



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA



SIAPkerja
oleh Kemnaker

TALK SHOW KETENAGAKERJAAN INFORMASI PASAR KERJA DALAM NEGERI DIGITALISASI DI DUNIA KERJA

PUSAT PASAR KERJA

Rabu, 07 Juni 2023
Kota Palembang





KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA



SIAPkerja
oleh Kemnaker

INFORMASI PASAR KERJA DALAM NEGERI



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA



Kementerian Ketenagakerjaan
Republik Indonesia



Kementerian
Ketenagakerjaan RI



@KemnakerRI



Kemnaker



Kemnaker.go.id



Jendela PMI

PROFIL KETENAGAKERJAAN UMUM INDONESIA

FEBRUARI 2023



Penduduk Usia Kerja

211,59 Juta Orang



Bukan Angkatan Kerja

64,97 Juta Orang
(30,70%)



Angkatan Kerja

146,62 Juta Orang
TPAK (69,30%)
(Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)



Pengangguran Terbuka

7,99 Juta Orang
TPT (5,45%)



Bekerja

138,63 Juta Orang
TKK (94,55%)
(Tingkat Kesempatan Kerja)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT%)



Angkatan Kerja Menurut Pendidikan



≤ SD

56,84 Juta Orang (38,76%)



SMP

26,73 Juta Orang (18,23%)



SMA

28,81 Juta Orang (19,65%)



SMK

17,36 Juta Orang (11,84%)



D I/II/III/Akademi

3,24 Juta Orang (2,21%)



D IV/S1/S2/S3

13,65 Juta Orang (9,31%)



Bekerja Penuh + Sementara Tidak Bekerja

(>= 35 Jam/Minggu)
92,16 Juta Orang (66,48%)



Bekerja Tidak Penuh

(< 35 Jam/Minggu)
46,47 Juta Orang (33,52%)

Bekerja Menurut Lapangan Usaha (dalam juta orang)

A	40,69 (29,36%)	J	1,19 (0,86%)
B	1,70 (1,22%)	K	1,60 (1,15%)
C	18,83 (13,58%)	L	0,48 (0,34%)
D	0,36 (0,26%)	M,N	2,06 (1,48%)
E	0,57 (0,41%)	O	4,71 (3,40%)
F	8,60 (6,21%)	P	6,74 (4,86%)
G	26,24 (18,93%)	Q	2,48 (1,79%)
H	5,83 (4,21%)	R,S,T,U	6,40 (4,62%)
I	10,15 (7,32%)		

Keterangan Lapangan Usaha

A	Pertanian, Kehutanan, Perikanan	G	Perdagangan Besar dan Eceran	M,N	Jasa Perusahaan
B	Pertambangan dan Penggalian	H	Transportasi dan Pergudangan	O	Administrasi Pemerintahan
C	Industri Pengolahan	I	Akomodasi dan Makan Minum	P	Jasa Pendidikan
D	Pengadaan Listrik dan Gas	J	Informasi dan Komunikasi	Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial
E	Pengadaan Air	K	Jasa Keuangan dan Asuransi	R,S,T,U	Jasa Lainnya
F	Konstruksi	L	Real Estat		

Sumber: BPS, Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023, diolah Pusdatik, Kemnaker



BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA



kemnaker.go.id

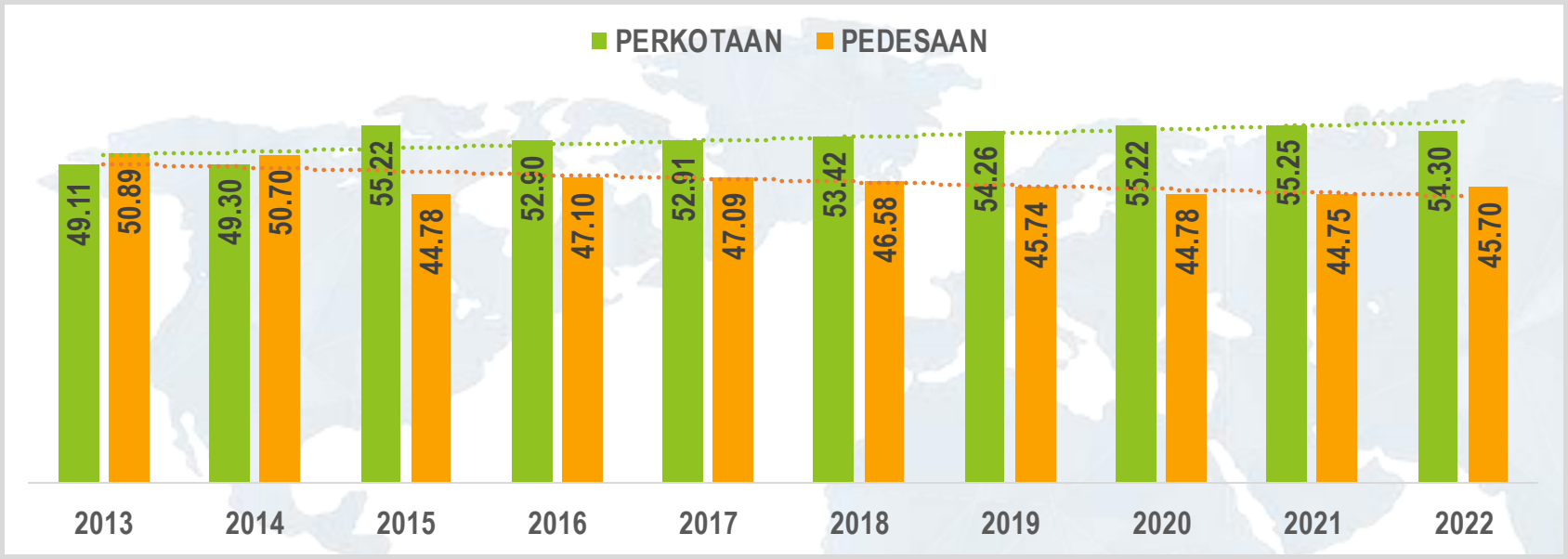


satudata.kemnaker.go.id

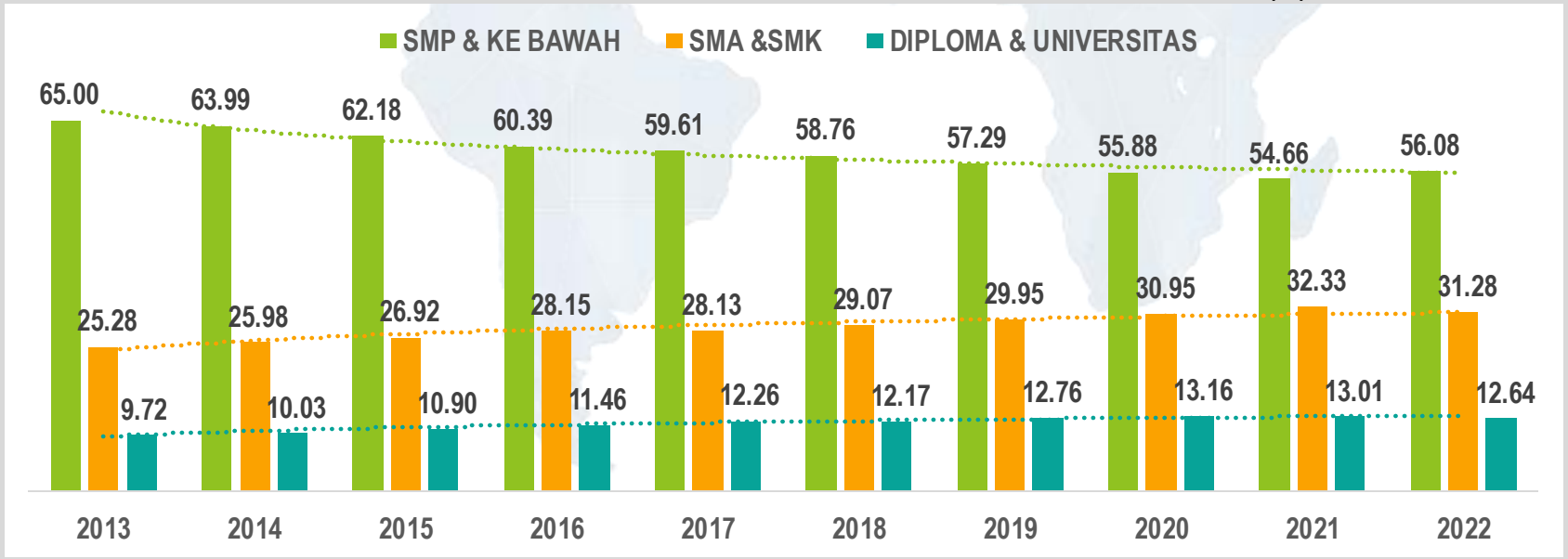


@pusdatik.kemnaker

PERSENTASE ANGKATAN KERJA INDONESIA MENURUT PERKOTAAN-PEDESAAN TAHUN 2013-2022 (%)



