampilan khusus,
- menerapkan proses ramah lingkungan, dan/atau
- menghasilkan keluaran (produk/jasa) ramah lingkungan.

Sumber: KemenPPN/Bappenas. 2025. *Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia*



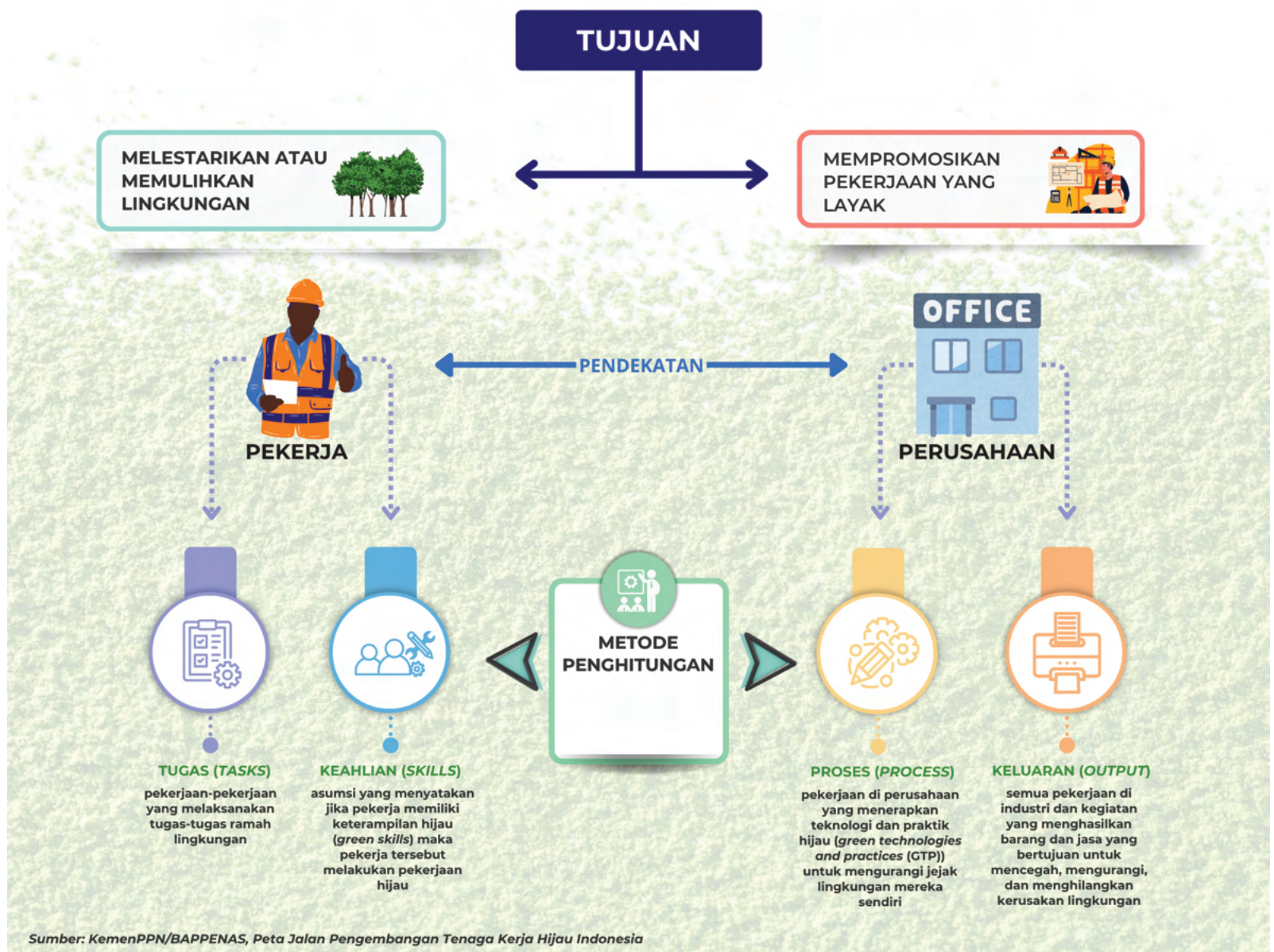
## Konsep Green Jobs

Konsep Pekerjaan Hijau (*Green Jobs*) diperkenalkan oleh *International Labour Organization (ILO)*, yang berkembang signifikan di awal tahun 2000-an serta terus mengikuti penyesuaian mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Indonesia's *Green Jobs Conference* yang berlangsung di Jakarta pada tahun 2022, membahas kebutuhan definisi dan konsep pekerjaan hijau yang sesuai dengan kondisi di Indonesia, yang kemudian ditetapkan oleh Kementerian PPN/Bappenas.

Hasil pertemuan tersebut memperoleh definisi yang menunjukkan bahwa pekerjaan hijau memiliki dua tujuan, yaitu 1) melestarikan atau memulihkan lingkungan dan 2) mempromosikan pekerjaan yang layak. Identifikasi dan pengukuran pekerjaan hijau, digunakan empat pendekatan:

1. Tugas (*tasks-content approach*);
2. Keterampilan (*skills approach*);
3. Proses (*process approach*); dan
4. Keluaran (*output approach*).

## PENGEMBANGAN TENAGA KERJA HIJAU



Berdasarkan definisi dan pendekatan pekerjaan hijau, ditetapkan definisi operasional untuk tenaga kerja hijau (*green workforce*), keterampilan hijau (*green skills*), dan tugas hijau (*green tasks*).

## DEFINISI OPERASIONAL

### PEKERJAAN HIJAU

menggunakan pendekatan tugas (*tasks-content approach*)



### TENAGA KERJA HIJAU (GREEN WORKFORCE)

Tenaga kerja yang peran dan tanggung jawab pekerjaan utamanya melibatkan penerapan keterampilan hijau secara teratur untuk melaksanakan tugas hijau, sehingga secara langsung berkontribusi pada tujuan keberlanjutan lingkungan dan ketahanan iklim suatu organisasi atau masyarakat



### KETERAMPILAN HIJAU (GREEN SKILLS)

Kemampuan dan pengetahuan untuk memodifikasi dan mengadaptasi proses kerja, produk, layanan, atau sistem, sehingga dapat berkontribusi terhadap keberlanjutan lingkungan dan ketahanan iklim sekaligus berpotensi mendorong kesetaraan sosial dan kelangsungan ekonomi dalam konteks transisi hijau.



### TUGAS HIJAU (GREEN TASKS)

kegiatan atau tugas spesifik yang teridentifikasi dan terukur serta dilakukan dalam suatu pekerjaan yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian keberlanjutan lingkungan dan ketahanan iklim.

# GREEN JOBS PEKERJAAN HIJAU

Sumber: KemenPPN/BAPPENAS, Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Hijau Indonesia

## Kondisi *Green Jobs* di Indonesia

Struktur pasar tenaga kerja Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam transisi menuju ekonomi hijau. Data menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja masih berada di sektor non-hijau yaitu mencapai 82,13 juta orang (61,0%). Hal ini mencerminkan ketergantungan ekonomi yang masih tinggi pada praktik dan industri tradisional yang berpotensi memiliki dampak lingkungan besar.

Di sisi lain, pekerja hijau masih sangat minim, hanya menyumbang 2,6% atau 3,45 juta orang. Angka ini menandakan bahwa implementasi *green economy* di tingkat lapangan kerja masih berada pada tahap awal.

Namun, terdapat potensi besar untuk transformasi yang diwakili oleh 49,12 juta pekerja potensial hijau (36,5%). Kelompok ini merupakan kunci transisi. Dengan kebijakan yang tepat, pengembangan teknologi, dan pelatihan keterampilan yang ditargetkan (*reskilling* dan *upskilling*), jutaan pekerja ini dapat dialihkan dan diberdayakan untuk mengisi kebutuhan *green jobs* di masa depan.

Perkembangan teknologi dan komitmen kebijakan *green jobs* di masa mendatang sangat diharapkan dapat mempercepat peningkatan jumlah pekerja hijau. Mengubah potensi ini menjadi realitas adalah tantangan utama Indonesia dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

### Tantangan Penyediaan Tenaga Kerja Hijau

Secara umum, tantangan terhadap penyediaan tenaga kerja hijau yaitu:

a. Kesenjangan kompetensi dan keterampilan teknis: umumnya sebagian besar tenaga kerja



belum memiliki keterampilan teknis (*green skills*) yang diperlukan untuk mengadopsi teknologi hijau. Keterampilan yang dibutuhkan bersifat multidisipliner dan berbasis teknologi, namun belum tercakup secara memadai dalam kurikulum formal yang ada.

b. Keterbatasan infrastruktur pelatihan dan sertifikasi: lembaga pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya mengintegrasikan *green skills* dalam kurikulumnya. Cakupan SKKNI untuk pekerjaan hijau masih terbatas, khususnya pada bidang teknologi baru sehingga menghambat standarisasi dan sertifikasi kompetensi.

c. Minimnya keterhubungan dengan kebutuhan industri: program pelatihan vokasi dan pendidikan sering kali tidak disusun berdasarkan kebutuhan riil industri hijau. Kurangnya mekanisme pembaruan kurikulum yang responsif terhadap perubahan teknologi dan pasar menyebabkan *mismatch* antara kompetensi lulusan dan kebutuhan sektor.

d. Ketimpangan akses dan risiko sosial dalam transisi: tenaga kerja konvensional, termasuk petani kecil, buruh industri, sopir transportasi umum, nelayan tradisional, dan pekerja informal, berisiko tertinggal dalam proses transisi. Tanpa strategi *reskilling* dan dukungan kebijakan yang inklusif, transisi hijau berpotensi memperbesar

ketimpangan sosial dan menciptakan disrupsi pekerjaan, alih-alih transisi yang adil (*just transition*).

### **Potensi Pekerjaan Hijau Beserta Keterampilannya**

Penciptaan pekerjaan hijau bersifat lintas sektor, menjadikan besarnya probabilitas untuk membuka potensi pekerjaan hijau dan juga keterampilannya. Beberapa hasil identifikasi sebagai faktor pendorong:

1. Inovasi dan Perubahan Teknologi: Kebutuhan teknologi baru untuk memenuhi komitmen ekonomi hijau untuk meningkatkan efisiensi energi dan mengurangi emisi.
2. Pergeseran Pasar Global: Permintaan produk ramah lingkungan di pasar global yang mendorong perusahaan menerapkan proses yang hijau dan standar lingkungan.
3. Kebijakan Insentif Pemerintah: Kebijakan Pemerintah tentang insentif juga memberikan peluang pasar kerja hijau semakin diminati.
4. Pajak Karbon: Penerapan pajak karbon mendorong industri untuk mengadopsi metode produksi rendah emisi.
5. Perdagangan Karbon: Pasar karbon dapat berlaku untuk seluruh sektor.
6. Pembiayaan Hijau, *Environmental, Social, and Governance* (ESG), dan Akses Investasi Berkelanjutan: Sebagai motor penting transformasi lintas sektor.

### **Urgensi Pemetaan Ekosistem Pengembangan Tenaga Kerja Hijau**

Memastikan transisi yang adil dan efektif menuju ekonomi hijau sangat bergantung pada

pemetaan ekosistem pengembangan tenaga kerja hijau yang komprehensif. Langkah teknis ini penting untuk menyelaraskan kebijakan dan program SDM agar tepat sasaran, responsif terhadap kebutuhan industri, dan inklusif bagi masyarakat.

Pemetaan ini berfungsi sebagai fondasi data, mengidentifikasi berbagai elemen penting mulai dari jenis-jenis pekerjaan hijau yang muncul, kapasitas dan ketersediaan lembaga pendidikan dan pelatihan, perkembangan standar kompetensi dan sertifikasi yang relevan, tingkat keterlibatan dunia usaha, hingga keberadaan regulasi pendukung di sektor-sektor transisi. Dengan mengumpulkan informasi secara sistematis, pemerintah dan pemangku kepentingan dapat merancang intervensi yang menutup kesenjangan keterampilan dan memastikan bahwa manfaat ekonomi hijau dapat dinikmati oleh semua lapisan masyarakat.

### **Rencana Aksi**

Untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045, negara harus mempercepat penciptaan dan pengembangan tenaga kerja hijau yang memiliki kualitas, produktivitas, dan daya saing tinggi. Hal ini merupakan prasyarat fundamental untuk mendukung transformasi ekonomi menuju model hijau yang berkelanjutan, memastikan Indonesia memiliki SDM yang siap mengadopsi teknologi dan praktik ramah lingkungan di seluruh sektor.

Rencana aksi Pengembangan Tenaga Kerja Hijau dibagi menjadi empat tahapan, sesuai dengan kerangka Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), yaitu:

**Tahap I** – Penguatan Fondasi dan Pelaksanaan Program (2025–2029)

**Tahap II** – Akselerasi Skala Nasional dan Perluasan Sektoral (2030–2034)

**Tahap III – Ekspansi ke Tingkat Regional dan Global (2035–2039)**

**Tahap IV – Keberlanjutan dan Konsolidasi Sistem (2040–2045)**

Pengembangan tenaga kerja hijau di Indonesia menuntut adanya mekanisme dukungan yang kuat, di mana kolaborasi Pentahelix - melibatkan Pemerintah, Media, Sektor Swasta, Akademisi, dan Publik - menjadi elemen yang sangat krusial. Sinergi antara kelima pilar ini

memastikan bahwa upaya pengembangan SDM hijau berjalan secara holistik, mulai dari penetapan kebijakan yang tepat (Pemerintah), penyediaan kurikulum dan riset (Akademisi), investasi dan penciptaan lapangan kerja (Swasta), sosialisasi dan edukasi massa (Media), hingga partisipasi aktif dan pengawasan sosial (Publik). Tanpa keterlibatan aktif dari kelima pihak ini, akselerasi dan keberlanjutan penyediaan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung transisi ekonomi hijau akan sulit tercapai, juga resiliensi terhadap ekonomi negara.





 Kompetensi Kerja

# **Pelatihan Pengurus Koperasi Merah Putih: Langkah Nyata Membangun Daya Saing**

Penulis : Sonia Ramadanti dan Dimas Bagus Ardhiyansyah

Koperasi Merah Putih merupakan lembaga ekonomi beranggotakan masyarakat desa setempat dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan melalui semangat gotong royong. Keberadaan koperasi ini diharapkan mampu memperkuat perekonomian lokal sekaligus mendukung kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Presiden Prabowo Subianto melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembentukan Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih (KDKMP) mengamanatkan agar seluruh pemerintah desa di Indonesia segera membentuk Koperasi Merah Putih. Instruksi ini diteruskan secara berjenjang melalui Kementerian Dalam Negeri, gubernur, serta bupati/walikota.

Sebagai tindak lanjut, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) berkolaborasi dengan Kementerian Koperasi (Kemnaker) berperan aktif dalam mendukung penguatan kapasitas SDM pengelola koperasi melalui berbagai program pelatihan. Pelatihan tersebut dirancang untuk membekali pengurus maupun anggota koperasi dengan keterampilan manajerial, kewirausahaan, dan pengelolaan usaha produktif sehingga koperasi tidak hanya dibentuk secara formal, tetapi juga mampu beroperasi secara profesional dan berdaya saing. Dengan adanya dukungan pelatihan dari Kemnaker, Koperasi Merah Putih diharapkan dapat menjadi motor penggerak perekonomian desa serta menciptakan

lapangan kerja yang lebih luas bagi masyarakat.

Untuk memperkuat peran Koperasi Merah Putih, Kemnaker menyiapkan program pengembangan SDM bagi lebih dari 80 ribu unit KDKMP. Program ini akan dijalankan melalui 21 Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) serta 286 Balai Latihan Kerja (BLK) yang tersebar di seluruh Indonesia. Fokus pelatihan tidak hanya pada peningkatan keterampilan manajerial dan teknis, tetapi juga pada penguatan pemahaman mengenai jati diri koperasi yang menjunjung nilai kebersamaan, kekeluargaan, dan tanggung jawab sosial. Sebagai bentuk pengakuan resmi, peserta yang telah menyelesaikan pelatihan akan mengikuti uji sertifikasi kompetensi. Program yang dijalankan adalah menerapkan prinsip dasar KDKMP bagi pengurus KDKMP pemula.

Sebagai langkah awal, program ini telah diselenggarakan pada tanggal 14–18 Juli 2025 dengan melibatkan 180 SDM koperasi yang mengikuti pelatihan secara *offline* di BBPVP Bekasi dan BPVP Surakarta, serta secara *online* melalui 103 *mockup* yang tersebar di seluruh provinsi. Program ini ditujukan untuk mendukung peluncuran program KDKMP yang akan dipusatkan di Klaten, Jawa Tengah, pada 21 Juli 2025 dan menjadi fondasi penting sebelum program pengembangan SDM ini diperluas ke skala nasional.



Program diawali dan dilaksanakan di dua lokasi, yaitu di BPVP Surakarta dan BBPVP Bekasi dengan tema Pelatihan dan Sertifikasi Capacity Building dan Penguatan Kelembagaan mockup KDKMP. Meskipun diselenggarakan serentak pada tanggal 14-18 Juli 2025, BPVP Surakarta mulai lebih awal dalam menjalankan program KDKMP. BPVP Surakarta dengan jumlah peserta sebanyak 80 orang yang diselenggarakan pada tanggal 14-17 Juli 2025 dan diakhiri dengan ujian sertifikasi kompetensi pada tanggal 18 Juli 2025. kemudian BBPVP Bekasi yang diikuti sebanyak 100 orang yang diselenggarakan pada tanggal 15-17 Juli 2025, kegiatan ini ditutup dengan uji kompetensi pada tanggal 17 Juli 2025.

BPVP Surakarta kembali menyelenggarakan program tahap dua yaitu Pelatihan Pengurus KDKMP Pemula berbasis Tailor Made Training (TMT). Kegiatan ini berlangsung pada 29 Juli – 1 Agustus 2025, diikuti oleh 48 peserta yang terbagi dalam tiga kelas, dan ditutup dengan uji kompetensi untuk sertifikasi BNSP. Program ini merupakan hasil kolaborasi antara BPVP Surakarta dan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UMK Kabupaten Sukoharjo, dengan tujuan mencetak pengurus koperasi pemula yang tidak hanya memahami prinsip koperasi, tetapi juga memiliki kompetensi praktis yang terstandar nasional.

Selain Surakarta, program Pelatihan Pengurus KDKMP Pemula juga digelar di BPVP Muncar, Banyuwangi pada 19–22 Agustus 2025. Kegiatan ini diikuti oleh 80 pengurus KDKMP yang berasal dari Banyuwangi, Malang, Pasuruan, dan Jember. Selama empat hari, peserta mendapat pembekalan prinsip koperasi, pengelolaan usaha, penyusunan rencana kerja dan anggaran, hingga manajemen keuangan, dan ditutup dengan sertifikasi uji kompetensi sebagai Pengurus Koperasi Merah Putih Pemula.

Peserta pelatihan merupakan pengurus KDKMP yang akan dibekali dengan materi mengenai prinsip-prinsip dasar pengelolaan KDKMP secara tepat sesuai standar yang berlaku dan kompeten melaksanakan tugas pekerjaan akuntansi untuk koperasi mulai dari pencatatan sampai dengan pelaporan keuangan secara manual dan komputer sesuai dengan SOP. Melalui kegiatan ini, para peserta diharapkan memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai pengurus koperasi sehingga mampu mengelola koperasi secara profesional sejak awal pembentukannya.

Kedepannya, Kemnaker menargetkan akan menyelenggarakan program pelatihan serupa di berbagai BPVP lain di seluruh Indonesia sehingga semakin banyak pengurus koperasi yang dapat memperoleh pembekalan dan mendukung program Koperasi Merah Putih secara nasional.







 Kompetensi Kerja

# Sekolah Rakyat di BLK, Kerjasama dengan Kemensos

Penulis : Khairina Syafitri

Sekolah rakyat merupakan program yang disiapkan oleh Presiden Prabowo Subianto dalam rangka upaya penyelesaian kondisi kemiskinan dan kemiskinan ekstrem di Indonesia. Program ini tertuang pada Instruksi Presiden RI Nomor 8 Tahun 2025 tentang optimalisasi pelaksanaan pengentasan kemiskinan dan penghapusan kemiskinan ekstrem. Sasaran program ini berfokus pada anak-anak dari keluarga miskin ekstrem, miskin hingga rentan miskin berdasarkan pada Data Tunggal Sosial dan Ekonomi Nasional (DTSEN) desil 1 dan 2. [1].

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2024 bahwa pada tahun ajaran 2023/2024 sebanyak 78.468 anak mengalami putus sekolah.[2]

Kemudian adapun hasil respon dari survei yang dilakukan oleh Kemendikbudristek bahwa sebagian besar faktor ekonomi menjadi penyebab utama dari terjadinya putus sekolah.

Sekolah Rakyat akan mulai beroperasi pada tahun 2025/2026 tepatnya Juli 2025. Proses rekrutmen dan penerimaan peserta didik serta tenaga didik sudah dimulai pada April 2025. Kemudian ada rekrutmen tenaga pendidik yang telah lulus Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan adanya pemetaan persebaran guru agar dapat ditempatkan sesuai lokasi Sekolah Rakyat dengan daerah asalnya. [3]

Proses seleksi dan rekrutmen melalui beberapa tahapan dimana syarat khusus bagi peserta didik yang termasuk pada Desil 1 dan 2 Data Tunggal Sosial dan Ekonomi Nasional (DTSEN). Kemudian terdapat proses lainnya seperti mengikuti tes potensi akademik, psikotes, kunjungan rumah, wawancara dengan orang tua, serta pemeriksaan kesehatan.

Sumber Referensi :

[1] Instagram, malakaproject.id

[2] "Putus Sekolah dan Urgensi Sekolah Rakyat", <https://www.jpnn.com/news/putus-sekolah-dan-urgensi-sekolah-rakyat>

[3] <https://kemensos.go.id/berita-terkini/menteri-sosial/Guru-dan-Murid-Sekolah-Rakyat-Diseleksi-Mulai-April-2025>

[4] <https://indonesia.go.id/kategori/pendidikan/9702/sekolah-rakyat-jadi-harapan-baru-untuk-anak-miskin-ini-syarat-dan-cara-daftarnya?lang=1>

Adapun tahapan proses seleksi dan pendaftaran program sekolah rakyat diantaranya adanya verifikasi latar belakang ekonomi peserta didik dengan DTSEN oleh panitia, mengikuti tes akademik untuk mengukur kesiapan dan kemampuan belajar peserta didik serta adanya tes lainnya seperti psikotes, IQ dan pemeriksaan Kesehatan.

Cara mendaftar program Sekolah Rakyat 2025 dapat dilakukan secara online melalui formulir resmi yang disediakan oleh Kementerian Sosial melalui tautan:

<https://sdmpkh.kemensos.go.id/sr/new/daftar-siswa>

Kemudian ada beberapa data yang perlu dilengkapi dalam pendaftaran tersebut yaitu:

1. Peran pendaftar (orang tua atau pendamping Kemensos)
2. Nama lengkap calon siswa
3. Nomor HP aktif
4. Lokasi Sekolah Rakyat yang dituju
5. Informasi tambahan sesuai formulir
6. Unggah Surat Pernyataan Orang Tua untuk Sekolah Rakyat 2025 yang wajib ditandatangani dan diunggah sebagai syarat sah pendaftaran.

Selanjutnya calon peserta didik mengikuti tahapan seleksi sesuai dengan jadwal seleksi yang ditentukan melalui pengumuman resmi. Pendidikan pada Sekolah Rakyat ini berbasis pada pendidikan berasrama penuh dengan jenjang dari SD s.d. SMA dengan beberapa fasilitas seperti asrama, makanan, perlengkapan sekolah, pembinaan karakter dan kurikulum pendidikan formal yang dikuatkan dengan nilai agama dan keterampilan lainnya. [4]

# 5 FASILITAS YANG DIDAPAT

**Program sekolah rakyat**  
akan memberikan beberapa fasilitas yang akan di dapat peserta didik

- ## 1 Asrama

Menjadi tempat untuk membentuk karakter, kemandirian dan disiplin


- ## 2 Makanan

Memenuhi gizi dan menerapkan kebiasaan makan yang baik dan sehat


- ## 3 Perlengkapan Sekolah

Meningkatkan fokus, motivasi dan minat belajar


- ## 4 Pembinaan Karakter

Pembelajaran nilai, kejujuran, tanggung jawab, empati, kerja sama, dan kemandirian


- ## 5 Kurikulum Pendidikan

Kurikulum pendidikan formal yang dikuatkan dengan nilai agama dan keterampilan

*Children back to school*



Kementerian Ketenagakerjaan siap menyesuaikan program sekolah rakyat dengan menyediakan 57 Balai Latihan Kerja yang dikelola kemnaker yang juga berfungsi sebagai Sekolah Rakyat. Kemudian ada 13 BLK lainnya yang masih dalam tahap evaluasi agar menambah jumlah balai untuk program sekolah rakyat ini. [5]

Menteri Sosial menjelaskan bahwa program sekolah rakyat ini dilaksanakan bertahap dan akan terus bertambah sampai dengan tahun 2026. Pada tahap awal telah ditetapkan 100 titik lokasi dan alokasi sebanyak 10.000 peserta didik.

Program ini mengikutsertakan Kementerian/Lembaga lain seperti Kementerian Pekerjaan Umum yang dapat menilai kelayakan balai-balai yang akan digunakan sebagai sekolah rakyat. Kemudian Kemnaker dan Kemensos yang akan menyusun kurikulum yang berkaitan dengan keterampilan siswa. [6]

Dalam hal Balai Latihan Kerja milik Kemnaker saat ini sudah melakukan verifikasi kelayakan pada lokasi UPTP/Satuan Pelayanan/UPTD Kementerian Ketenagakerjaan dimana didapatkan sebanyak 35 lokasi BLK (12 UPTP, 4 Satuan Pelayanan, dan 19 UPTD) usulan Kementerian Ketenagakerjaan yang telah lolos verifikasi dan siap untuk melaksanakan Program Sekolah Rakyat. Adapun 35 lokasi ini terdiri dari 19 provinsi dan 35 Kabupaten/Kota. Adapun masing-masing lokasi BLK dapat menampung siswa sekitar 75 s.d 100 siswa dengan jumlah kelas sebanyak 3 sampai dengan 4 di setiap lokasi BLK.

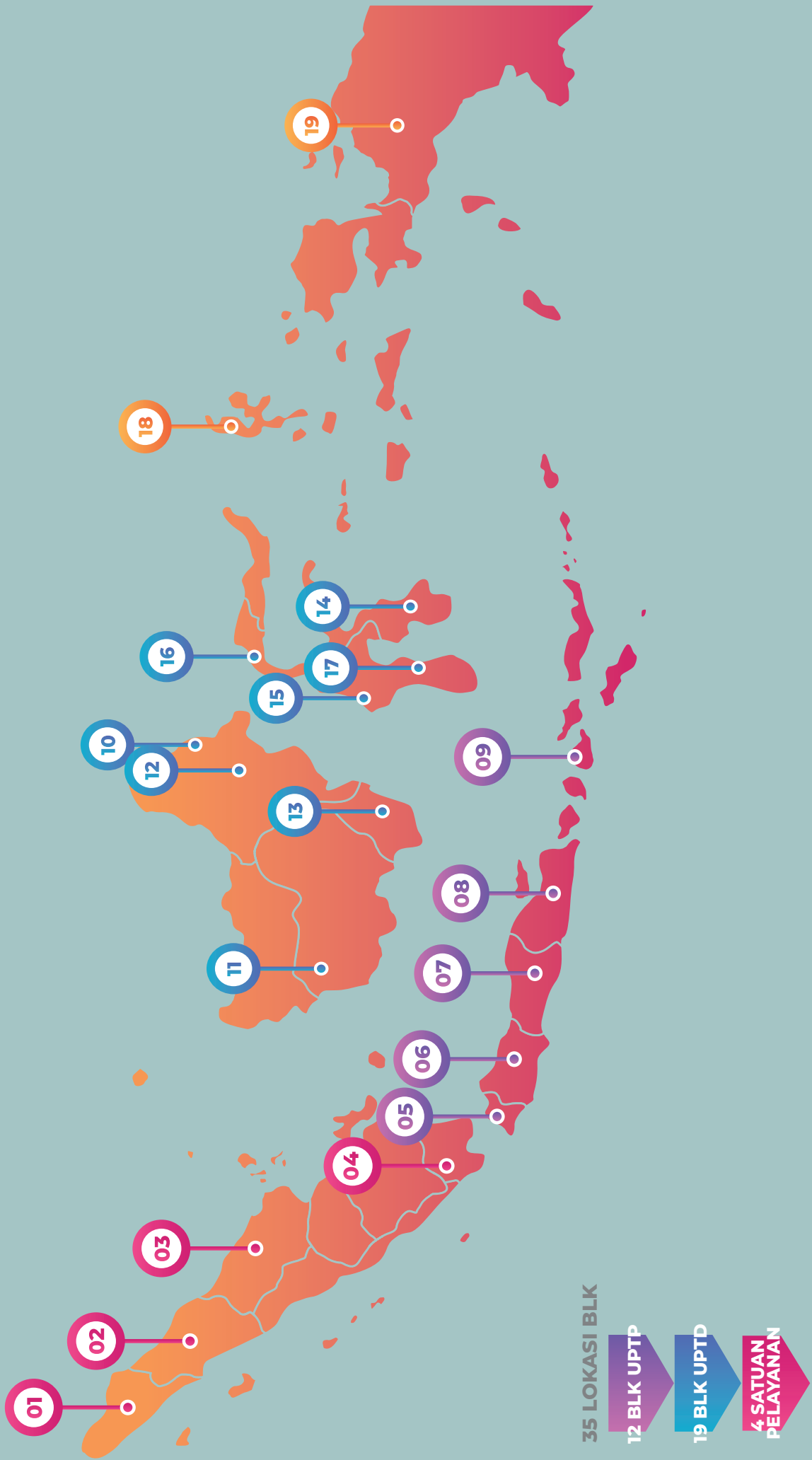
Sumber Referensi :

[5] <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-siapkan-57-blk-digunakan-untuk-sekolah-rakyat>

[6] <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-dan-kemensos-sepakat-optimalikan-blk-untuk-kesuksesan-sekolah-rakyat>

# RENCANA LOKASI BLK

UNTUK SEKOLAH RAKYAT



Berikut daftar provinsi, kab/kota, nama lembaga dan tipe lembaga BLK yang direncanakan menjadi program Sekolah Rakyat sebagai berikut:

No.	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Lembaga	Tipe Lembaga
1.	Aceh	Kota Subulussalam	BLK Subulussalam	UPTD
		Kabupaten Bireuen	UPTD BLK Kab. Bireuen	UPTD
2.	Sumatera Utara	Kota Medan	BBPVP Medan	UPTP
		Kabupaten Tapanuli Selatan	BLK Kab. Tapanuli Selatan	UPTD
3.	Riau	Kabupaten Kampar	BLK Kampar	UPTD
4.	Lampung	Kota Bandar Lampung	Satuan Pelayanan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Lampung	Satuan Pelayanan
5.	Banten	Kabupaten Lebak	Latihan Kerja Disnakertrans Kab. Lebak	UPTD
		Kota Serang	BPVP Serang	UPTP
6.	Jawa Barat	Kota Bandung	BBPVP Bandung	UPTP
		Kota Bekasi	BBPVP Bekasi	UPTP
		Kabupaten Indramayu	BLK Indramayu	UPTD
7.	Jawa Tengah	Kota Semarang	BBPVP Semarang	UPTP
		Kota Surakarta	BBPVP Surakarta	UPTP
		Kabupaten Jepara	BLK Kab. Jepara	UPTD
		Kota Sragen	BLK Technopark Sukowati Sragen	UPTD
8.	Jawa Timur	Kabupaten Banyuwangi	BBPVP Banyuwangi	UPTP
		Kabupaten Malang	BLK Singosari-Malang	UPTD
		Kabupaten Pacitan	UPTD BLK Pacitan	UPTD
		Kabupaten Pasuruan	BLK Kab. Pasuruan	UPTD
		Kabupaten Trenggalek	BLK Trenggalek Aset Pemkab Trenggalek	UPTD
9.	Nusa Tenggara Barat	Kabupaten Lombok Timur	BPVP Lombok Timur	UPTP
10.	Kalimantan Utara	Kota Tarakan	UPT Lembaga Latihan Kerja Tarakan	UPTD

No.	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Lembaga	Tipe Lembaga
11.	Kalimantan Barat	Kabupaten Ketapang	BLK Ketapang	UPTD
		Kota Pontianak	UPT Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Pontianak	UPTD
12.	Kalimantan Timur	Kota Samarinda	BPVP Samarinda	UPTP
13.	Kalimantan Selatan	Kota Banjarbaru	BLK Provinsi Kalimantan Selatan Banjarbaru	UPTD
14.	Sulawesi Tenggara	Kota Kendari	BPVP Kendari	UPTP
15.	Sulawesi Barat	Kabupaten Mamuju	Satuan Pelayanan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Mamuju	Satuan Pelayanan
16.	Sulawesi Tengah	Kabupaten Tojo Una-una	BLK Desa Uebone	UPTD
17.	Sulawesi Selatan	Kabupaten Bone	BLK Bone	UPTD
		Kabupaten Sidrap	BLK Kab. Sidrap	UPTD
		Kabupaten Pangkajene Kepulauan	BPVP Pangkajene Kepulauan	UPTP
18.	Maluku Utara	Kota Sofifi	Satuan Pelayanan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Sofifi	Satuan Pelayanan
		Kota Ternate	BPVP Ternate	UPTP
19.	Papua	Kota Jayapura	Satuan Pelayanan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Jayapura	Satuan Pelayanan

Diharapkan dengan adanya program ini menjadi jembatan kesempatan khususnya bagi anak-anak usia sekolah agar dapat diberikan hak yang setara dalam hal pendidikan yang bermutu, program yang inklusif bagi anak usia sekolah yang dalam kategori miskin ekstrem, miskin hingga rentan miskin. Kemudian dapat membantu peningkatan pengetahuan dalam berbagai kompetensi/bidang serta pengembangan bakat dan kesehatan/gizi yang lebih baik.

Adapun untuk keluarga dan masyarakat program ini dapat menjadi peluang dalam tercapainya pendidikan yang berkualitas, mengurangi angka anak usia sekolah yang putus sekolah, adanya penyerapan tenaga kerja seperti guru dan mitra UMKM serta juga dapat meningkatkan berbagai layanan kesehatan dan perlindungan anak.



 Cipta Kerja

# Sinergi Nasional Mendorong Ketenagakerjaan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas

Penulis : Roselina Yolanda

Upaya menciptakan pasar kerja yang inklusif merupakan komitmen pemerintah dalam mewujudkan kesempatan kerja yang setara. Penciptaan kesempatan kerja yang inklusif merupakan amanat dari Undang – undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang juga selaras dengan tujuan Pembangunan berkelanjutan (SDG’s). Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu adanya sinergi dan kolaborasi yang erat dari para pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, sektor swasta, hingga organisasi masyarakat. Sinergi ini menjadi penting dalam membangun ekosistem ketenagakerjaan yang adil dan dapat diakses oleh setiap warga negara.

Berdasarkan Undang-undang Penyandang Disabilitas, terdapat dua hal yang menjadi isu penting bagi penyandang disabilitas. Pertama, kesetaraan kesempatan yang menuntut penghapusan hambatan untuk memperluas akses dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan jabatan. Kedua, pemenuhan akomodasi yang layak sebagai syarat penting bagi penyandang disabilitas untuk melaksanakan tugas secara efektif. Dalam regulasi tersebut juga menetapkan aturan penempatan bagi penyandang disabilitas pada instansi pemerintah dan BUMN/BUMD yang wajib mempekerjakan sedikitnya 2% penyandang disabilitas, serta perusahaan swasta yang wajib mempekerjakan 1% penyandang disabilitas. Sehingga Kementerian Ketenagakerjaan berperan penting dalam melakukan pengawasan akan kepatuhan

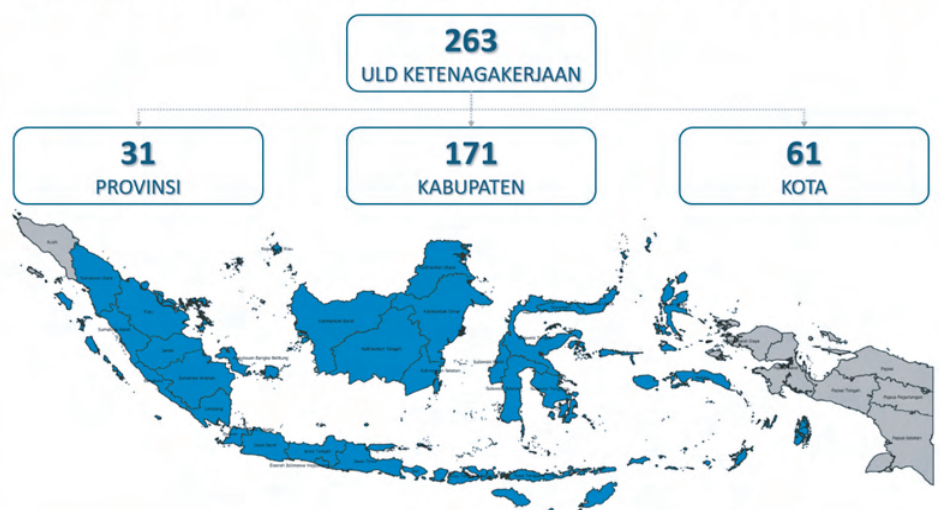
perusahaan terhadap pemenuhan penempatan pekerja disabilitas.

Untuk mengimplementasikan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan merata, maka Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas (ULD) di bidang ketenagakerjaan. Peraturan ini mengatur pembentukan, fungsi, jalur layanan, serta tata kerja ULD di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota, sehingga ULD Ketenagakerjaan berperan penting sebagai pusat layanan terdepan (*frontline service*) yang menghubungkan pencari kerja penyandang disabilitas dengan pemberi kerja. Layanan yang disediakan antara lain konseling dan asesmen fungsional, penempatan pekerjaan (*job matching*), fasilitasi akomodasi yang layak, serta dukungan pasca penempatan yang berkelanjutan.

### Optimalisasi Layanan ULD Ketenagakerjaan

ULD Ketenagakerjaan diharapkan menjadi garda terdepan dalam ekosistem layanan inklusif di tingkat daerah. Sampai dengan Agustus 2025, tercatat bahwa terdapat 263 ULD Ketenagakerjaan yang tersebar di 31 Provinsi, 171 Kabupaten, dan 61 Kota di Indonesia. Meski demikian, masih terdapat 7 daerah provinsi/ kabupaten/kota yang belum memiliki ULD Ketenagakerjaan seperti wilayah di Provinsi Aceh, Papua, Papua Barat, Papua Tengah, Papua Pegunungan, Papua Selatan dan Papua Barat Daya (Gambar 1)

#### SEBARAN UNIT LAYANAN DISABILITAS BIDANG KETENAGAKERJAAN



Gambar 1. Sebaran ULD Ketenagakerjaan, sumber data: Ditjen Binapenta dan PKK



ULD Ketenagakerjaan memegang posisi strategis sebagai penghubung antara kebijakan nasional, kebutuhan penyandang disabilitas, dan peluang di pasar kerja lokal. Untuk memastikan efektivitasnya, Kementerian Ketenagakerjaan berkolaborasi dengan pemerintah daerah serta para mitra melalui peluncuran program penguatan dan asesmen ULD Ketenagakerjaan.

Program kemitraan ini dirancang untuk mencapai beberapa tujuan, antara lain: mengidentifikasi praktik unggul dalam pengelolaan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas yang telah berhasil diterapkan di berbagai daerah, merumuskan rekomendasi model pengembangan ULD Ketenagakerjaan yang efektif dan efisien, menghasilkan ringkasan kebijakan (*policy brief*) yang berbasis data dan bukti lapangan sebagai dasar penyusunan strategi penguatan ULD di masa depan. Penguatan kapasitas jaringan ULD Ketenagakerjaan merupakan kunci untuk menerjemahkan kebijakan nasional menjadi dampak yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Keberhasilan ULD tidak hanya bergantung pada kapasitas internalnya, tetapi juga pada kemampuannya untuk membangun sinergi dan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan.

Keberhasilan layanan ULD Ketenagakerjaan dapat terlihat dari capaian layanan penempatan yang dilaksanakan. Apabila merujuk pada laporan ULD Ketenagakerjaan pada periode Januari – Agustus 2025, dapat dilihat data capaian penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas pada sektor formal telah terealisasi penempatan sebanyak 719 orang atau 71,9% dari target tahunan sebanyak 1.000 orang, namun demikian capaian perusahaan yang menempatkan tenaga kerja penyandang disabilitas telah terealisasi sebanyak 70 perusahaan atau sebesar 100% dari target. Begitu pula dengan capaian penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas diluar hubungan kerja yang bahkan telah mencapai 378 orang atau sebesar 137,5%, melebihi target yang telah ditetapkan, yaitu 275 orang (Gambar 2).

Kemudian melihat profil penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas pada sektor formal berdasarkan ragam disabilitasnya, dari 719 orang tenaga kerja penyandang disabilitas yang ditempatkan didominasi oleh mereka yang memiliki disabilitas fisik (47,98%) dan disabilitas sensorik (45,62%). Sedangkan sektor industri pengolahan merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja penyandang disabilitas, yaitu sebanyak 535 orang (74,41%).



Gambar 2. Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, sumber data: Ditjen Binapenta dan PKK

Meski secara umum realisasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dikatakan telah sejalan dengan target yang ditetapkan, namun peran ULD Ketenagakerjaan sebagai sumber daya kelembagaan yang mendukung pemerataan layanan inklusif juga perlu ditingkatkan. Upaya percepatan dalam memenuhi hak penyandang disabilitas melalui peningkatan akses terhadap layanan kerja terutama terhadap layanan informasi lowongan kerja yang ramah disabilitas dan mudah diakses, perbaikan kualitas pelayanan publik mulai dari asesmen fungsional dan konseling karier sebelum penempatan, fasilitasi proses rekrutmen, seleksi, serta akomodasi yang layak selama masa penempatan, hingga pemantauan terus menerus setelah penempatan, serta koordinasi pengawasan untuk memastikan kepatuhan lembaga pemerintah, perusahaan, maupun BUMN/BUMD terhadap ketentuan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas perlu segera dilaksanakan.