PERSENTASE ANGKATAN KERJA INDONESIA MENURUT TINGKAT PENDIDIKANTAHUN 2013-2022 (%)

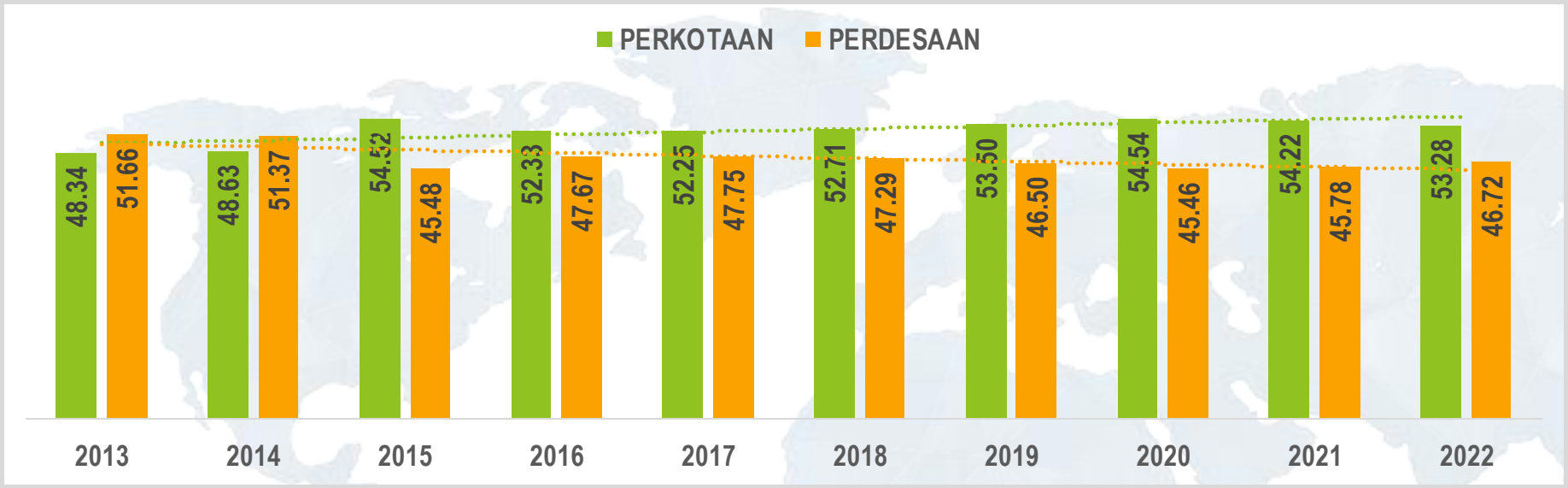


KONDISI SISI SUPPLY PASAR TENAGAKERJA

Pada sisi supply, Indonesia sedang mengalami 2 (dua) transformasi struktur Angkatan Kerja, yaitu:

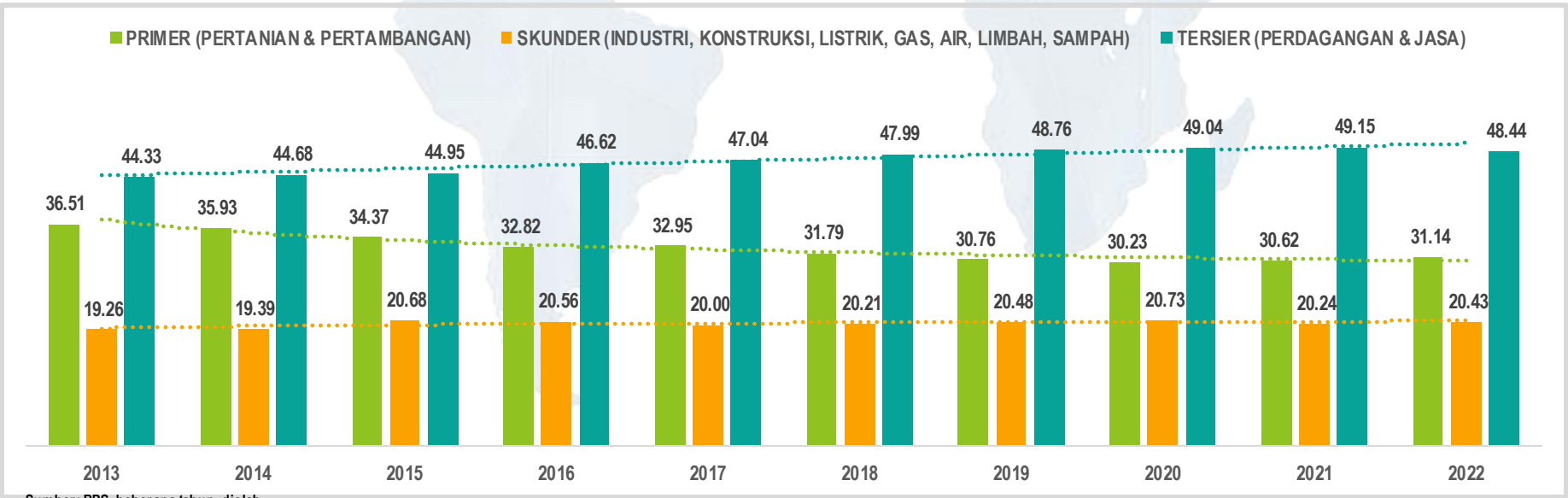
- a. Transformasi struktur **KEWILAYAHAN** Angkatan Kerja dari pedesaan ke perkotaan.
- b. Transformasi struktur **PENDIDIKAN ANGKATAN KERJA** dari Pendidikan rendah (SMP & ke bawah) ke Pendidikan menengah (SMA & SMK) dan tinggi (Diploma & Universitas).

PERSENTASE PENDUDUK BEKERJA INDONESIA MENURUT PERKOTAAN-PERDESAAN TAHUN 2013-2022 (%)



**KONDISI SISI DEMAND
PASAR TENAGA KERJA
INDONESIA**

PERSENTASE PENDUDUK KERJA INDONESIA MENURUT LAPANGAN USAHAN TAHUN 2013-2022 (%)