Berdasarkan laporan dari beberapa Dinas Ketenagakerjaan yang telah membentuk ULD Ketenagakerjaan, menunjukkan berbagai keberagaman kemajuan yang dicapai sekaligus kondisi yang perlu diperbaiki, antara lain:

- a. Disnaker Kota Pontianak yang telah melakukan survei pemetaan penyandang disabilitas pada tahun 2024. Dari hasil survei tersebut didapatkan hasil bahwa 80% responden yang mengikuti survei menjawab memiliki gejala ingin melakukan bunuh diri, sehingga perlu pemberdayaan yang lebih komprehensif mengingat tingginya kerentanan psikososial terhadap penyandang disabilitas.
- b. Disnaker Provinsi DKI Jakarta juga menyampaikan telah melakukan kerjasama dengan NGO dan komunitas lainnya terkait penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas formal dan informal, namun masih terdapat tantangan yang dihadapi dalam rekrutmen pendamping, pendampingan

UMKM/wirausaha, dan konsolidasi data lintas dinas.

- c. Disnaker Kota Yogyakarta menyampaikan telah melakukan upaya pemberdayaan, antara lain melaksanakan kerjasama dengan Sasana Inklusi dan Gerakan Advokasi Difabel (SIGAB), melakukan MoU dengan beberapa perusahaan serta melaksanakan sosialisasi di perusahaan yang mempekerjakan disabilitas, memiliki forum pesantren inklusi, melaksanakan pelatihan yang mencakup pendampingan penyusunan CV, coaching wawancara, pendampingan proses seleksi dan penempatan, serta monitoring yang terstruktur.

### **Upaya Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Inklusif Berbasis Zakat**

Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu sasaran strategis dalam rangka melaksanakan penghormatan, perlindungan, pemenuhan, penegakan, dan pemajuan HAM yang diatur dalam Rencana Aksi Nasional Hak aksasi Manusia (RANHAM) 2021 – 2025. Hal ini telah diupayakan secara nyata oleh Direktorat Bina Penempatan Tenaga Kerja Khusus yang merupakan unit yang bertanggung jawab dalam penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja khusus/rentan di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan melalui program kerja sama inklusif berbasis zakat yang dilakukan dengan lembaga/mitra, antara lain:

#### **1. Kerja sama Kemnaker dengan Badan Amil Zakat Nasional (Baznas)**

Baznas merupakan lembaga pemerintah non struktural yang menerima dan menyalurkan zakat kepada mustahik. Baznas mengelola dana zakat secara profesional dan transparan untuk pengentasan kemiskinan, pemberdayaan ekonomi, pendidikan, dan kesehatan. Kemnaker telah melakukan kerja sama dengan Baznas terkait fasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Dalam implementasinya, Kemnaker telah melakukan sosialisasi terkait kerja sama tersebut kepada seluruh ULD Ketenagakerjaan yang diselenggarakan pada bulan Mei 2025. Selain untuk menyampaikan perihal kerja sama yang telah dilakukan, sosialisasi tersebut bertujuan untuk menyampaikan rencana aksi, alur proses fasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas, serta meningkatkan koordinasi antar pemangku kepentingan dalam perencanaan pelaksanaan program kerjasama.

Rencana aksi kerja sama dengan Baznas mencakup beberapa hal, antara lain:

- a) penyediaan daftar pencari kerja disabilitas mustahik,
- b) penyediaan daftar pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja disabilitas dan daftar jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja disabilitas,
- c) koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan melalui ULD Ketenagakerjaan atau pihak terkait untuk melakukan bimbingan teknis kepada tenaga kerja disabilitas,
- d) penyediaan akomodasi yang layak bagi tenaga kerja penyandang disabilitas,
- e) koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan melalui ULD Ketenagakerjaan atau pihak terkait untuk melakukan penyuluhan yang mendukung tenaga kerja disabilitas.

Sedangkan alur pelaksanaan kerja sama antara Kemnaker dengan Baznas terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

- a) koordinasi dan sosialisasi dengan ULD,
- b) identifikasi ULD yang siap menyelenggarakan kerja sama,
- c) ULD Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja bagi pencari kerja penyandang disabilitas,
- d) ULD melakukan seleksi kandidat tenaga kerja,
- e) pengajuan proposal oleh ULD Ketenagakerjaan kepada Baznas,
- f) Baznas memverifikasi proposal yang telah diajukan oleh ULD Ketenagakerjaan,

- g) Baznas memberitahukan pengumuman hasil verifikasi proposal kepada Kemnaker,
- h) Kemnaker memberikan informasi hasil verifikasi kepada ULD Ketenagakerjaan,
- i) Pelaksanaan pelatihan dan pemagangan tenaga kerja penyandang disabilitas mustahik,
- j) penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas mustahik.

## 2. Kerja sama Kemnaker dengan Forum Zakat (FOZ)

Untuk meningkatkan sinergi dan efektivitas pelaksanaan pelayanan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, Kemnaker melakukan kerja sama dengan Forum Zakat (FOZ). FOZ merupakan asosiasi lembaga pengelola zakat yang berfungsi sebagai wadah berhimpunnya Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Indonesia.

Pada implementasinya, Kemnaker telah melakukan sosialisasi kepada ULD Ketenagakerjaan di Indonesia pada bulan Agustus 2025 terkait program kerja sama dengan FOZ, khususnya terkait alur program kerja sama Kemnaker dengan FOZ, mekanisme pengajuan proposal ULD Ketenagakerjaan yang berminat menjadi pelaksana program FOZ, pendataan dan asesmen calon tenaga kerja penerima manfaat, serta peran Balai Pelatihan Vokasi dalam pelatihan tenaga kerja penyandang disabilitas.

Melalui kerja sama tersebut, FOZ akan memfasilitasi pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja dari kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas dengan menggunakan dana zakat produktif. Sasaran penerima manfaat ditujukan untuk masyarakat Muslim yang kurang mampu dan memiliki minat untuk bekerja atau berwirausaha. Kegiatan yang akan difasilitasi mencakup pendataan dan verifikasi, penilaian keterampilan dan minat, pelatihan kerja atau kewirausahaan, penempatan kerja atau pemberdayaan usaha, serta monitoring dan pelaporan.



 Cipta Kerja

# Ribuan Pencari Kerja Serbu Job Fair Nasional 2025

Penulis : Fidia Arif Dianty

Antusiasme pencari kerja benar-benar membludak di ajang **Job Fair Nasional Seri I** yang di gelar Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 22 – 23 Mei 2025 di Gedung Kementerian Ketenagakerjaan RI. Ribuan pengunjung dari berbagai daerah hadir, baik secara langsung maupun mengikuti secara daring. Tercatat selama dua hari penyelenggaraan, lebih dari 52 ribu orang check in di lokasi maupun *online*. Bahkan, siaran langsung Instagram @pusatpasarkerja ditonton lebih dari 36 ribu *viewers*. Angka ini menunjukkan bahwa semangat masyarakat untuk mencari peluang kerja tetap tinggi, terutama di kalangan generasi muda.

**Pengunjung**  
**22.010**  
Orang

**Check In Offline**

**15.609** Orang

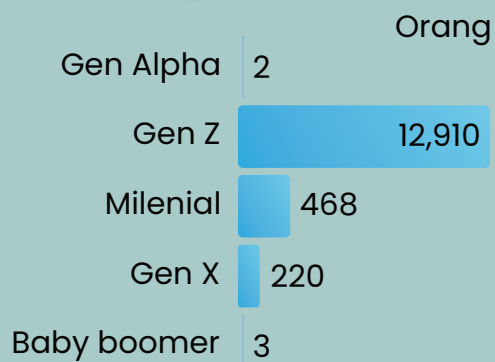
**Non Check In \*)**

**6.401** Orang

### Didominasi Generasi Z dan Milenial

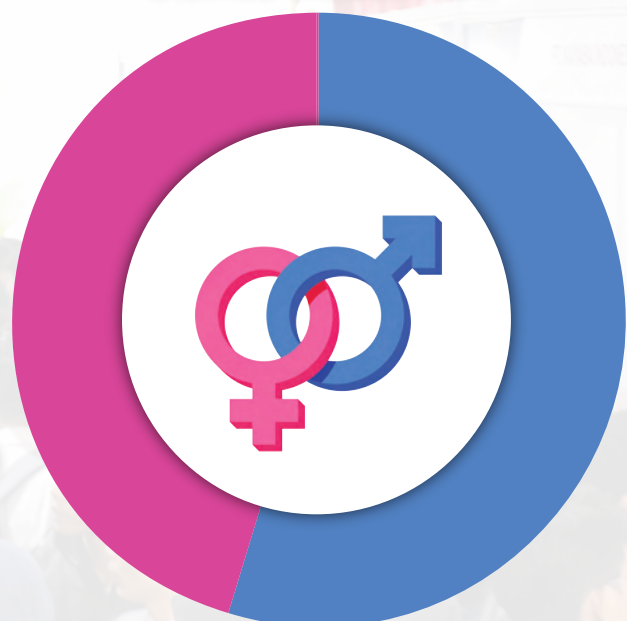
Data menunjukkan, Gen Z dan Milenial mendominasi pengunjung. Generasi Z menembus lebih dari 12 ribu orang, disusul Milenial sebanyak 2.468 orang. Sementara itu, Gen X dan Baby Boomer tercatat hanya ratusan orang saja. Dari sisi gender, laki-laki masih sedikit lebih banyak dibanding perempuan dengan komposisi sekitar 55% laki-laki dan 45% perempuan.

### Pengunjung Menurut Kelompok Usia



### Pengunjung Menurut Jenis Kelamin

45.2%



54.8%

### Lowongan Melimpah dari 100+ Perusahaan

Sebanyak lebih dari 100 perusahaan membuka kesempatan dengan total 34.629 lowongan kerja. Mayoritas lowongan tidak mensyaratkan pengaman kerja (sekitar 75%), sehingga peluang ini sangat ramah bagi *fresh graduate*. Sektor manufaktur, *food* dan *beverage*, FMCG, hingga otomotif menjadi penyumbang lowongan terbesar. Tak kalah menarik, perusahaan ritel dan transportasi juga ikut ambil bagian.

Online  
Lowongan  
34.629

### Top 10 Sektor Usaha Terbanyak

1. *Outsourcing*
2. *Financial Services*
3. Konsultan
4. PPPRT (Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga)
5. Transportasi
6. *Food and Beverages*
7. *Retail*
8. Otomotif
9. *IT & Telecommunication*
10. Manufaktur



Beberapa posisi yang paling banyak ditawarkan antara lain operator produksi, pelaksana/*staff*, *crew store*, mekanik dan *logistic staff*. Sementara itu, posisi yang paling banyak diminati pencari kerja meliputi *sales executive*, telemarketing hingga *call center agent*.

## Top 10 Jabatan yang Dilamar

1. Operator Produksi

4. Pelaksana/*staff*

7. Mekanik

2. *Logistic Staff*

5. Barista/*Crew*

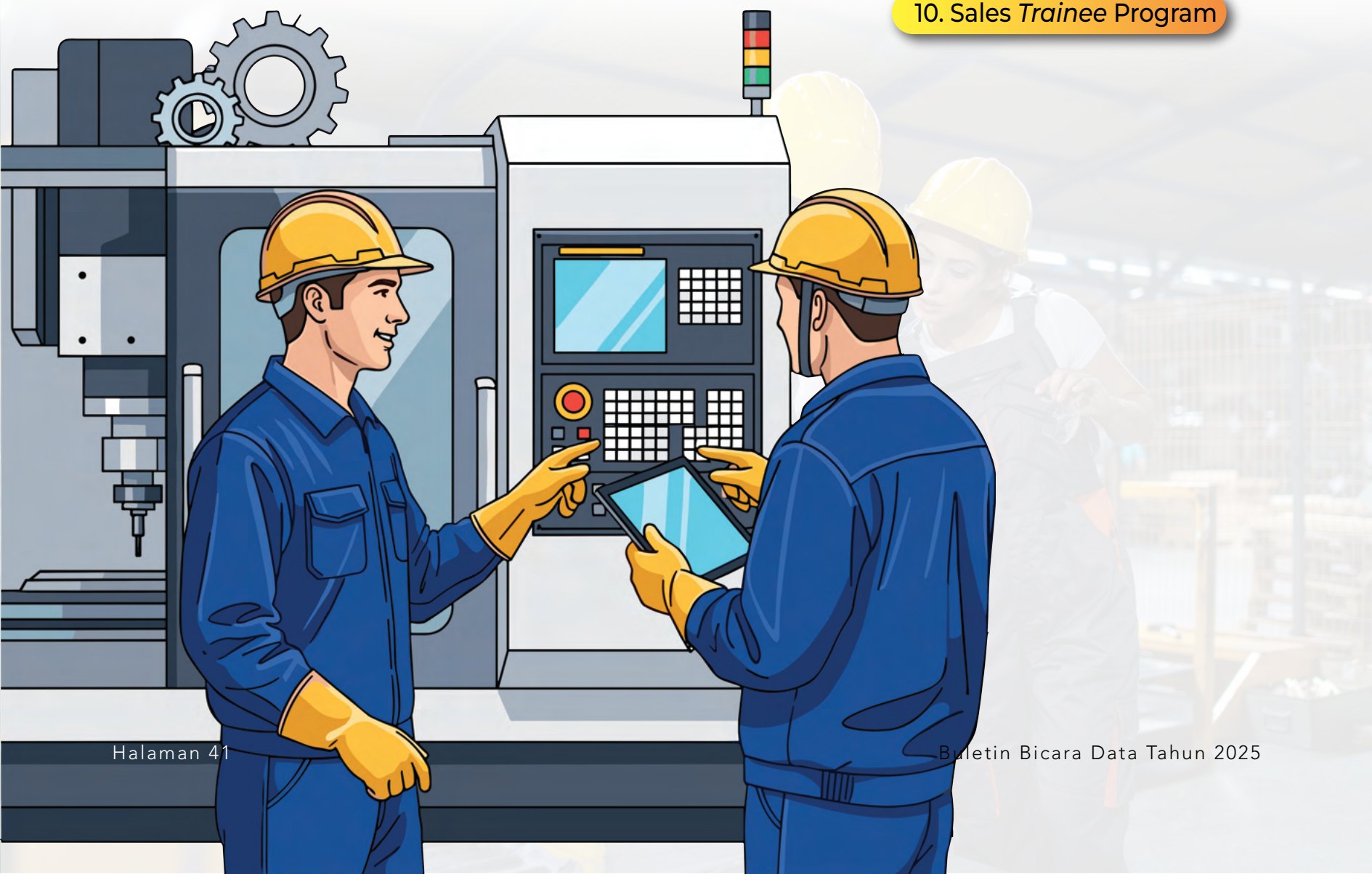
8. *Crew Store*

3. *Administration*

6. *Customer Service*

9. *Production Unit Head*

10. *Sales Trainee Program*

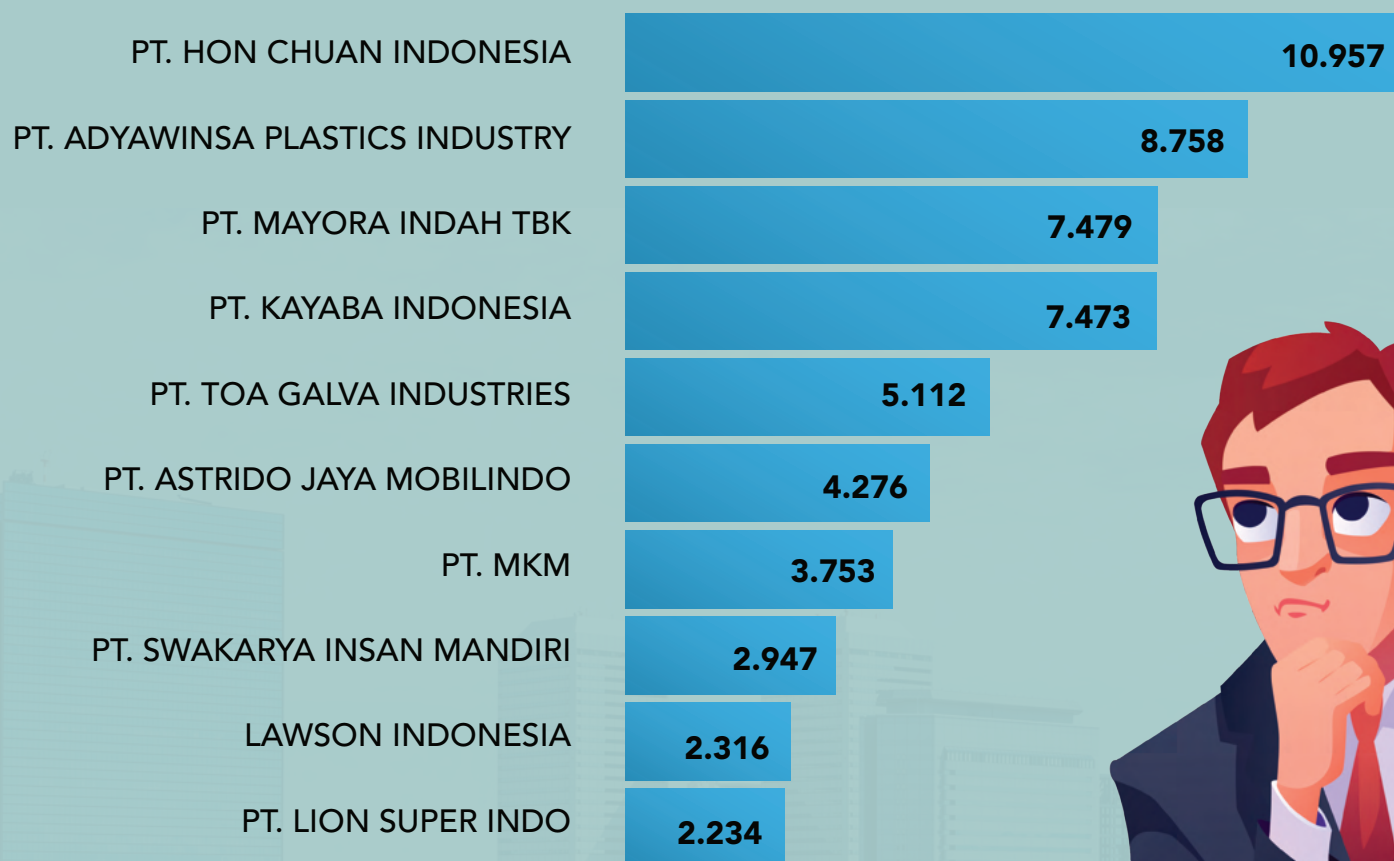


### Perusahaan Favorit Pencari Kerja

Beberapa perusahaan besar yang menjadi magnet bagi para pencari kerja, antara lain PT Hon Chuan Indonesia, PT Adyawinsa Plastics Industry, PT Mayora Indah Tbk, PT Kabaya Indonesia dan PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart). Tak hanya itu, sejumlah perusahaan juga membuka kesempatan bagi tenaga kerja disabilitas, termasuk PT VADS Indonesia, PT Mitracomm Ekasarana dan PT Lion Super Indo.

## Top 10 Perusahaan yang Dilamar

Orang



### Magnet Bagi Daerah Penyangga Jakarta

Dari sisi domisili, mayoritas pengunjung datang dari wilayah Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Bekasi, Depok dan Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa acara ini bukan hanya menarik perhatian warga ibu kota, tetapi juga masyarakat dari kota-kota penyangga.


## Top 5 Asal Kabupaten/Kota





### Harapan Baru Pencari Kerja

Job Fair Nasional 2025 tak hanya menjadi ajang bertemunya pencari kerja dengan perusahaan, tetapi juga menjadi cerminan optimisme dunia kerja Indonesia. Dengan puluhan ribu pelamar yang berpartisipasi, kegiatan ini diharapkan mampu menekan angka pengangguran serta membuka ruang kerja yang lebih inklusif.





 Cipta Kerja

# Kupas Tuntas *Walk in Interview* di Kemnaker

Penulis : Rahma Novia

Pusat Pasar Kerja (selanjutnya disebut Pasker) merupakan unit tingkat Eselon II di Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang salah satu tugasnya sebagai fasilitator yang menjembatani antara pencari kerja dan pemberi kerja. Sudah *seyogianya*, pencari kerja menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan minat begitu juga dengan pemberi kerja/perusahaan yang menginginkan kandidat yang cocok dengan kebutuhan perusahaan.

Salah satu metode strategis untuk mencapai tujuan tersebut adalah *Walk in Interview*. Bagi pencari kerja (pencaker), inilah kesempatan untuk bertemu langsung dengan tim rekrutmen, sehingga dapat secara langsung mendeskripsikan kompetensi dan kemampuan komunikasi yang biasanya tidak terlihat jelas di *resume*. Selain itu, perusahaan juga dapat menilai kandidat secara langsung. Mereka dapat melihat bagaimana kandidat berinteraksi, seberapa persuasif mereka, dan apakah kepribadian mereka sejalan dengan budaya kerja di perusahaan. Proses ini mempercepat penyaringan dan identifikasi kandidat untuk posisi yang dibutuhkan. Hubungan ini diharapkan membentuk ekosistem ketenagakerjaan yang sehat dan efisien.

Pasker tidak hanya menyediakan tempat dengan segala sarana prasarannya saja, tetapi juga ikut andil dari persiapan sampai dengan selesainya kegiatan *Walk in Interview*. Saat kegiatan berlangsung tim Pasker membantu registrasi, memastikan pencaker memiliki akun Karirhub dan telah melamar kerja via Karirhub, melakukan penyuluhan terkait penggunaan Karirhub, pencarian lowongan lewat Karirhub dan waspada loker *hoax*, membantu penjadwalan konseling, serta memastikan pencaker mengisi *feedback form*. Karirhub adalah salah satu layanan ketenagakerjaan pada portal SIAPKerja yang berhubungan dengan informasi lowongan pekerjaan (<https://karirhub.kemnaker.go.id>).

## Alur/Proses Pengadaan Walk in Interview di Pusat Pasar Kerja Kemnaker

Kegiatan *Walk in Interview* diadakan di Gedung Pusat Pasar Kerja (Jalan Gatot Subroto Kav. 44, Kuningan Barat, Kec. Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan). Kegiatan ini tidak dipungut biaya apapun. Berikut proses/alur pelaksanaan *Walk in Interview*.

### 1. Pendaftaran via Website

Perusahaan mengisi *form* Pendaftaran *Walk in Interview* pada tautan <https://paskerid.kemnaker.go.id/paskerid/public/kemitraan/create>. Perusahaan dapat memilih sarana dan prasarana yang akan digunakan untuk kegiatan. Saat ini, Pasker memiliki ruang wawancara yang terdiri dari layanan mandiri (5 meja), ruang konseling (3 ruang), dan ruang kelas (1 ruang), *charging station*, ruang tunggu bagian dalam, dan ruang tunggu bagian luar (pemasangan tenda jika diperlukan). Selain itu, juga memiliki kursi, TV, dan *sound system*, serta area parkir untuk pencaker dan perusahaan).

### 2. Mengunggah Surat Permohonan

Perusahaan perlu mempersiapkan surat permohonan tertulis terkait pemakaian sarana dan prasarana di lingkungan Pasker. *Template* surat permohonan dapat diunduh pada halaman <https://paskerid.kemnaker.go.id/paskerid/public/kemitraan/create> pada bagian "Download **Template Surat Permohonan**". Surat ditujukan kepada Kepala Pusat Pasar Kerja.

## LOGO DAN NAMA JOBPORTAL/PT

---

### IZIN PEMINJAMAN RUANGAN

NOMOR : .....

Yth : Kepala Pusat Pasar Kerja  
Dari :  
Hal : Izin pemakaian sarana dan prasarana di lingkungan  
Pusat Pasar Kerja  
Tanggal :

---

Sehubungan dengan ..... kami meminta izin pemakaian sarana dan prasarana di lingkungan Pusat Pasar Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan RI sebagai berikut:

Hari/Tanggal : ....

Waktu : .....

Tempat yang digunakan: ..... (sesuaikan google form)

Dalam pelaksanaan acara tersebut kami bersedia mematuhi aturan protokol kesehatan dan tata tertib yang ditetapkan Pusat Pasar Kerja.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Pimpinan Perusaha,

-----

Tembusan :

1. Kabag Tata Usaha Pusat Pasar Kerja, Kemnaker RI;
2. Koordinator Layanan Pusat Pasar Kerja, Kemnaker RI;
3. Koordinator Jejaring Pusat Pasar Kerja, Kemnaker RI;
4. Arsip.

Gambar 1. Template Surat Permohonan

### 3. Verifikasi dan Koordinasi Teknis

Setelah permohonan diterima, tim Pasker akan melakukan verifikasi data perusahaan dan mengkonfirmasi jadwal yang diajukan atau mengusulkan alternatif lain jika diperlukan. Selain itu, membahas informasi jabatan dan jumlah lowongan yang dibuka termasuk mekanisme pelaksanaan *Walk in Interview*. Selanjutnya, Pasker melakukan pendampingan posting lowongan kerja di Karirhub. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan fungsi Karirhub. Mekanismenya bisa saja berbeda-beda

- a. Pelamar biasa dapat melamar lowongan yang dibuka saat *Walk in Interview* dan jika sesuai perusahaan dapat mengundang wawancara di lain kesempatan, atau
- b. Peserta *Walk in Interview* terbatas hanya pada pencari kerja yang sebelumnya telah terseleksi secara administrasi oleh perusahaan, namun proses pemanggilan wawancara tetap dapat dilaksanakan menggunakan Karirhub dengan memilih opsi terbatas, dan mengundang peserta menggunakan undangan dari tautan info lowongan kerja Karirhub.

### 4. Publikasi Informasi Lowongan

Pusat Pasar Kerja akan membantu mempublikasikan informasi mengenai *Walk in Interview* yang akan diselenggarakan. Publikasi melalui media sosial atau situs web resmi Pasker dan perusahaan, dan grup aplikasi Whatsapp yang beranggotakan mitra-mitra Pasker terutama yang pernah mengikuti *job fair*, sehingga informasi semakin tersebar luas ke para pencari kerja. (Sosial Media Instagram Pasker : <https://www.instagram.com/pusatpasarkerja>) Publikasi biasanya dalam bentuk *flyer* dengan ketentuan memuat logo Kemnaker, Pasar Kerja, dan Karirhub, serta tidak menuliskan informasi batas usia sesuai dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses

Rekrutmen Tenaga Kerja.

### 5. Kegiatan Pra-Pelaksanaan

Kegiatan ini merupakan pembekalan yang diberikan pada H-1 sebelum kegiatan atau sesuai kesepakatan perusahaan dan Pasker. Perusahaan mengirimkan undangan pembekalan kepada peserta yang sudah terdaftar kurang lebih H-1 sebelum pembekalan. Peserta mendaftar melalui tautan/QR code yang telah dipublikasikan melalui flyer. Pembekalan diberikan kepada peserta dengan menginformasikan profil perusahaan, informasi jabatan yang dibuka yang disampaikan oleh perusahaan. Selanjutnya, teknis *Walk in Interview* dan hal-hal lain yang perlu dipersiapkan oleh peserta yang disampaikan oleh Pasker.

### 6. Pelaksanaan

Berikut adalah proses/alur *Walk in Interview* saat hari-H.

- a. **Registrasi dan Verifikasi Pencaker**  
Calon pelamar melakukan registrasi di lokasi kegiatan, baik yang sudah mendaftar secara *online* maupun yang datang langsung (*on the spot*). Peserta yang datang langsung melamar via Karirhub. Tahap ini memastikan semua data pencari kerja tercatat dengan baik.
- b. **Antrian**  
Setelah registrasi, peserta diarahkan untuk menunggu panggilan. Perusahaan akan memanggil nama-nama peserta berdasarkan daftar hadir, mengarahkan mereka dari ruang tunggu luar ke ruang tunggu dalam.
- c. **Pelaksanaan**  
Ini adalah inti dari seluruh proses. Setiap peserta dipanggil satu per satu ke meja pewawancara (tim rekrutmen perusahaan). Di sinilah mereka mempresentasikan diri dan menjawab pertanyaan, memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menilai keterampilan dan kepribadian secara langsung.

d. Survei

Setelah wawancara selesai, peserta diminta untuk mengisi survei kepuasan, mengumpulkan *feedback* dan data yang dapat digunakan untuk perbaikan penyelenggaraan *Walk in Interview* di Pasker

# Alur Pelaksanaan *Walk in Interview*

Pemberi Kerja Hari-H



01

## Registrasi dan Verifikasi

- a. Registrasi peserta
- b. Melamar via Karirhub (Peserta *on the spot*)

## Antre

Perusahaan memanggil peserta sesuai nomor antrean atau urutan kedatangan

02



03

## Wawancara

Peserta akan dipanggil satu per satu untuk proses wawancara



04

## Survey

Peserta mengisi survey kepuasan pelayanan



05

## Pelaporan

Perusahaan melaporkan hasil perkembangan seleksi hingga penempatan kepada Kemnaker (Pusat Pasar Kerja)



## 7. Pelaporan

Tahap terakhir adalah pelaporan. Pasker melakukan *follow up* 2 minggu setelah *Walk in Interview* secara berkala kepada perusahaan hingga proses seleksi telah selesai dan ada pencaker yang ditempatkan.

# ALUR WALK IN INTERVIEW DI KEMNAKER

Perusahaan/Pemberi Kerja

## Registrasi via Website

Dapat diakses pada tautan :

<https://paskerid.kemnaker.go.id/paskerid/public/kemitraan/create>



## Unggah Surat Permohonan

<https://paskerid.kemnaker.go.id/paskerid/public/kemitraan/create> bagian "Download Template Surat Permohonan"

## Koordinasi Teknis

Informasi jabatan dan lowongan Mekanisme pelaksanaan Rencana publikasi Pendampingan posting loker di Karirhub



## Publikasi dan Proses Lowongan di Karirhub

Jumlah pendaftar Seleksi awal Undangan pembekalan

## Pembekalan Pra – *Walk in Interview*

informasi profil perusahaan, jabatan, dan jumlah lowongan yang dibuka



## Pelaksanaan

Laporan jumlah peserta yang hadir Pengisian survey kepuasan

## Pelaporan

Informasi perkembangan seleksi hingga penempatan



## **Apakah Pasker Menyediakan Fasilitas Konseling Karir?**

Pasker memiliki Ruang Konseling yang biasanya dipakai untuk wawancara saat *Walk in Interview*. Namun per bulan Juli 2025 Pasker bersama Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Binapenta dan PKK) menyediakan fasilitas konseling karir dengan konselor dari Pasker dan Binapenta bagi peserta *Walk in Interview*. Untuk layanan konseling diberikan di meja layanan, karena ruang konseling dipergunakan untuk wawancara. Penempatan kursi konseling tetap memperhatikan kaidah pelaksanaan konseling serta Pasker juga menawarkan konseling online terjadwal bagi peserta *Walk in Interview* yang ingin menyesuaikan waktu sesuai dengan jadwal mereka.

## **Apakah Pasker pernah menolak permintaan *Walk in Interview* dari perusahaan?**

Pada dasarnya, Pasker selalu menyetujui permohonan *Walk in Interview* dari perusahaan yang telah terverifikasi dan menawarkan lowongan kerja yang sesuai. Tetapi, Pasker pernah tidak dapat melanjutkan kerja sama dengan PT Lion Group karena PT Lion Group berharap dapat melakukan seleksi psikologi/psikotes di Pasker, sementara sarana prasarana untuk melakukan tes tersebut belum tersedia.

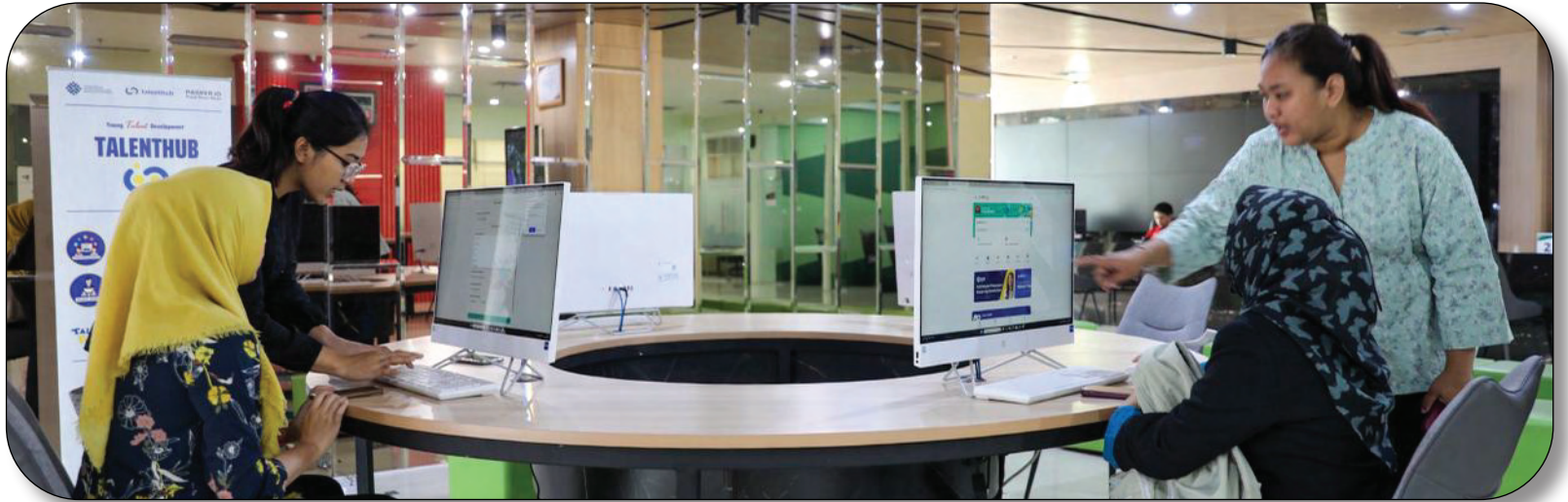
## REKAPAN PELAKSANAAN WALK IN INTERVIEW

PERIODE JANUARI - JULI 2025

No	Bulan	Kebutuhan (orang)	Pencari Kerja Hadir (orang)
1	Januari	148	475
2	Februari	421	776
3	Maret	39	141
4	April	44	188
5	Mei	40	64
6	Juni	300	246
7	Juli	158	196
	<b>Total</b>	<b>1.150</b>	<b>2.086</b>

Sumber Data : Pusat Pasar Kerja, Kemnaker

Selama 2025 (s.d bulan Juli), *Walk in Interview* sudah dilaksanakan sebanyak 18 kali kegiatan dengan perusahaan yang berbeda-beda. Dari data di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 2.086 orang telah mengikuti *Walk in Interview* yang diadakan oleh Kemnaker (Pusat Pasar Kerja). Pada bulan Februari paling banyak jumlah kebutuhan pencari kerja (36,61 persen) dan pencari kerja yang hadir 37,20 persen. Kebutuhan pencari kerja paling sedikit pada bulan Maret (3,39 persen) dan pencari kerja yang hadir paling sedikit bulan Mei (3,07 persen)





# KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI



 Harmoni Kerja

## **Rayakan Hari Buruh, Pemerintah Teken MoU Bersejarah: Pengadaan 20.000 Rumah Subsidi bagi pekerja/buruh**

Penulis : Mastiur Herawati Napitupulu

May Day sebagai “Hari Buruh Internasional” berakar pada gerakan 8-jam kerja di Amerika Serikat. Aksi mogok nasional 1 Mei 1886 memuncak pada Peristiwa Haymarket di Chicago (4 Mei 1886), ketika ledakan bom dan tembakan memicu korban di pihak polisi dan pekerja. Tragedi ini menjadi simbol perjuangan hak-hak buruh di seluruh dunia. Di Indonesia 1 Mei ditetapkan resmi sebagai hari libur nasional lewat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2013; mulai diberlakukan sebagai hari libur sejak 2014.

Untuk tahun ini perayaan “Hari Buruh Internasional” dengan tema “MayDay 2025: Merajut Kebersamaan Untuk Peningkatan Kesejahteraan Pekerja dan Produktivitas Nasional ” dengan *Tag Line* “**MayDay is “Kolaborasi” Day**” bertempat di Universitas Pertamina kolaborasi dengan PT. Pertamina (Persero).

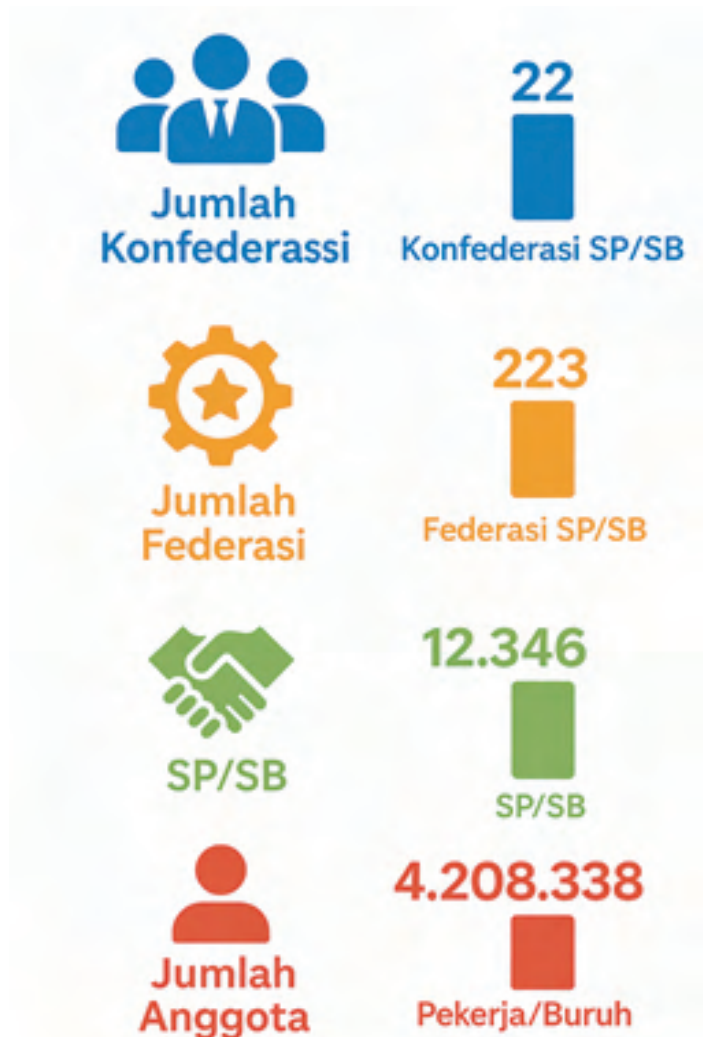
Pada momen bersejarah peringatan May Day kali ini Kementerian Ketenagakerjaan bersama Kementerian Perumahan dan Kawasan Permukiman menandatangani *memorandum of understanding* (MoU) pengadaan 20.000 unit rumah subsidi bagi buruh. Dalam MoU tersebut disepakati pula penyerahan 100 unit rumah secara simbolis pada tahap awal sebagai penanda dimulainya program. Inisiatif ini diharapkan menjadi langkah nyata yang langsung dirasakan manfaatnya oleh sahabat-sahabat pekerja/buruh.

Mengapa Perumahan Pekerja/Buruh Penting? Ketersediaan hunian yang layak dan terjangkau adalah bagian menyeluruh dari kesejahteraan pekerja/buruh. Rumah bukan sekadar tempat tinggal, melainkan fondasi yang menopang stabilitas keluarga, produktivitas kerja, dan mobilitas sosial. Dengan kepastian hunian, pekerja/buruh dapat merencanakan masa depan dari pendidikan anak hingga kesehatan keluarga dengan lebih tenang. Adapun dampak yang diharapkan dengan adanya pengadaan rumah

subsidi bagi pekerja/buruh adalah:

- 1. Peningkatan Kesejahteraan**  
Mengurangi beban biaya tempat tinggal dan memberikan kepastian hunian bagi keluarga pekerja.
- 2. Peningkatan Produktivitas**  
Hunian yang layak berdampak pada kondisi fisik dan mental pekerja, mendukung kinerja yang lebih baik di tempat kerja.
- 3. Penguatan Ekosistem Ekonomi Lokal**  
Pembangunan perumahan memicu aktivitas sektor pendukung (material, jasa konstruksi, transportasi), membuka peluang usaha dan kerja baru.
- 4. Mendorong Pembiayaan Inklusif**  
Program subsidi mempermudah akses pembiayaan perumahan bagi segmen pekerja yang sebelumnya sulit menjangkau skema komersial.

Program pengadaan 20.000 unit rumah subsidi bagi pekerja/buruh sebagai bentuk komitmen negara menghadirkan hunian layak dan terjangkau. Program ini diharapkan dapat menjawab kebutuhan riil jutaan pekerja/buruh akan rumah pertama yang layak huni. Agar program berjalan lebih efektif, tepat sasaran, dan transparan, keterlibatan organisasi pekerja/buruh menjadi kunci. Konfederasi, federasi, Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) memiliki kapasitas nyata untuk menjadi garda terdepan dalam pendataan kebutuhan, sosialisasi skema, verifikasi penerima manfaat, hingga pengawasan pelaksanaan di lapangan. Dengan pendekatan kolaboratif ini, program dapat berjalan di berbagai sektor dan wilayah di Indonesia. Berikut data jumlah konfederasi, jumlah federasi, jumlah Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan jumlah anggota pekerja/buruh di Indonesia.



\*Update: 7 Juli 2025

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI

Sebanyak 4.208.338 (update 7 Juli 2025) pekerja/buruh berhak untuk memiliki rumah yang layak sebagai mana diamanatkan UUD 1945 PASAL 28 H AYAT (1) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Untuk itu pemerintah melalui program Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera). Tapera bertujuan untuk menghimpun dan menyediakan dana murah jangka panjang yang berkelanjutan untuk pembiayaan perumahan dalam rangka memenuhi kebutuhan rumah yang layak dan terjangkau bagi Peserta. Tapera hadir sebagai jembatan membantu pembiayaan rumah pertama

bagi pekerja/buruh agar mimpi punya hunian tidak sekadar wacana.

Pelaksanaan pengadaan rumah akan berkolaborasi dengan Tapera untuk memastikan akses pembiayaan rumah pertama yang terjangkau bagi pekerja/buruh, termasuk opsi KPR bersubsidi. Setiap pekerja/buruh bisa punya rumah pertama melalui Program Pembiayaan KPR Sejahtera Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP). Apa itu Program Pembiayaan KPR Sejahtera FLPP? Program FLPP adalah bantuan subsidi pembiayaan perumahan bagi pekerja/buruh, terutama Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR), dengan suku bunga rendah dan tetap hingga cicilan berakhir.

### Apa saja keunggulan Program Pembiayaan KPR Sejahtera FLPP?

a. Harga Rumah Terjangkau

b. Uang Muka hanya 1% dari Harga Limit

c. Suku Bunga Rendah dan Tetap hanya 5% sampai Lunas

d. Maksimal Tenor yang Panjang hingga 20 Tahun

e. Angsuran Terjangkau Mulai dari 1 juta-an hingga Lunas

f. Gratis Premi Asuransi dan PPN

Lalu, siapa yang berhak memperoleh Program Pembiayaan KPR Sejahtera FLPP? Yang berhak adalah Masyarakat Berpenghasilan Rendah dengan kriteria penghasilan sebagai berikut:



## ATURAN BARU BESARAN PENGHASILAN

Kriteria Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR)

ZONA	Penghasilan Per Bulan Paling Banyak (Rp)		
	Umum		Satu Orang untuk Peserta Tapera
	Tidak Kawin	Kawin	
<b>Zona 1</b> Jawa (kecuali Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi), Sumatera, Nusa Tenggara Timur, dan Nusa Tenggara Barat	Rp8.500.000	Rp10.000.000	Rp10.000.000
<b>Zona 2</b> Kalimantan, Sulawesi, Kepulauan Bangka Belitung, Kepulauan Riau, Maluku, Maluku Utara, Bali	Rp9.000.000	Rp11.000.000	Rp11.000.000
<b>Zona 3</b> Papua, Papua Barat, Papua Tengah, Papua Selatan, Papua Pegunungan, dan Papua Barat Daya	Rp10.500.000	Rp12.000.000	Rp12.000.000
<b>Zona 4</b> Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi	Rp12.000.000	Rp14.000.000	Rp14.000.000

SUMBER: PERATURAN MENTERI PERUMAHAN DAN KAWASAN PERUMAHAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 9 TAHUN 2025 TENTANG BESARAN PENGHASILAN DAN KRITERIA MASYARAKAT BERPENDHASILAN RENDAH SERTA PERSYARATAN KEMUKAKAN PEMBANGUNAN DAN PECELOHAN RUAH

## Apa saja persyaratan Pengajuan KPR Sejahtera FLPP? Persyaratan Pengajuan KPR Sejahtera FLPP yaitu:

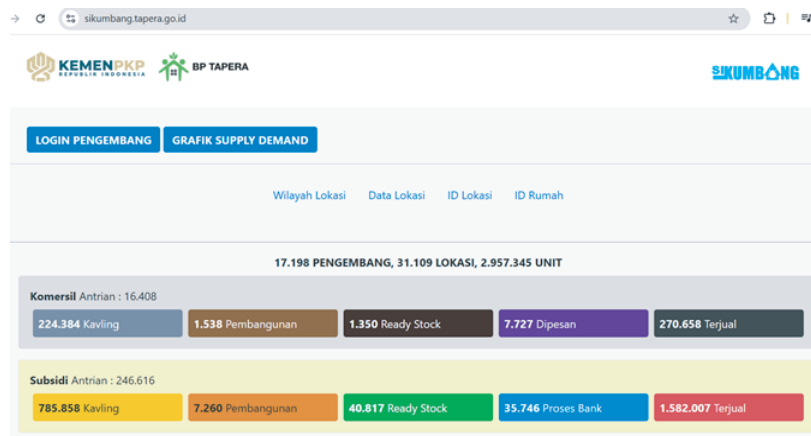
- 1** Warga Negara Indonesia
- 2** Tercatat sebagai penduduk pada 1 daerah
- 3** Belum Pernah Mendapatkan Subsidi/Bantuan dari Pemerintah
- 4** Orang Perseorangan tidak kawin/kawin
- 5** Tidak Memiliki Rumah
- 6** Memiliki Penghasilan Tetap/Tidak Tetap

Khusus untuk MBR suami/istri **hanya bisa memanfaatkan fasilitas 1 kali**, jika suami sudah memanfaatkan, maka istri tidak lagi mendapatkan fasilitas

## Bagaimana cara mendapatkan KPR Sejahtera FLPP?

### Cara Mendapatkan KPR Sejahtera FLPP

1. Cek ketersediaan & lokasi rumah subsidi melalui SIKUMBANG: [sikumbang.tapera.go.id](http://sikumbang.tapera.go.id).



- Gunakan aplikasi SIKASEP (Android) untuk alur pendaftaran dan pemilihan bank/rumah.
- Selanjutnya ikuti langkah sederhana berikut ini:



## Langkah Pengajuan KPR FLPP

1. Download Aplikasi SIKASEP melalui Google Play Store

2. Mendaftar diri di aplikasi SIKASEP

3. Menentukan rumah dan Bank penyalur yang melalau aplikasi SIKASEP

4. Menyiapkan dokumen pengajuan KPR FLPP yang diperlukan Bank Penyalur :

- Surat pemesanan rumah dari pengembang yang paling sedikit memuat harga jual rumah dan alamat rumah.
- Fotokopi Kartu Tanda Penduduk elektronik atau resi KTP
- Fotokopi Kartu Keluarga
- Fotokopi akta nikah atau akta perkawinan bagi yang berstatus kawin
- Fotokopi Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
- Fotokopi surat pemberitahuan tahunan pajak penghasilan orang pribadi
- Surat pernyataan pemohon
- Slip gaji yang disahkan oleh pejabat yang berwenang bagi pemohon yang berpenghasilan tetap, atau surat pernyataan penghasilan yang ditandatangani oleh pemohon dan diketahui oleh Kepala Desa/Lurah bagi yang tidak berpenghasilan tetap.



 Harmoni Kerja

# THR & BHR: Serupa Tapi Tak Sama

Penulis : Devi Mariana Rania

Menjelang hari raya keagamaan adalah waktu yang sangat dinanti oleh para pekerja/buruh. Mengapa demikian? Karena saat itulah pekerja/buruh akan mendapatkan 'bonus' diluar upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh sesuai perjanjian atau kesepakatan kerja. Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau THR Keagamaan (THR), adalah istilah dari bonus tersebut. Sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, THR keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan. Setiap tahunnya, THR keagamaan dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada regulasi ini dan juga surat edaran Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) tentang pelaksanaan pemberian THR yang ditetapkan setiap tahun sebelum hari raya.

Berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, pemberian THR tahun 2025 menjelang Hari Raya Idul Fitri 1446 H dibarengi dengan pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan (BHR) kepada pengemudi dan kurir *online*. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memastikan hal ini dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/2/HK.04.00/III/2025 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2025 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 Tentang Pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan Tahun 2025 Bagi Pengemudi dan Kurir pada Layanan Angkutan Berbasis Aplikasi. Kebijakan ini telah melalui diskusi dan pembahasan serius dengan melibatkan perwakilan dari pemilik aplikasi dan perwakilan pekerja. Pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan kali pertama dilakukan di tahun ini sebagai bentuk kepedulian perusahaan aplikasi dalam memberikan perlindungan dan

kesejahteraan bagi pengemudi dan kurir pada layanan angkutan berbasis aplikasi sesuai dengan nilai-nilai Pancasila (kemanusiaan, kebersamaan, gotong-royong, dan keadilan).

### **Bonus Menjelang Hari Raya**

Ketentuan pemberian THR secara garis besar tidak mengalami perubahan selama lima tahun terakhir, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 yang dituangkan dalam SE Menaker Nomor M/2/HK.04.00/III/2025. Sedangkan ketentuan pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan pastinya berbeda dengan pemberian THR, berdasarkan SE Menaker Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 antara lain:

- a. Diberikan kepada pengemudi dan kurir *online*, baik roda 2 maupun roda 4 atau lebih, yang terdaftar secara resmi dan masih aktif pada perusahaan aplikasi. Secara personal/pribadi terikat perjanjian kerja dengan perusahaan aplikasi.
- b. Diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Idul Fitri 1446 H lalu. Batasan waktu ini dimaksudkan dapat diberikan lebih cepat dari 7 (tujuh) hari agar pengemudi dan kurir *online* dapat mempersiapkan Hari Raya Keagamaan dengan leluasa.
- c. Pengemudi dan kurir *online* yang produktif dan berkinerja baik diberikan secara proporsional dalam bentuk uang tunai, 20% persen dari rata-rata pendapatan bersih bulanan selama 12 (dua belas) bulan terakhir.
- d. Pengemudi dan kurir *online* yang tidak produktif atau berkinerja baik ataupun kinerjanya kurang dari 12 bulan, besaran Bonus Hari Raya sesuai perhitungan dan kemampuan perusahaan aplikasi.
- e. Tidak menghilangkan dukungan kesejahteraan sesuai perundang-undangan yang telah diberikan oleh perusahaan aplikasi.

**THR & BHR**  
Apa bedanya?

THR	BHR
SE Menaker Nomor M/2/HK.04.00/III/2025	SE Menaker Nomor M/3/HK.04.00/III/2025
1. Pekerja/Buruh dengan masa kerja $\geq 1$ bulan; 2. Pekerja/buruh dengan status PKWT atau PKWTT.	Pengemudi dan kurir online yang terdaftar resmi pada perusahaan aplikasi
1. Pekerja/Buruh: Masa kerja $\geq 12$ bulan = 1 bulan upah; Masa kerja $< 12$ bulan = proporsional (masa kerja/12 x 1 bulan upah); Lainnya, dibayarkan sesuai perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama. 2. Pekerja harian lepas: Masa kerja $\geq 12$ bulan = 1 bulan upah berdasarkan rata-rata upah 12 bulan terakhir; Masa kerja $< 12$ bulan = 1 bulan upah berdasarkan rata-rata upah bulanan selama masa kerja.	1. Pengemudi dan kurir online produktif dan berkinerja baik, 20% dari rata-rata pendapatan bersih bulanan selama 1 tahun terakhir (proporsional sesuai kinerja); 2. Lainnya, sesuai kemampuan perusahaan aplikasi.
Paling lambat 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan	Paling lambat 7 hari sebelum Hari Raya Idul Fitri 1416 H

Pengemudi dan kurir *online* yang memiliki lebih dari satu akun atau terikat pada lebih dari satu perusahaan aplikasi, mendapatkan Bonus Hari Raya Keagamaan dari masing-masing perusahaan aplikasi yang besarnya sesuai dengan SE Menaker tersebut. Tentunya besaran bonus yang diterima oleh pengemudi dan kurir *online* akan berbeda, tergantung dari kriteria performa yang telah ditentukan oleh perusahaan aplikasi. Setidaknya, apresiasi atas kerja keras para pengemudi dan kurir *online* ini tetap bermanfaat ditengah kebutuhan sehari-hari yang terus meningkat.

### Posko THR dan BHR 2025

Surat Edaran Menaker terkait pemberian THR Keagamaan dan Bonus Hari Raya Keagamaan telah diterbitkan sebagai acuan perusahaan dalam memberikan THR dan Bonus Hari Raya kepada

pekerja/buruh serta pengemudi dan kurir *online*. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan terjadi pelanggaran pembayaran THR dan Bonus Hari Raya Keagamaan yang tidak sesuai dengan aturan atau bahkan tidak dibayarkan.

Menangani hal tersebut, setiap tahunnya melalui SE Menaker mengenai THR, Kemnaker menghimbau kepada masing-masing Dinas yang membidangi ketenagakerjaan wilayah provinsi dan kabupaten/kota untuk membentuk Pos Komando Satuan Tugas (Posko Satgas) Ketenagakerjaan Pelayanan Konsultasi dan Penegakan Hukum THR Keagamaan yang terintegrasi melalui laman

[poskothr.kemnaker.go.id](http://poskothr.kemnaker.go.id)

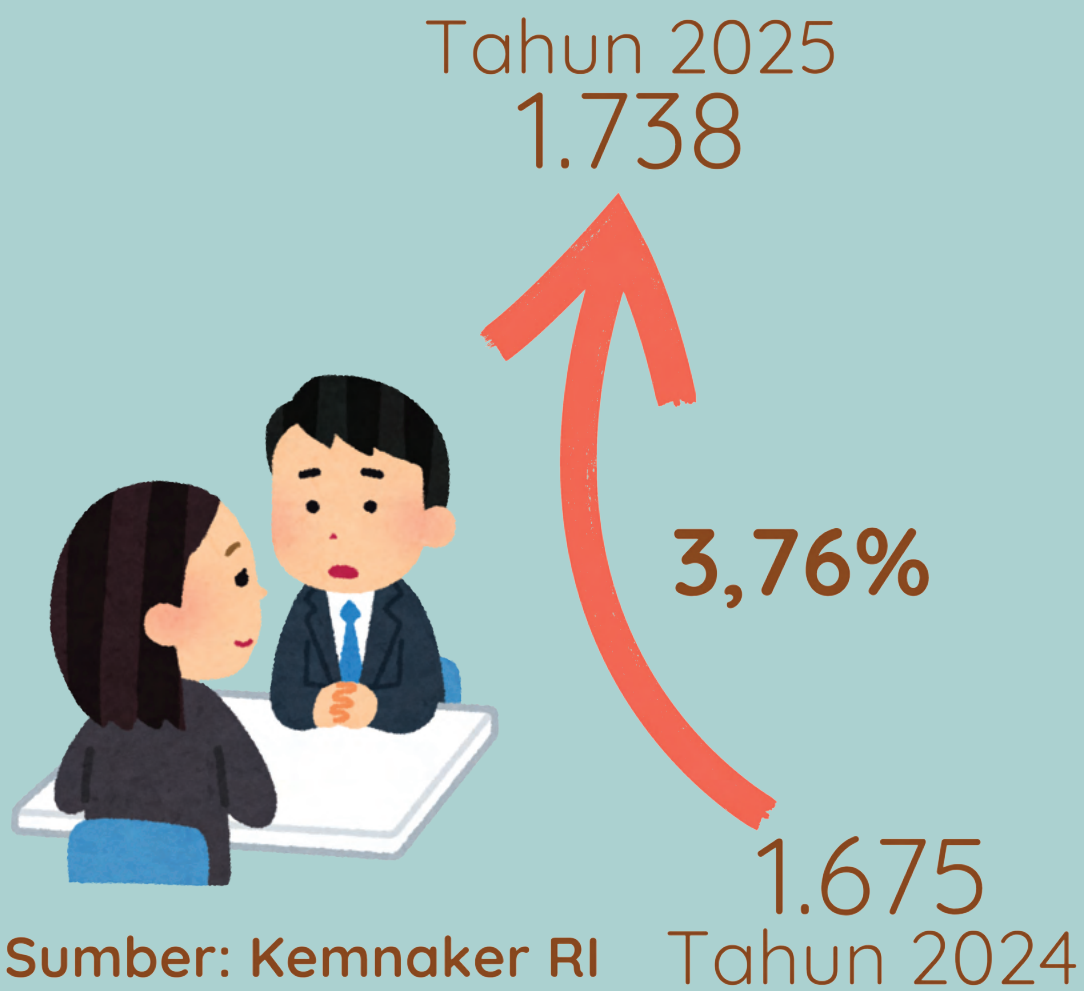
Pelayanan konsultasi ini juga dibuka secara *offline* sehingga pekerja/buruh maupun pengusaha dapat datang langsung melakukan konsultasi THR, baik di pusat maupun di daerah.

Di tahun 2025, Posko layanan konsultasi THR kembali dibuka yang juga menerima konsultasi BHR, dilaksanakan pada 12 Maret 2025 sampai dengan 7 April 2025. Layanan konsultasi ini dilakukan langsung oleh Mediator Hubungan Industrial Kemnaker. Sebanyak 1.738 konsultasi telah ditangani oleh Mediator Hubungan Industrial yang terbagi dalam tiga metode pelayanan yaitu pelayanan konsultasi tatap muka sebanyak 84 konsultasi, pelayanan konsultasi *live chat* sebanyak 1.486 konsultasi, dan pelayanan pusat bantuan sebanyak 168 konsultasi.


Jumlah konsultasi THR tahun ini lebih banyak jika dibandingkan tahun lalu dengan jumlah 1.675 konsultasi. Hal ini bisa saja terjadi sejalan dengan adanya pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan di tahun ini sehingga konsultasi tidak hanya untuk THR namun juga BHR.

### Jumlah Konsultasi THR 2024-2025

Meningkatnya jumlah konsultasi pada tahun 2025, sejalan dengan adanya pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan (BHR) untuk pengemudi dan kurir *online* sehingga Posko THR juga mengakomodir konsultasi BHR





 Rambu Kerja

# Transformasi K3 Indonesia: Sinergi Kemnaker dan KOSHA Menuju Regulasi yang Lebih Progresif

Penulis : Ainul Fatwa Khoiruroh & Zulfiyandi

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan fondasi utama dalam menjaga keberlangsungan industri dan perlindungan tenaga kerja. Di tengah arus perubahan teknologi dan dinamika kerja global, Indonesia menghadapi tantangan besar dalam memperbarui sistem K3 yang telah lama berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. UU ini, meskipun menjadi tonggak sejarah dalam perlindungan pekerja, kini dinilai kurang mampu menjawab kompleksitas risiko kerja modern.

Sebagai langkah strategis, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 (Ditjen Binwasnaker dan K3) menggandeng *Korea Occupational Safety and Health Agency* (KOSHA) dalam sebuah proyek kolaboratif lintas negara. Tujuan utama dari kerja sama ini adalah menyusun ulang kerangka hukum K3 Indonesia agar lebih adaptif, berbasis risiko, dan selaras dengan praktik terbaik internasional.

## Kemitraan Internasional untuk Reformasi K3t

Kerja sama antara Kemnaker dan KOSHA dirancang sebagai proyek tiga tahun yang bertujuan memperkuat sistem K3 nasional. Proyek ini berada di bawah pengawasan *Ministry of Employment and Labor Korea* (MoEL), menandakan komitmen serius dari Pemerintah Korea Selatan dalam mendukung peningkatan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

KOSHA, yang telah sukses mentransformasi sistem K3 Korea dari pendekatan teknis menjadi berbasis risiko, menjadi mitra ideal dalam proses reformasi ini. Melalui transfer pengetahuan, studi komparatif, dan *benchmarking* terhadap standar global, Kemnaker berharap dapat mengadopsi pendekatan yang lebih proaktif dan fleksibel dalam pengelolaan K3.

## Pertemuan Strategis: Menyusun Agenda Teknis

Sebagai bagian dari agenda tahun kedua kerjasama, pertemuan penting antara Ditjen Binwasnaker dan K3 dengan tim KOSHA digelar pada 11–12 Agustus 2025 di Jakarta. Pertemuan ini dipimpin langsung oleh Direktur Jenderal Binwasnaker dan K3 dan berfokus pada pemetaan isu-isu teknis yang akan menjadi dasar regulasi baru.

Hasil dari diskusi tersebut adalah penetapan agenda *workshop* lanjutan pada September 2025, yang akan melibatkan berbagai pemangku kepentingan lintas kementerian dan lembaga. Tiga topik utama yang akan menjadi fokus pembahasan adalah:

- Sistem Manajemen Keselamatan Proses untuk Fasilitas Berbahaya: Pendekatan modern untuk mengelola risiko proses di industri kimia, minyak, dan gas.
- Sistem Manajemen Konstruksi: Upaya peningkatan pengawasan K3 di sektor



- konstruksi yang memiliki tingkat fatalitas tinggi.
- Pengendalian Bahan Berbahaya: Pembaruan tata kelola bahan kimia berbahaya di lingkungan kerja.

KOSHA telah menyatakan komitmennya untuk menghadirkan tenaga ahli di ketiga bidang tersebut. Kehadiran para pakar ini diharapkan dapat memperkaya substansi regulasi dan membantu Kemnaker merumuskan pasal-pasal baru yang berbasis risiko dan memiliki kekuatan hukum yang kuat.

### Meninjau Ulang UU No. 1 Tahun 1970: Saatnya Rejuvenasi

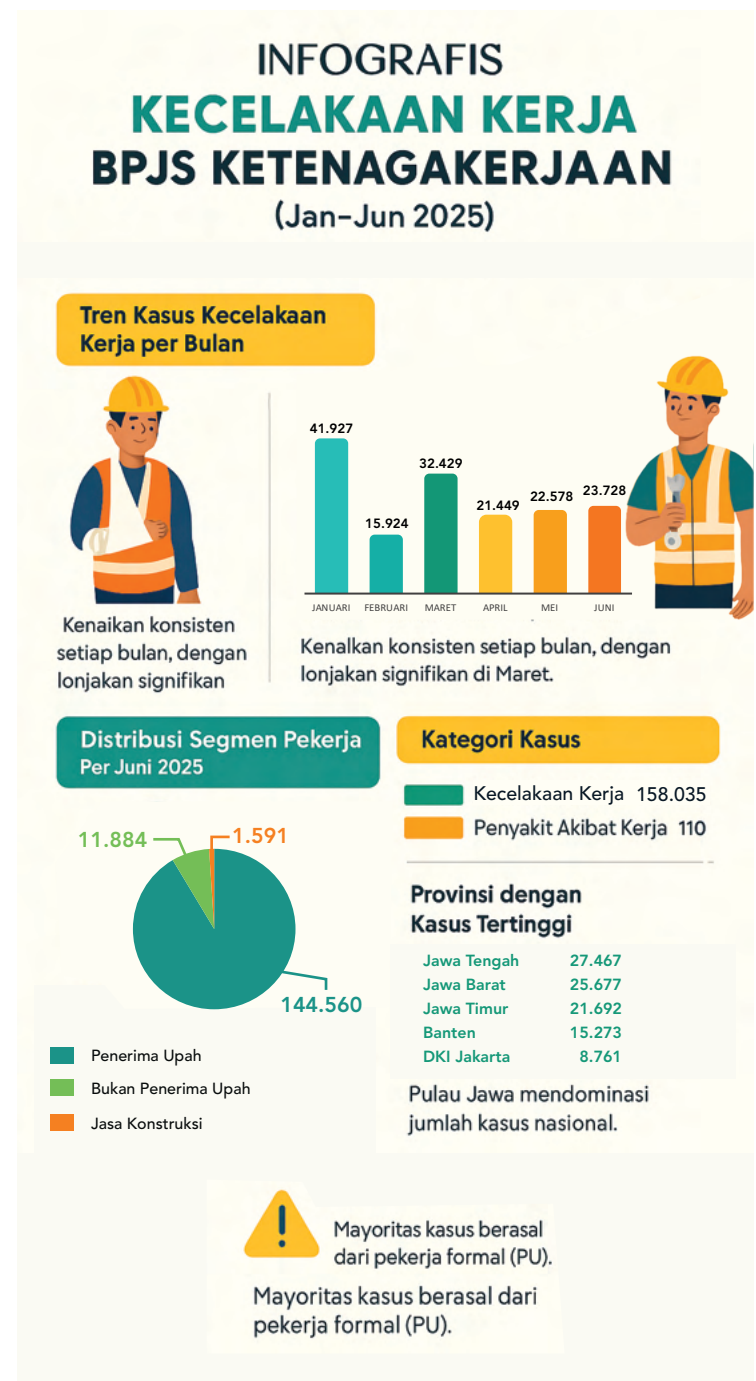
Undang - Undang No. 1 Tahun 1970 telah menjadi landasan hukum K3 di Indonesia selama lebih dari lima dekade. Fokus utamanya adalah pengawasan teknis terhadap objek kerja berisiko tinggi seperti bejana tekan, pesawat angkat, dan instalasi listrik. UU ini juga mewajibkan penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan pembentukan Panitia Pembina K3 (P2K3) sebagai forum konsultatif antara pengusaha dan pekerja.

Namun, dalam konteks kerja modern, UU ini belum sepenuhnya mencakup risiko baru seperti ergonomi buruk, stres kerja, dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang bersifat kronis. Selain itu, pendekatan preskriptif yang menitikberatkan pada perintah pemerintah kurang mendorong perusahaan untuk mengembangkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang proaktif dan berbasis penilaian risiko internal.

Inilah celah yang ingin ditutup oleh Kemnaker melalui kolaborasi dengan KOSHA. Dengan mengadopsi sistem yang lebih fleksibel dan berbasis manajemen risiko, diharapkan pengusaha memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

### Data Kecelakaan Kerja: Alarm untuk Perubahan

Pentingnya reformasi regulasi K3 semakin diperkuat oleh data kecelakaan kerja yang bersumber dari BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun 2023, tercatat 370.747 kasus kecelakaan kerja, dan angka ini melonjak menjadi 462.241 kasus pada tahun 2024. Lonjakan ini mencakup berbagai sektor, termasuk jasa konstruksi dan pekerja informal. Pada tahun 2025, sampai bulan Juni, kasus kecelakaan kerja yang tercatat mencapai 158.035 kasus.



Tingginya angka insiden ini menunjukkan bahwa sistem pencegahan yang ada belum cukup efektif. Data tersebut menjadi indikator sosial yang kuat dan menjadi dorongan moral bagi Kemnaker untuk segera merumuskan regulasi baru yang lebih preventif dan adaptif.

Dengan mengadopsi pendekatan K3 yang terbukti berhasil di Korea Selatan, Kemnaker berharap dapat menciptakan mekanisme pengawasan yang lebih efektif dan budaya K3 yang lebih mengakar di setiap lini perusahaan. *Target Zero Accident* pun diharapkan bukan lagi sekadar slogan, melainkan tujuan yang realistis dan terukur.


## Menuju Regulasi K3 yang Visioner

Kolaborasi antara Kemnaker dan KOSHA bukan hanya kerja sama teknis, melainkan investasi strategis untuk masa depan dunia kerja Indonesia. Dengan memadukan kebutuhan lokal dan praktik global, proyek ini diharapkan melahirkan Undang-Undang K3 yang baru—komprehensif, berbasis risiko, dan siap menghadapi tantangan industri 4.0.

Langkah ini menegaskan komitmen negara dalam menjamin hak dasar setiap pekerja: bekerja dalam lingkungan yang aman, sehat, dan produktif. Reformasi K3 bukan hanya tentang regulasi, tetapi tentang membangun budaya kerja yang menghargai keselamatan sebagai nilai utama.





 Rambu Kerja

# **Dari Regulasi ke Aksi: Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Melindungi Hak Pekerja**

Penulis : Rina Irania

Setiap tanggal 15 Januari, Indonesia memperingati Hari Lahir Pengawas Ketenagakerjaan. Tanggal ini ditetapkan dengan merujuk pada lahirnya Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan untuk seluruh Indonesia. Peringatan ini tidak hanya menjadi penanda lahirnya landasan

hukum pengawasan ketenagakerjaan, tetapi juga mengandung makna mendalam sebagai bentuk penghormatan atas peran pengawas dalam melindungi hak-hak pekerja, memastikan kepatuhan norma ketenagakerjaan, serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang adil, aman, dan produktif.

## TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, Pasal 1

- ✓ Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan
- ✓ Mengumpulkan bahan-bahan tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan
- ✓ Menjalankan pekerjaan yang diamanatkan undang-undang dan peraturan

The infographic includes a central illustration of a scale of justice resting on a book, symbolizing law and justice. Below the scale, there are two rows of labor inspectors in uniform. The top row consists of five inspectors, and the bottom row consists of six inspectors, representing the workforce of the labor inspection agency.

Walaupun tidak ada aturan khusus yang mengatur bentuk peringatannya, instansi pusat maupun daerah biasanya mengisi peringatan ini dengan berbagai kegiatan yang bersifat seremonial, reflektif, dan penguatan kapasitas. Beberapa praktik yang lazim dilakukan antara lain:

- Upacara atau apel peringatan sebagai wujud penghormatan sejarah dan penguatan komitmen pengawas.
- Dialog, seminar, atau webinar yang membahas isu-isu aktual ketenagakerjaan dan tantangan pengawasan.
- Apresiasi/penganugerahan atau pemberian penghargaan bagi pengawas berprestasi atau berdedikasi.
- Kegiatan sosial/bakti sosial, donor darah, atau layanan masyarakat yang melibatkan pengawas.
- Refleksi internal dan rencana aksi untuk memperkuat kualitas pengawasan di masa mendatang.
- Publikasi dan kampanye menyebarkan informasi peran pengawas melalui media sosial, website, dan publikasi resmi untuk meningkatkan kesadaran publik.

Sementara itu, kedudukan pengawas ketenagakerjaan dalam aturan di beberapa Undang-Undang, posisinya berbeda-beda. Sebagai contoh, di UU Ketenagakerjaan menempatkan pengawas sebagai penegak hukum (PPNS) yang memiliki kewenangan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Sedangkan di UU Pemerintah Daerah menempatkan pengawas secara struktural di bawah provinsi, dengan pembinaan teknis tetap dilakukan oleh pemerintah pusat. Lalu di UU Nomor 21 tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mempertegas kedudukan pengawas dalam kerangka internasional, yaitu sebagai aparat negara yang independen dan memiliki kewenangan luas dalam memastikan norma ketenagakerjaan. Dengan demikian, kedudukan

pengawas ketenagakerjaan bersifat ganda, di satu sisi merupakan aparat daerah provinsi, tetapi di sisi lain merupakan representasi komitmen nasional dan internasional Indonesia dalam perlindungan tenaga kerja.

### **1) Kedudukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja) menegaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi. Hal ini diatur dalam Pasal 176 yang berbunyi: **“Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi.”**

Lebih lanjut, Pasal 177 memberikan kewenangan kepada pengawas untuk memasuki tempat kerja, melakukan pemeriksaan, meminta keterangan, memeriksa dan/atau menyalin dokumen, serta mengambil langkah penegakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan. Kedudukan pengawas semakin kuat dengan Pasal 182 ayat (1) yang menyatakan: **“Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).”**

Dengan demikian, secara normatif pengawas tidak hanya berfungsi sebagai pembina dan pemeriksa, tetapi juga sebagai penegak hukum melalui kewenangan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

### **2) Kedudukan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah**

Seiring dengan diberlakukannya otonomi daerah, pengawasan ketenagakerjaan menjadi bagian dari urusan pemerintahan konkuren yang

dibagi antara pemerintah pusat dan daerah. Berdasarkan Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Bidang Ketenagakerjaan, huruf H angka 3), disebutkan bahwa urusan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi. Hal ini menggeser kedudukan pengawas ketenagakerjaan yang semula berada di kabupaten/kota, menjadi di bawah kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi.

Implikasinya, pengawas ketenagakerjaan secara struktural merupakan ASN daerah provinsi, tetapi secara fungsional tetap dibina dan diawasi secara teknis oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Dengan demikian, terjadi dualisme kedudukan pengawas: struktural di daerah provinsi, namun normatif dan fungsional berada dalam pembinaan pusat.

### **3) Kedudukan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 (Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947)**

Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 menegaskan kedudukan pengawas dalam perspektif internasional. Konvensi ini mengatur bahwa pengawas ketenagakerjaan harus

ditempatkan sebagai aparat negara yang independen, bebas dari intervensi, serta memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas.

Konvensi tersebut juga memberikan kewenangan yang luas bagi pengawas. Pasal 12 Konvensi ILO No. 81 menyebutkan bahwa inspektur tenaga kerja berwenang memasuki tempat kerja kapan saja tanpa pemberitahuan, melakukan pemeriksaan, meminta keterangan, dan melihat catatan-catatan perusahaan. Selain itu, Pasal 16 menekankan bahwa jumlah pengawas harus mencukupi agar pengawasan dapat dilaksanakan secara efektif di seluruh wilayah negara.

Dengan diratifikasinya konvensi ini, Indonesia mengikatkan diri pada standar internasional pengawasan ketenagakerjaan, yang memperkuat kedudukan pengawas sebagai instrumen perlindungan hak-hak pekerja.

Dengan dasar hukum ini, pengawas ketenagakerjaan berperan bukan hanya sebagai pemeriksa kepatuhan, tetapi juga sebagai penegak hukum, pembina hubungan industrial, dan penjamin perlindungan pekerja sesuai standar nasional dan internasional.



**Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan  
Menurut Provinsi dan Jenjang Jabatan  
s.d. Semester 1 Tahun 2025**

No.	Provinsi	Jenjang Jabatan				Jumlah
		Ahli Pertama	Ahli Muda	Ahli Madya	Ahli Utama	
1	Aceh	4	17	2	-	23
2	Sumatera Utara	2	24	5	-	31
3	Sumatera Barat	3	14	8	-	25
4	Riau	7	15	13	1	36
5	Jambi	2	21	5	-	28
6	Sumatera Selatan	6	20	8	-	34
7	Bengkulu	5	10	9	-	24
8	Lampung	1	23	9	-	33
9	Kep. Bangka Belitung	2	22	3	-	27
10	Kep. Riau	6	31	3	-	40
11	DKI Jakarta	14	16	9	-	39
12	Jawa Barat	58	71	42	-	171
13	Jawa Tengah	17	72	39	-	128
14	DI Yogyakarta	1	9	11	-	21
15	Jawa Timur	32	78	43	1	154
16	Banten	18	27	17	-	62
17	Bali	1	9	7	-	17
18	Nusa Tenggara Barat	1	7	2	-	10
19	Nusa Tenggara Timur	1	15	1	-	17
20	Kalimantan Barat	10	16	1	-	27
21	Kalimantan Tengah	1	20	4	-	25
22	Kalimantan Selatan	16	21	1	-	38
23	Kalimantan Timur	3	32	12	-	47
24	Kalimantan Utara	6	1	1	-	8
25	Sulawesi Utara	-	13	13	1	27
26	Sulawesi Tengah	6	8	11	-	25
27	Sulawesi Selatan	1	20	27	-	48
28	Sulawesi Tenggara	-	14	3	-	17
29	Gorontalo	4	6	1	-	11
30	Sulawesi Barat	6	7	-	-	13
31	Maluku	11	5	1	-	17
32	Maluku Utara	-	6	-	-	6
33	Papua Barat	-	5	2	-	7
34	Papua Barat Daya	1	4	1	-	6
35	Papua	9	7	2	-	18
36	Papua Selatan	1	1	-	-	2
37	Papua Tengah	-	3	-	-	3
38	Papua Pegunungan	-	-	-	-	-
	Ditjen. Binwasnaker	25	75	35	-	135
	<b>Jumlah</b>	<b>281</b>	<b>765</b>	<b>351</b>	<b>3</b>	<b>1.400</b>

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI

**Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan  
Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin  
s.d. Semester 1 Tahun 2025**

No.	Provinsi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Aceh	19	4	23
2	Sumatera Utara	18	13	31
3	Sumatera Barat	16	9	25
4	Riau	23	13	36
5	Jambi	23	5	28
6	Sumatera Selatan	27	7	34
7	Bengkulu	15	9	24
8	Lampung	28	5	33
9	Kep. Bangka Belitung	20	7	27
10	Kep. Riau	22	18	40
11	DKI Jakarta	25	14	39
12	Jawa Barat	120	51	171
13	Jawa Tengah	79	49	128
14	DI Yogyakarta	11	10	21
15	Jawa Timur	96	58	154
16	Banten	43	19	62
17	Bali	14	3	17
18	Nusa Tenggara Barat	6	4	10
19	Nusa Tenggara Timur	12	5	17
20	Kalimantan Barat	19	8	27
21	Kalimantan Tengah	20	5	25
22	Kalimantan Selatan	23	15	38
23	Kalimantan Timur	31	16	47
24	Kalimantan Utara	5	3	8
25	Sulawesi Utara	16	11	27
26	Sulawesi Tengah	16	9	25
27	Sulawesi Selatan	35	13	48
28	Sulawesi Tenggara	10	7	17
29	Gorontalo	9	2	11
30	Sulawesi Barat	8	5	13
31	Maluku	13	4	17
32	Maluku Utara	6	-	6
33	Papua Barat	4	3	7
34	Papua Barat Daya	6	-	6
35	Papua	9	9	18
36	Papua Selatan	1	1	2
37	Papua Tengah	2	1	3
38	Papua Pegunungan	-	-	-
	Ditjen. Binwasnaker	69	66	135
	<b>Jumlah</b>	<b>919</b>	<b>481</b>	<b>1.400</b>

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI

Sampai dengan semester 1 tahun 2025, jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan secara nasional dilaporkan sebanyak 1.400 orang. Jika dilihat berdasarkan jenjang jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan terdiri dari 20,07 persen ahli pertama, 54,64 persen ahli muda, 25,07 persen ahli madya dan 0,21 persen ahli utama. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, terdiri dari 65,64 persen laki-laki dan 34,36 persen perempuan.

Sementara jumlah perusahaan hingga triwulan 2 tahun 2025 berdasarkan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online telah mencapai 3.275.684 perusahaan. Menurut hasil evaluasi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, idealnya seorang pegawai ketenagakerjaan hanya mengawasi 5 (lima) perusahaan dalam tiap bulan atau 60 (enam puluh) perusahaan dalam satu tahun. Adapun, permasalahan klasik Pengawasan Ketenagakerjaan berkisar pada beberapa hal, diantaranya. Pertama, jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang tidak berimbang dengan jumlah perusahaan yang diawasi.

Sebanyak 1.400 orang pengawas ketenagakerjaan harus mengawasi 3.275.684 perusahaan, atau setiap pengawas ketenagakerjaan harus mengawasi sekitar 2.339 perusahaan, artinya jauh dari rasio ideal yang direkomendasikan. Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dirasakan masih lemah disebabkan tidak seimbangnya jumlah pengawasan ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang diawasi.

Kondisi ini memunculkan tantangan besar dalam efektivitas pengawasan. Namun, di tengah keterbatasan tersebut, terdapat berbagai capaian nyata yang menunjukkan kontribusi signifikan pengawas dari pengawasan norma hingga perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Salah satu capaian nyata dari pengawasan ketenagakerjaan adalah meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan. Melalui pembinaan, inspeksi, dan penegakan hukum, perusahaan terdorong untuk memenuhi kewajiban pokok, seperti pembayaran upah sesuai ketentuan, kepesertaan jaminan sosial, hingga penerapan jam kerja yang manusiawi. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya perlindungan hak-hak pekerja.

Melalui mekanisme Nota Pemeriksaan I dan II, perusahaan yang terbukti melanggar diwajibkan melakukan perbaikan. Banyak kasus menunjukkan perusahaan akhirnya menyesuaikan pembayaran upah sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setelah menerima nota pemeriksaan. Capaian ini memperlihatkan fungsi pengawas sebagai penjamin hak dasar pekerja agar tidak dirugikan oleh praktik usaha yang tidak patuh.

Selain inspeksi rutin, pengawas juga berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Banyak kasus perselisihan hak seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa kompensasi, keterlambatan pembayaran upah, hingga pelanggaran hak cuti berhasil diselesaikan melalui fasilitasi pengawas. Dengan adanya pendekatan preventif, mediasi, dan penindakan tegas, pengawas mampu mengurangi potensi konflik sehingga banyak konflik dapat diselesaikan di tingkat awal tanpa harus masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan fungsi pengawas sebagai mediator preventif yang mampu menjaga stabilitas hubungan industrial.

Pengawasan ketenagakerjaan juga berkontribusi dalam menumbuhkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pengawas memiliki kewenangan memeriksa kondisi sarana kerja, alat pelindung diri, serta prosedur tanggap darurat di perusahaan. Dalam banyak inspeksi, pengawas mewajibkan perusahaan untuk

menyediakan alat pelindung diri yang sesuai standar, melengkapi mesin produksi dengan pelindung, dan menyusun prosedur tanggap darurat dan simulasi kebakaran. Melalui sosialisasi dan penindakan, kesadaran perusahaan dalam menciptakan tempat kerja yang aman semakin meningkat. Upaya penerapan K3 tersebut memperlihatkan kontribusi pengawas tidak hanya melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan efisiensi serta produktivitas perusahaan.

Selain itu, pengawas ketenagakerjaan berperan penting dalam melindungi kelompok pekerja rentan, seperti pekerja migran. Upaya penegakan hukum terhadap praktik diskriminasi maupun eksploitasi menjadi bukti bahwa pengawasan hadir untuk memastikan keadilan bagi seluruh lapisan tenaga kerja.

Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan dalam perlindungan PMI diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 81 ayat (2) menyebutkan bahwa pengawasan terhadap perlindungan PMI di daerah dilaksanakan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi, melalui pengawas ketenagakerjaan. Artinya, peran pengawas tidak hanya terbatas pada perusahaan dalam negeri, tetapi juga meluas hingga perusahaan penempatan tenaga kerja migran (P3MI).

#### **Capaian Nyata Pengawasan dalam Perlindungan PMI antara lain:**

- Pada 2022–2023, Kemnaker menjatuhkan sanksi skorsing kepada beberapa P3MI, termasuk PT BM dan PT ASR, karena terbukti menempatkan PMI tidak sesuai jabatan dan kontrak kerja. (Sumber: Kemnaker.go.id)
- Kasus lain terjadi di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2022. Pengawas ketenagakerjaan bersama Disnakertrans NTB mencairkan

deposito PT Ramzy Cahaya Karya sebesar Rp590 juta untuk mengganti kerugian 37 calon pekerja migran (CPMI) yang gagal.

(Sumber: Disnakertrans NTB)

- Sejak 2015 hingga 2024, lebih dari 200 perusahaan P3MI dicabut izinnya oleh BP2MI karena terbukti melakukan pelanggaran administratif maupun substansial dalam penempatan PMI. Sebelum pencabutan izin dilakukan, pengawas ketenagakerjaan berperan melakukan pemeriksaan, verifikasi, dan rekomendasi tindak lanjut. (Sumber: ADBMI.org)

Secara keseluruhan, keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan mencerminkan sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang sehat. Ke depan, tantangan pengawasan akan semakin kompleks seiring perkembangan dunia kerja, namun keberhasilan yang telah dicapai menjadi fondasi kuat untuk memperkuat peran pengawas sebagai garda terdepan perlindungan tenaga kerja Indonesia.

Peringatan Hari Lahir Pengawas Ketenagakerjaan bukan sekadar acara seremonial, tetapi momentum penting untuk meneguhkan kembali misi pengawasan: memastikan setiap pekerja di Indonesia memperoleh perlindungan yang layak, perusahaan mematuhi norma, dan hubungan industrial berjalan harmonis. Dengan integritas dan profesionalisme, pengawas ketenagakerjaan akan terus menjadi pilar utama perlindungan tenaga kerja sekaligus mitra strategis dunia usaha menuju pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan.

# PENGAWAS KETENAGAKERJAAN AKTIF LINDUNGI

## Pekerja Migran Indonesia

### \* KEWENANGAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN



Memasuki semua tempat dilakukannya proses Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia



Meminta keterangan kepada pengusaha, penanggung jawab, pengurus, dan pegawai pelaksana penempatan



Memeriksa dokumen terkait dengan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia serta kondisi dan syarat kerja Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)



Meminta keterangan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia/Pekerja Migran Indonesia, dan/atau pihak lainnya terkait dengan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia



### PENGAWASAN PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN SEBELUM BEKERJA BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA

**#1.** P3MI dan kantor cabangnya

**#2.** Persyaratan dan kelengkapan dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan ditempatkan

**#3.** Proses seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia oleh P3MI

**#4.** Fasilitas layanan kesehatan pemeriksa Calon Pekerja Migran Indonesia

**#5.** Lembaga pemeriksaan psikologi

**#6.** Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia

**#7.** Perusahaan yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

**#8.** Pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

### PENGAWASAN PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN SETELAH BEKERJA BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA



1.



Pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah oleh P3MI dan Perusahaan untuk Kepentingan Sendiri

2.



Proses Penyelesaian Masalah atau Perselisihan Pekerja Migran Indonesia

Sumber: Kemnaker, RI



Karirhub oleh Kemnaker

## Dapatkan pekerjaan dari seluruh dunia

🔍 Cari pekerjaan yang kamu inginkan



Dalam Negeri ▾

 Digi Service

# Karirhub & Hire Today: Membuka Pintu, Memperluas Kesempatan, Mewujudkan Mimpi

Penulis : Ilma Aulia

**Kementerian Ketenagakerjaan** melalui Karirhub terus berkomitmen menghadirkan layanan ketenagakerjaan yang inklusif, modern, dan berdaya saing global. Kini, Karirhub resmi berintegrasi dengan *job* portal swasta *Hire Today*, sebuah langkah maju yang membuka akses lebih luas bagi pencari kerja sekaligus memperkuat ekosistem rekrutmen di Indonesia.

Dengan integrasi ini, ribuan lowongan kerja terhubung dalam satu pintu, memudahkan siapa pun untuk menemukan kesempatan sesuai kompetensi, minat, dan kebutuhan industri.



Bekerjasama dan dipercaya  
oleh banyak mitra terpercaya

Ratusan rekomendasi  
pekerjaan terqualifikasi

 KEMNAKER RI

## Kenapa Integrasi Ini Penting?

### Bagi Pencari Kerja

- Lebih banyak pilihan lowongan dalam satu aplikasi.
- Proses melamar lebih cepat, aman, dan transparan.
- Mendapat rekomendasi pekerjaan yang sesuai dengan profil.

### Bagi Perusahaan

- Akses ke talenta terbaik dari seluruh Indonesia.
- Rekrutmen lebih efisien dengan data kandidat terintegrasi.
- Meningkatkan kredibilitas perusahaan dengan dukungan *platform* pemerintah.

### Bagi Pemerintah

- Data pasar kerja nasional semakin kaya dan akurat.
- Kebijakan ketenagakerjaan lebih tepat sasaran.
- Bukti nyata sinergi pemerintah–swasta untuk mendukung pertumbuhan ekonomi.

Kolaborasi **Karirhub** dan **Hire Today** bukan sekadar integrasi teknologi, melainkan sebuah langkah strategis untuk menyiapkan tenaga kerja Indonesia yang siap bersaing di era digital.

Dengan ekosistem pasar kerja yang semakin terbuka, setiap individu kini memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Perusahaan pun lebih mudah menemukan talenta terbaik, sehingga bersama-sama dapat membangun Indonesia yang produktif, inovatif, dan kompetitif.



 Digi Service

# Transisi SPBE ke PEMDI

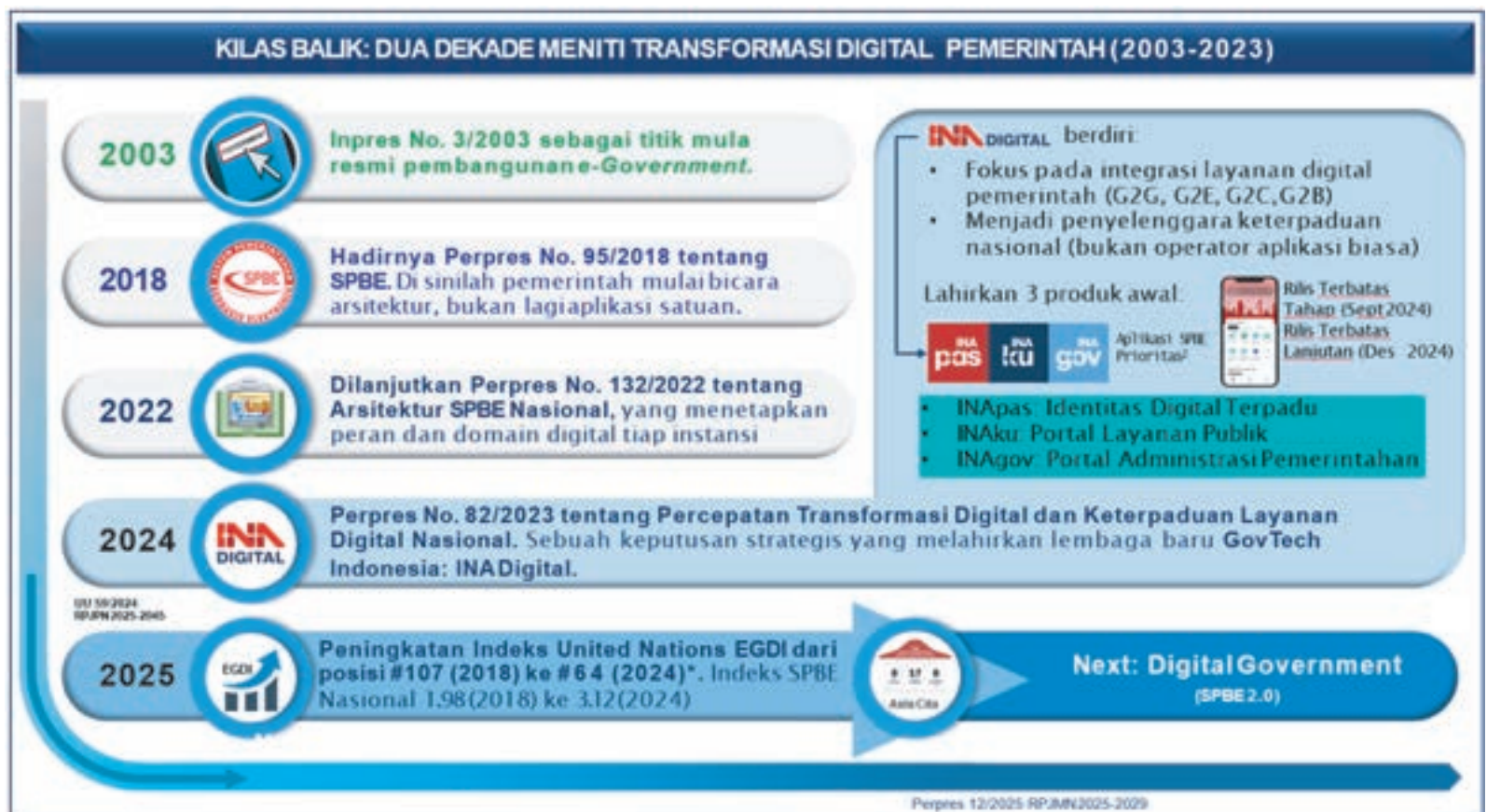
Penulis : Supriyadi



Pada Juli 2025, Kementerian PANRB menandai Tahun 2025 menjadi masa transisi kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menuju Pemerintahan Digital (Pemdi) transisi ini pada dasarnya adalah evolusi, yang akan lebih mendorong transformasi tata kelola pemerintah yang berorientasi pada kebutuhan pengguna (*user centric*), peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, serta peningkatan kualitas layanan pemerintah yang terpadu. Sebagai bagian dari implementasi transformasi digital pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional Tahun

2025-2029, maka akan dilaksanakan pemantauan SPBE dan pembinaan terhadap persiapan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Digital.

Kilas Balik Dua Dekade Meniti Transformasi Digital Pemerintah (2003-2023). Regulasi terkait SPBE telah berkembang secara sistematis sejak awal Tahun 2000-an hingga melahirkan kerangka yang mendukung transformasi ke Pemdi, Tahun 2025 menjadi momentum penting di mana transisi ini didorong secara masif melalui kolaborasi, evaluasi dan pembinaan untuk membangun pemerintahan digital yang terintegrasi dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.



Gambar. Kilas Balik Dua Dekade Meniti Transformasi Digital Pemerintah (2003-2023)

# Regulasi Fundamental terkait Pemdi dalam konteks transisi dari SPBE

## A. Instruksi dan Peraturan Presiden

- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, titik awal strategi E-Government di Indonesia;
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE, membentuk fondasi transformasi digital pemerintah, termasuk tata kelola interoperabilitas dan manajemen risiko;
- Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia, mendorong integrasi, standarisasi dan interoperabilitas data;
- Peraturan Presiden Nomor 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur SPBE Nasional, menetapkan kerangka arsitektur layanan, data, aplikasi, infrastruktur dan keamanan;
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional, menetapkan prioritas digitalisasi layanan publik terintegrasi.

## C. Konteks Lokal

Harmonisasi Regulasi Daerah untuk memperkuat pelayanan digital, keamanan data, standar layanan dan keterpaduan dengan kebijakan nasional.

## B. Peraturan Menteri dan Kepala Badan Tingkat Nasional

### Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi:

Nomor 5 Tahun 2020 tentang Pedoman Manajemen Risiko SPBE.

### Kementerian Komunikasi dan Digital:

- Nomor 11 Tahun 2025 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengendali Sistem Elektronik dan Data dan Jabatan Fungsional Penata Kelola Informatika SPBE;
- Nomor 6 Tahun 2025 tentang Standar Teknis dan Prosedur Pembangunan dan Pengembangan Aplikasi SPBE;
- Nomor 5 Tahun 2025 tentang Penyelenggara Sistem Elektronik Lingkup Publik;
- Nomor 1 Tahun 2023 tentang Interoperabilitas Data dalam Penyelenggaraan SPBE dan Satu Data Indonesia;
- Nomor 16 Tahun 2022 tentang Kebijakan Umum Penyelenggaraan Audit Teknologi Informasi dan Komunikasi.

### Badan Siber dan Sandi Negara:

- Nomor 8 Tahun 2024 tentang Standar dan Tata Cara Pelaksanaan Audit Keamanan SPBE;
- Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Manajemen Keamanan Informasi SPBE dan Standar Teknis dan Prosedur Keamanan SPBE.

### Badan Riset dan Inovasi Nasional:

- Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pedoman Manajemen Pengetahuan SPBE;
- Nomor 1 Tahun 2024 tentang Standar dan Tata Cara Pelaksanaan Audit Infrastruktur dan Audit Aplikasi SPBE.

### Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional:

Nomor 16 Tahun 2020 tentang Manajemen Data SPBE.

# 1. Strategi, Gambaran Umum Roadmap, Transformasi Layanan Digital Pemerintah

Strategi Pemerintah Digital 2025-2045 adalah terwujudnya Pemerintah Digital untuk mendukung visi Indonesia Emas 2045, misi nya adalah:

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transformatif melalui pemanfaatan teknologi digital dan keterpaduan data;
2. Mengembangkan transformasi digital pemerintah yang kolaboratif dan berorientasi pengguna;
3. Meningkatkan penguatan sistem digital yang terintegrasi dan tepercaya, yang adaptif, inovatif, serta memiliki kemandirian sumber daya.



Gambar. Strategi Pemerintahan Digital 2025-2045

Pemerintah terus berupaya meningkatkan pemanfaatan teknologi digital dalam pelayanan kepada masyarakat secara efektif, dengan menginisiasi penerapan SPBE sebagai landasan konseptual dalam mengelola pemerintahan digital di Indonesia. Meskipun masih ada tantangan dalam mencapai keterjangkauan merata, pemerintah fokus pada percepatan pembangunan pusat data nasional dan peningkatan kompetensi sumberdaya manusia untuk memastikan layanan digital yang andal di seluruh pelosok negeri, langkah-langkah ini diharapkan dapat mengangkat peringkat Indonesia dalam indeks global e-government dan mempercepat transformasi digital yang inklusif.



Gambar. Target Indeks Pemerintahan Digital 2025-2045

Integrasi aplikasi pemerintah juga mulai menunjukkan hasil positif, dengan upaya konsolidasi 24 ribu aplikasi yang tersebar di berbagai lembaga. Pemerintah aktif mendorong penerapan standar interoperabilitas, memperkuat efisiensi tata kelola dan mencegah duplikasi data. Dengan terobosan ini, proses administrasi pemerintahan diharapkan akan semakin cepat, efisien, dan transparan, memberikan layanan publik yang lebih baik. Di bidang keamanan siber, Indonesia terus memperkuat regulasi dan implementasi Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP Nomor 27 Tahun 2022) untuk melindungi masyarakat dari ancaman kebocoran data. Pemerintah berkomitmen mempercepat pembahasan regulasi keamanan siber yang lebih komprehensif dan memastikan sistem perlindungan yang lebih kuat, menciptakan fondasi yang kokoh untuk kepercayaan publik terhadap transformasi digital di Indonesia.



Gambar. Visi Tranformasi Layanan Digital Pemerintah

Transformasi layanan digital pemerintah pada dasarnya merupakan perwujudan pelayanan pemerintah yang optimal ke seluruh pihak, mulai dari antar instansi pemerintah (G2G), Aparatur Sipil Negara (G2E), masyarakat (G2C), hingga dunia usaha (G2B), dengan ekosistem layanan yang terintegrasi. Dengan penyatuan ini, proses bisnis dapat berjalan lebih efisien, layanan publik menjadi lebih mudah diakses, dan birokrasi mampu memberikan kepastian serta kecepatan yang dibutuhkan semua pemangku kepentingan.



Instansi	Pihak yang Terlibat	Cantik Layanan	Tujuan Utama	Nilai yang dihasilkannya
G2G Government to Government	Antar instansi Pemerintah	Integrasi Data terpadu (Dukcapil API)	Interaksi berbasis Data	Efisiensi Birokrasi dan Akuntansi Regulasi
G2E Government to Employees	Pemerintah ASN/pegawai	e-Sign, e-Payroll, e-Learning ASN	Peningkatan Produktivitas dan Kapasitas Pegawai	ASN yang Profesional, Transparan Kinerja
G2C Government to Citizens	Pemerintah Masyarakat	Dukcapil (KTP, AK, AMK), SPAN Lapor, aplikasi kesehatan	Pelayanan Publik Langsung	Kepuasan Masyarakat dan Transformasi Layanan
G2B Government to Business	Pemerintah Dunia usaha	ES (perizinan usaha), e-Procurement	Membantu dunia usaha berinvestasi	Perumbuhan Ekonomi dan Kolaborasi Publik Swasta

Gambar. Contoh Perwujudan Pelayanan Pemerintah yang optimal ke seluruh pihak

Berikut gambaran umum *Roadmap* Pemerintahan Digital:

### 1. Visi dan Tujuan

- Mewujudkan pemerintahan yang adaptif, transparan, dan berbasis teknologi digital.
- Memberikan layanan publik yang mudah diakses, cepat, aman, dan inklusif.
- Meningkatkan efisiensi birokrasi melalui integrasi data dan sistem.
- Mendukung ekosistem ekonomi digital dan partisipasi masyarakat.

### 2. Prinsip Utama

- *One Data-One Policy-One System* (integrasi data, kebijakan, dan platform).

- *User-Centric Services* (layanan berorientasi pada kebutuhan masyarakat).
- Interoperabilitas antar sistem instansi.
- Keamanan dan kedaulatan digital (*cybersecurity* dan perlindungan data).
- *Agility* dan Inovasi (fleksibilitas terhadap perubahan teknologi).

### 3. Tahapan Roadmap

Tahap 1: Digitalisasi Dasar (2020-2024)

- Pembangunan infrastruktur TIK (jaringan internet, pusat data, cloud pemerintah/PDN).
- Penyusunan kebijakan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik).
- Standardisasi data dan interoperabilitas (Satu Data Indonesia).
- Digitalisasi layanan dasar (dukcapil, pajak, perizinan, kesehatan, pendidikan).

Tahap 2: Integrasi & Kolaborasi (2025-2029)

- Integrasi aplikasi layanan publik menjadi Super Apps Pemerintah.
- Penggunaan Digital ID terstandarisasi untuk akses semua layanan.
- Interoperabilitas lintas instansi, pusat-daerah, bahkan antar negara (ASEAN digital government).
- Peningkatan keamanan siber nasional dan kepercayaan publik.

Tahap 3: Pemerintahan Cerdas (2030-2035)

- Pemanfaatan AI, Big Data, IoT, Blockchain untuk pengambilan keputusan berbasis data.
- Implementasi *Smart Governance* dan otomatisasi proses birokrasi.
- Layanan publik proaktif (pemerintah memberi layanan sebelum diminta).
- Tata kelola berbasis prediksi (*predictive government*).

### 4. Fokus Strategis

- Infrastruktur Digital : jaringan 5G, pusat data nasional, keamanan siber.
- Layanan Publik Digital : perizinan, kesehatan,

- pendidikan, bantuan sosial, transportasi.
- Transformasi SDM Aparatur : literasi digital, *data-driven decision making*.
- Regulasi dan Tata Kelola : keamanan data, perlindungan privasi, standar interoperabilitas.
- Ekosistem Inovasi : kolaborasi dengan swasta, *startup*, universitas.

### 5. Indikator Keberhasilan

- Nilai Indeks SPBE meningkat (target mendekati *world-class digital government*).
- Seluruh layanan publik tersedia secara digital, mudah, dan terintegrasi.
- Tingginya adopsi masyarakat terhadap layanan digital.
- Efisiensi anggaran dan birokrasi meningkat.
- Tingkat kepercayaan publik pada pemerintah digital meningkat.

## 2. Tujuan dan Sasaran SPBE dan bagaimana kemudian berkembang menjadi Pemdi, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018.

Tujuan SPBE adalah:

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel;
2. Mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya; dan
3. Mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu.

Sasaran SPBE adalah:

1. Terwujudnya tata kelola dan manajemen SPBE yang efektif dan efisien;
2. Terwujudnya layanan SPBE yang terpadu dan berorientasi kepada pengguna;
3. Terselenggaranya infrastruktur SPBE yang terintegrasi; dan
4. Meningkatnya kapasitas SDM SPBE.



Gambar. Tujuan SPBE dan Pemdi

Fokus Pemdi lebih maju daripada sekadar elektronikasi sistem, yaitu mengarah ke transformasi digital menyeluruh, tujuannya antara lain:

1. Mewujudkan pelayanan publik yang berorientasi pada pengguna (*user-centric*, bukan sekadar *system-centric*);
2. Mengintegrasikan seluruh layanan digital nasional dalam satu ekosistem yang mudah diakses;
3. Mendorong kolaborasi lintas instansi dan sektor melalui pertukaran data yang aman dan handal;
4. Mengoptimalkan pemanfaatan data dan teknologi digital (*big data*, *AI*, *cloud*, interoperabilitas);
5. Meningkatkan daya saing dan kepercayaan publik terhadap layanan pemerintah;
6. Mendukung transformasi menuju *Smart Government* yang adaptif, proaktif, dan berkelanjutan.

### 3. Arah Strategi dan Evaluasi Kinerja Pemerintah Digital

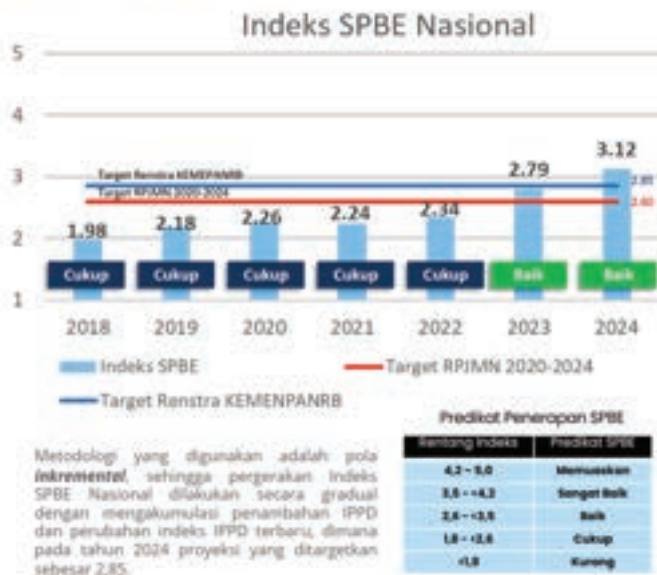
Transformasi Digital ditopang oleh 4 Pilar yaitu: Pemerintahan Digital, Ekonomi Digital, Masyarakat Digital, Infrastruktur Digital sebagai pondasi.



Gambar. Empat Pilar Transformasi Digital

### CAPAIAN INDEKS SPBE NASIONAL TAHUN 2024

Rangkaian Evaluasi SPBE Tahun 2024 telah selesai dilaksanakan melalui tahapan **Penilaian Mandiri IPPD, Penilaian Eksternal (Penilaian Dokumen, Penilaian Interview, Penilaian Visitasi, Konsolidasi, dan Harmonisasi).**



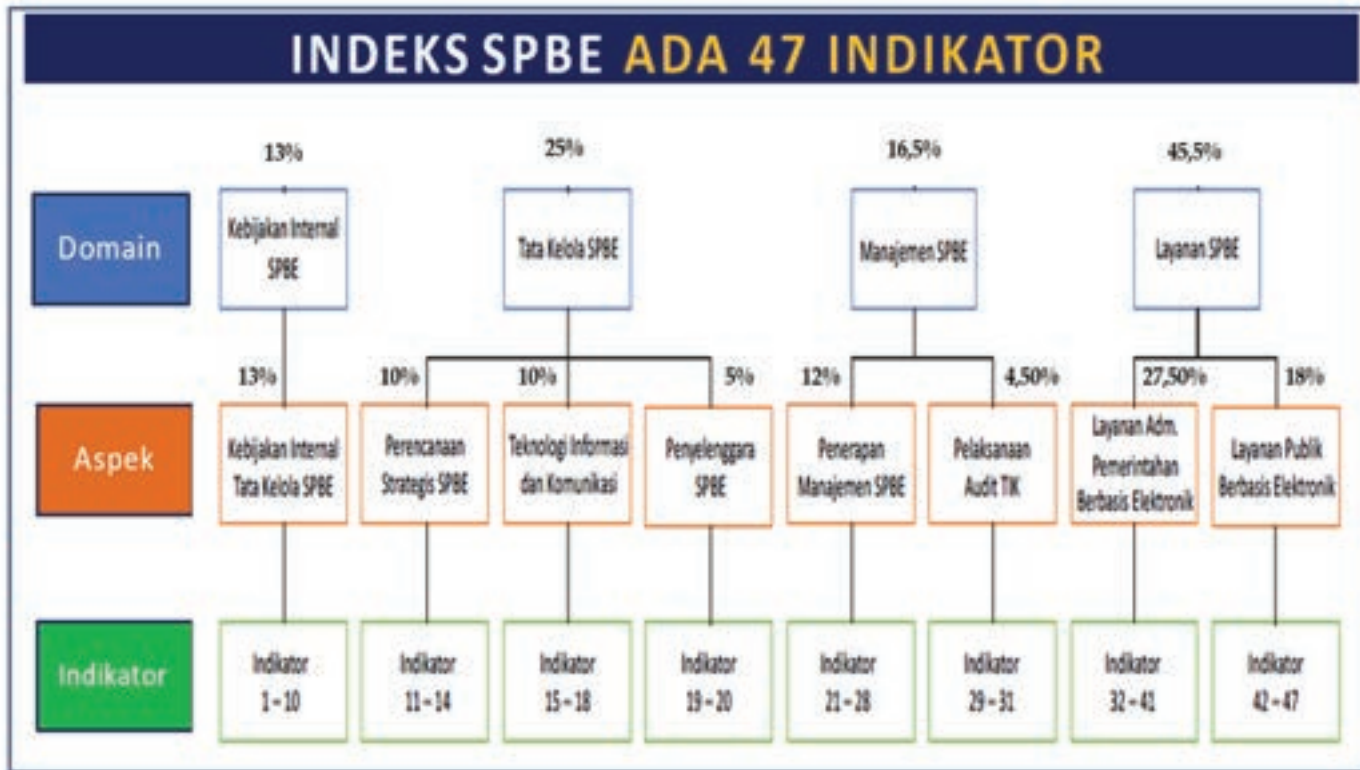
Deskripsi	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Indeks SPBE Nasional</b>	<b>1,98</b>	<b>2,18</b>	<b>2,26</b>	<b>2,24</b>	<b>2,34</b>	<b>2,79</b>	<b>3,12</b>
Indeks Domain Kebijakan	1,75	1,95	2,07	2,21	2,39	2,94	3,36
Indeks Domain Tata Kelola	1,74	1,86	1,95	1,89	1,85	2,29	2,62
Indeks Domain Manajemen	-	-	-	1,23	1,32	1,66	1,86
Indeks Domain Layanan	2,17	2,40	2,48	2,81	2,96	3,47	3,78
Jumlah IPPD Kategori "Baik"	82	196	256	159	185	388	473
Jumlah Responden (IPPD)	582	603	603	517	554	621	635

JUMLAH IPPD TARGET RESPONDEN	PERSENTASE INSTANSI PUSAT "BAIK" KE ATAS	PERSENTASE PROVINSI "BAIK" KE ATAS	PERSENTASE KAB/KOTA "BAIK" KE ATAS
Target: 638	100%	80%	60%
Capaian: 634	94%	84%	70%

**4 Pemerintah Daerah belum melaksanakan Evaluasi SPBE** yaitu Kabupaten Kepulauan Yapen, Kabupaten Waropen, Kabupaten Mamberamo Raya, dan Kabupaten Yalimo (belum melaksanakan Evaluasi SPBE sejak tahun 2021).

Gambar. Capaian Indeks SPBE Nasional Tahun 2024

#### 4. Perbandingan Kerangka Indeks SPBE dan Indeks Pemdi



Gambar. 47 Indikator SPBE

47 Indikator SPBE merupakan ukuran yang dipakai pemerintah untuk menilai sejauh mana penerapan SPBE di instansi pusat maupun pemerintah daerah. Indikator ini tersebar dalam 4 domain, 8 aspek, dan 47 indikator detail.

#### INDEKS PEMDI ADA 35 INDIKATOR



Gambar. 35 Indikator Pemdi

Penilaian Indeks Pemdi Tahun 2026 akan melibatkan dan bekerjasama dengan K/L: KemenPANRB, Kemkomdigi, Kemenkeu, Kemdagri, Bappenas, BSSN, BIG dan BPS. Dari 35 Indikator 4 diantaranya adalah Indeks Keamanan (IKASANDI) dengan presentasi 11% yang akan dinilai oleh BSSN.

## Pemerintah Digital Mendukung Pembangunan Nasional(2) Keseselarasan Pemerintah Digital dengan RPJMN 2025-2029

Unit Pemdi	Indikator Indeks Pemdi	Dimensi (Efek IPP dan Progi)	Indikator (Efek IPP dan Progi)	Unit Pemdi	Indikator Indeks Pemdi	Dimensi (Efek IPP dan Progi)	Indikator (Efek IPP dan Progi)
Strategi dan Rencana	1. TI Strategy Transformasi Digital Pemerintahan	MSP 2025-2029	Jumlah lembaga Pemerintahan Digital yang ditetapkan	MSP 2025-2029	20. TI Penerapan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Digital	MSP 2025-2029	Peningkatan Kompetensi dan Kapasitas Digital ASN
	2. TI Model Proses Bisnis Terintegrasi		Pengembangan Proses Bisnis/Tahap dalam Sistem Pemerintahan Digital		21. TI Kapabilitas Kapabilitas Digital		Pengembangan Budaya Digital ASN
	3. TI Indikator Pemerintahan Digital		Jumlah lembaga yang menerapkan standar pemerintahan digital		22. TI Penerapan Budaya Digital		Pengembangan Budaya Digital ASN
	4. TI Pola Rencana Pemerintahan Digital		Jumlah lembaga yang menerapkan standar pemerintahan digital		23. TI Penerapan Manajemen Data		NW Indeks Satu Data Indonesia
	5. TI Keterpaduan Rencana dan Anggaran Pemerintahan Digital		Jumlah lembaga yang menerapkan standar pemerintahan digital		24. TI Pengelompokan Data dan Informasi		NW Indeks Satu Data Indonesia
Tata Kelola dan Implementasi	6. TI Kualitas Layanan Internal	MSP 2025-2029	Jumlah lembaga yang menerapkan standar pemerintahan digital	MSP 2025-2029	25. TI Teknologi Digital Pemerintahan Data	MSP 2025-2029	Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	7. TI Kepatuhan Pemerintahan Digital		Jumlah lembaga yang menerapkan standar pemerintahan digital		26. TI Nidungan Data Publik		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	8. TI Penerapan Manajemen Risiko dan Keberlanjutan		Jumlah lembaga yang menerapkan standar pemerintahan digital		27. TI Pemertan Data Penghubung Layanan		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
Tata Kelola Digital	9. TI Penerapan Manajemen Layanan	MSP 2025-2029	Jumlah lembaga yang menerapkan standar pemerintahan digital	MSP 2025-2029	28. TI Keterpaduan Layanan Administrasi Pemerintahan	MSP 2025-2029	Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	10. TI Rancangan Pengembangan Aplikasi		Pengembangan Aplikasi Pemerintahan Digital		29. TI Pemertan Data Nasional Administrasi Pemerintahan		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	11. TI Pemertan Standar Runtak Data Nasional		Pengembangan Layanan Runtak Monev Digital		30. TI Keterpaduan Pelayanan Publik Digital		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	12. TI Layanan Jaringan Intra Pemerintahan		Peningkatan Aplikasi Pemerintahan Digital		31. TI Pemertan Data Nasional Pelayanan Publik		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	13. TI Pemertan Teknologi Baru		Pengembangan Layanan Runtak Monev Digital		32. TI Pemertan Standar Digital Nasional		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
Keamanan Digital	14. TI Pelaksanaan Audit Aplikasi Digital	MSP 2025-2029	Pengembangan Aplikasi Pemerintahan Digital	MSP 2025-2029	33. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Digital Pemerintahan	MSP 2025-2029	Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	15. TI Pelaksanaan Audit Infrastruktur Digital		Pengembangan Aplikasi Pemerintahan Digital		34. Tingkat Pemertan Kualitas Layanan Digital		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	16. TI Pelaksanaan Audit Keamanan Aplikasi dan Infrastruktur Digital		Pengembangan Aplikasi Pemerintahan Digital		35. Tingkat Pemertan Layanan Digital		Peningkatan dan Pemertan Data kependudukan
	17. TI Keamanan Siber		Pengembangan Aplikasi Pemerintahan Digital				
	18. TI Penerapan Strategi Nasional untuk Keamanan Data		Pengembangan Aplikasi Pemerintahan Digital				
19. TI Kebijakan Pengamanan Intranet	Pengembangan Aplikasi Pemerintahan Digital						

Gambar. Keselarasan Pemdi dengan RPJMN 2025-2029

## EVALUASI KINERJA PEMERINTAH DIGITAL

Pergeseran fokus evaluasi dari kapabilitas dan kebijakan (hulu), ke kinerja, implementasi, dampak, dan kepuasan pengguna (hilir)

- **Sesuai Arah RPJMN: 5 Fokus Utama Pemerintah Digital**  
Indeks disesuaikan untuk mendukung RPJMN dengan lima fokus utama: tata kelola, teknologi, kompetensi ASN, layanan publik digital, dan data.
- **Pembinaan di Tahun 2025, Evaluasi Bertahap di 2026 dan 2028**  
Akan dimulai pembinaan untuk 46 instansi pusat dan 128 Pemda, sebagai langkah awal evaluasi berkala.

- **Fokus pada Dampak, Bukan Aspek Teknologi Digital**  
Penilaian tak hanya pada kesiapan TIK, tapi juga kepuasan masyarakat terhadap layanan digital pemerintah.
- **Disusun Bersama Banyak K/L, Menuju Indeks Konsolidatif Nasional**  
Model indeks ini dikembangkan bersama K/L dengan Komdigi, Bappenas, BSSN, BIG, BPS dan BKN - disiapkan sebagai pola indeks nasional bertema digital.



Gambar. 35 Indikator Pemdi yang akan diterapkan Tahun 2026

### Fokus Instansi Pemerintah Menuju Pemerintah Digital:

- Kebijakan di level K/L/D perlu lebih bersifat operasional dan kontekstual sesuai kebutuhan teknis masing-masing K/L/D, sehingga dapat lebih adaptif dalam menghadapi perubahan/penggantian per-UU di tingkat nasional dan dinamika operasional layanan digital di tingkat K/L/D.
- Memastikan sinkronisasi dan keselarasan inisiatif strategis Pemerintah Digital di K/L/D mendukung fokus/use-case layanan inisiatif strategis sesuai arah kebijakan pembangunan nasional.
- Mendorong upaya sinkronisasi Program dan Anggaran Pemerintah Digital di K/L/D agar tidak terjadi duplikasi dan in-efisiensi, sehingga dapat dimanfaatkan untuk program prioritas lainnya.
- Komitmen dan konsistensi perbaikan iteratif yang lebih praktikal guna mendukung tercapainya dampak Pemerintah Digital. Contoh: penyempurnaan penerapan Pemdi berdasarkan Penilaian Kebutuhan Pengguna, meliputi penyempurnaan kualitas Arsitektur Pemdi dalam mendukung layanan strategis nasional, integrasi layanan digital ke dalam 1 portal, dsb.
- Penyesuaian target kinerja Pemerintah Digital dalam dokumen rencana kerja, yang selaras dengan target RPJPN (Indeks Pemerintah Digital 5.0 di 2045) dan RPJMN (Indeks Pemerintah Digital 2.0 di tahun 2029).
- Penguatan kolaborasi lintas unit kerja/OPD dalam mengembangkan layanan bersama untuk menghindari fragmentasi sistem dan layanan digital pemerintah, karena Pemerintah Digital bukan hanya tentang teknologi, tetapi kolaborasi *multi-stakeholders* untuk peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan publik menjadi semakin penting karena senantiasa berhubungan dengan khalayak masyarakat ramai yang memiliki keaneka ragaman kepentingan dan tujuan.

Pelayanan publik dapat dilakukan oleh pemerintah maupun non-pemerintah. jika pemerintah merupakan organisasi birokrasi dalam pelayanan publik, maka organisasi birokrasi pemerintahan merupakan organisasi terdepan yang berhubungan dengan pelayanan publik, maka yang terpenting adalah bagaimana memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingannya.







Nul, aku sering dengar tentang program TKM dari Kemnaker. Katanya bisa bantu kita buat buka usaha sendiri ya? Tapi gimana sih cara kerjanya?

Wah, jadi bukan cuma teori doang ya! Bisa langsung praktek buka usaha sendiri. Kayak belajar sambil berjualan beneran!"

TKM atau Tenaga Kerja Mandiri itu kegiatan pemberdayaan masyarakat, dimana individu atau kelompok bisa menciptakan atau mengembangkan usaha secara mandiri melalui kegiatan kewirausahaan. Peserta TKM akan mendapat, pendampingan, pelatihan, sampai bantuan modal biar bisa mandiri secara ekonomi.

Kalau mau ikut, cara daftarnya gimana? Apa harus ke kantor Disnaker dulu?

Nggak perlu, Pak Song. Sekarang semuanya bisa online. Pantau terus informasi dan pengumuman pendaftarannya lewat layanan ketenagakerjaan BizHub di bizhub.kemnaker.go.id. Tapi Pak Song harus punya akun SIAPkerja dulu baru bisa ikutan TKM.

Wah, keren! Jadi tinggal login aja udah bisa lihat peluang usaha. Digital banget, kayak anak muda zaman sekarang!

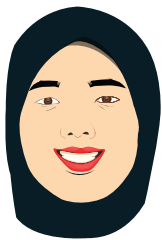
Berarti dari situ kita bisa tahu juga siapa yang lolos dan gimana perkembangan usahanya ya?

Iya, betul. Semua prosesnya tercatat di sistem, jadi transparan dan mudah dipantau. Baik peserta, pendamping, maupun pemerintah bisa lihat perkembangan kelompok TKM di daerah.

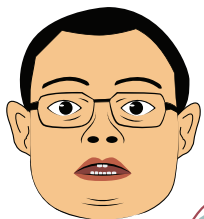
Wuihh...canggih banget! Bukan cuma bantu usaha, tapi juga bantu data makin akurat. Usaha maju, datanya juga keren!



# Info Layanan



Kita punya website untuk mempermudah kalian loh, Jangan lupa dicek ya...



[kemnaker.go.id](http://kemnaker.go.id)



[satudata.kemnaker.go.id](http://satudata.kemnaker.go.id)



@pusdatik.kemnaker



SIAPkerja

1  
ata

# PORTAL

**SATU DATA KETENAGAKERJAAN**

[satudata.kemnaker.go.id](http://satudata.kemnaker.go.id)

Ingin mendapatkan Data Ketenagakerjaan dengan mudah? Portal SDK solusinya!

## Cara melakukan Permintaan Data

- 1 Kunjungi [satudata.kemnaker.go.id](http://satudata.kemnaker.go.id)
- 2 Lakukan Pendaftaran Akun
- 3 Akun berhasil terdaftar
- 4 Lanjutkan pada Menu Data

## MENU DATA



### Permintaan Data

Menu untuk meminta Data Mikro dan Data Aggregate



### Unduh Data

Menu untuk mengunduh Data ketenagakerjaan Umum dan Khusus



### Data Integrasi

Menu untuk menampilkan Tabel Dinamis



# Yuk Gabung

# SIAPkerja



[siapkerja.kemnaker.go.id](http://siapkerja.kemnaker.go.id)

Daftar akun **SIAPkerja** dan dapatkan **banyak kemudahan buat kamu:**

*Cari informasi lowongan kerja*

*Mengikuti pelatihan gratis*

*Akses layanan ketenagakerjaan*

*Sertifikasi profesi*

## LANGKAH MUDAH MENDAFTAR AKUN SIAPkerja

### Kunjungi SIAPkerja

Kunjungi [siapkerja.kemnaker.go.id](http://siapkerja.kemnaker.go.id) atau scan QR Code di atas

### Daftar Akun

Lakukan pendaftaran akun dengan mengisi data yang diperlukan

### Aktivasi Akun

Aktivasi akun dengan menggunakan kode OTP yang akan dikirimkan ke nomor handphone kamu

### Lengkapi Profil

Setelah akun kamu aktif, lengkapi profil kamu untuk menggunakan layanan SIAPkerja

[kemnaker.go.id](http://kemnaker.go.id)

[@kemnaker](https://www.instagram.com/kemnaker)

[@KemnakerRI](https://twitter.com/KemnakerRI)

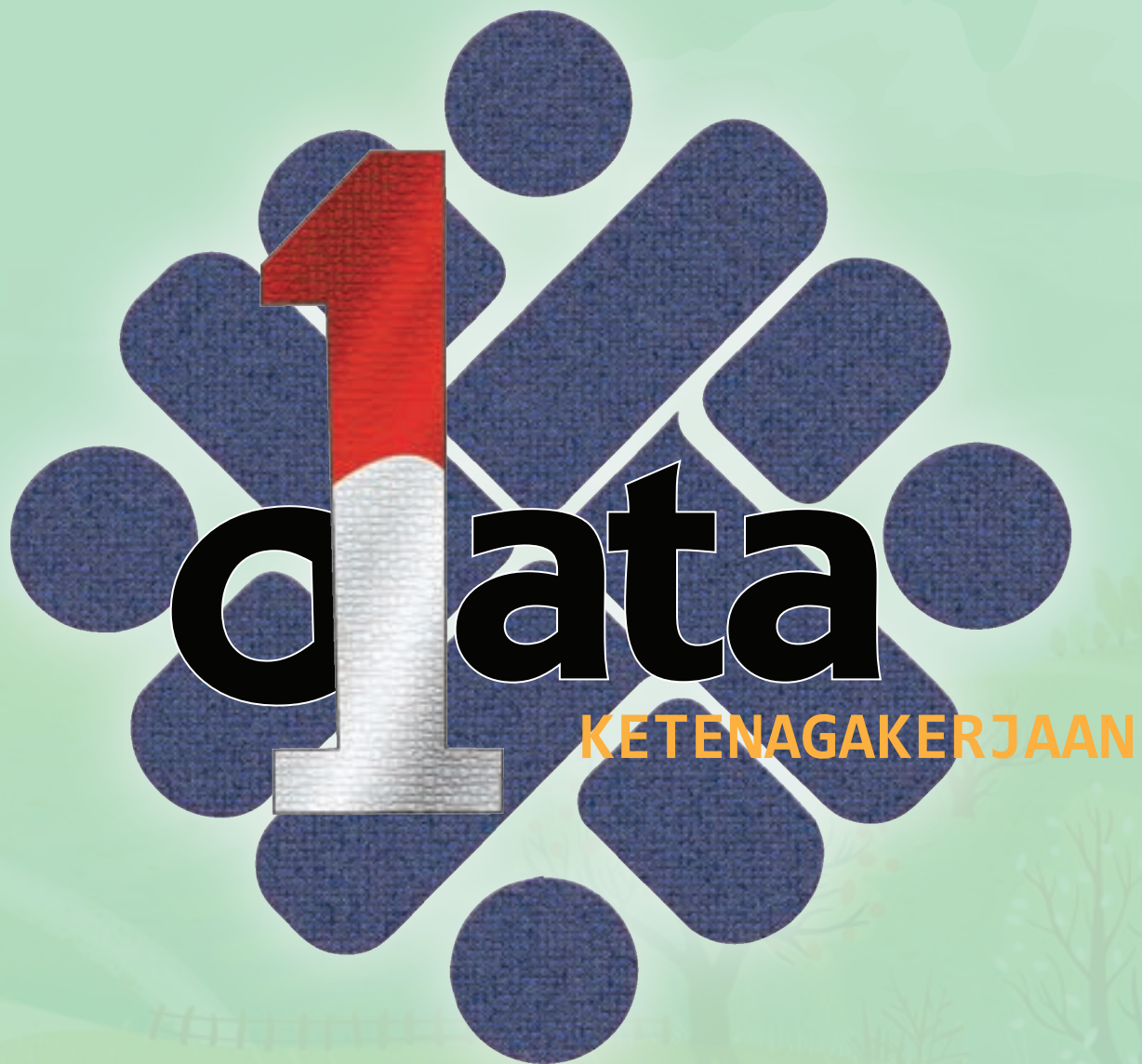


## BARENBANG CUP

Barenbang Cup 2025 diselenggarakan pada 11–25 Juli 2025 di *Sport Center* Kementerian Ketenagakerjaan. Kegiatan ini dibuka secara resmi oleh Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan (Barenbang), Prof. Anwar Sanusi, Ph.D. Terdapat lima cabang olahraga yang dipertandingkan, yaitu futsal, tenis meja, catur, bulutangkis, dan *e-sport*, yang diikuti oleh seluruh pegawai Barenbang Ketenagakerjaan.



Hari terakhir penyelenggaraan Final Barenbang Cup 2025 berlangsung dengan penuh semangat dan antusiasme dari seluruh peserta. Pada hari yang sama, turut diselenggarakan penutupan Barenbang Cup 2025, di mana Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan (Pusdatik) berhasil meraih gelar juara umum setelah memenangkan beberapa cabang olahraga, yaitu futsal, tenis meja, catur, dan e-sport. Melalui kegiatan Barenbang Cup 2025 ini, diharapkan tidak hanya terjalin kerja sama tim yang solid dan kebersamaan antar sesama pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja di lingkungan Barenbang Ketenagakerjaan.



Mulai Dari Sini...

**PUSAT DATA DAN TEKNOLOGI INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan  
Telp: (021) 5273609, @pusdatik.kemnaker  
Homepage: [satudata.kemnaker.go.id](http://satudata.kemnaker.go.id)  
[pusdatin@kemnaker.go.id](mailto:pusdatin@kemnaker.go.id)