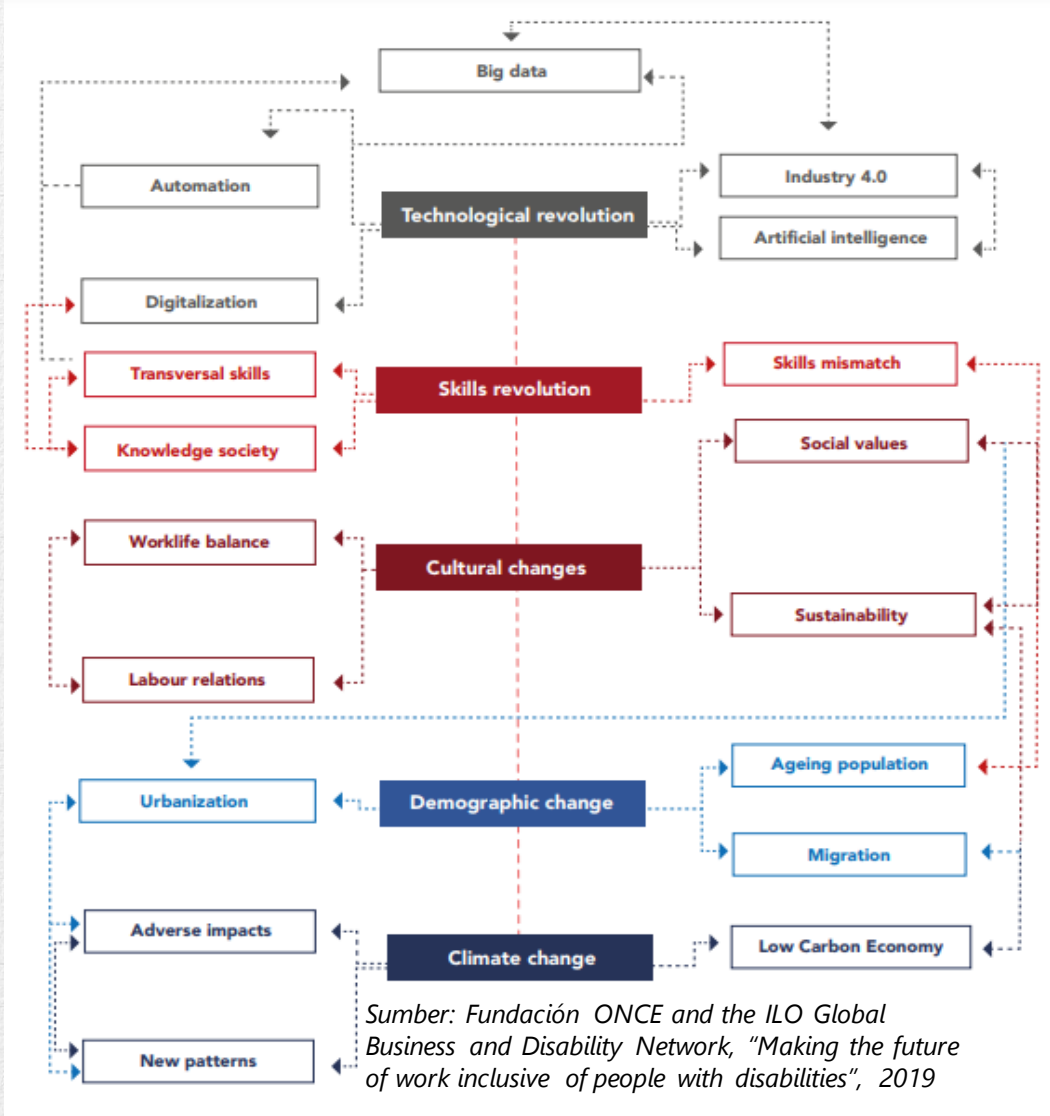
- a. Sejak tahun 2015, penciptaan lapangan kerja cenderung semakin terkonsentrasi di daerah perkotaan.
- b. Penciptaan lapangan kerja pada lapangan usaha tersier dan sekunder relative meningkat dibandingkan sektor premier.

Sumber: BPS, beberapa tahun, diolah.

TANTANGAN KETENAGAKERJAAN INDONESIA PASKA PANDEMI COVID-19

- Puncak bonus demografi 2030
 - 59,70% angkatan kerja berpendidikan SMP dan ke bawah (BPS, 2022).
 - Level produktifitas per pekerja masih di bawah rata-rata ASEAN (APO, 2021).
 - Jumlah Penambahan Angkatan Kerja sebanyak 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021.
- 59,31% pekerja Indonesia bekerja di sektor informal (BPS, 2022)
 - Daya saing tenaga kerja Indonesia berdasarkan Global Talent Competitiveness Index pada 2022 berada di peringkat 82, turun dari 2021 dengan peringkat 80.
 - Digitalisasi yang mendorong fleksibilitas hubungan kerja serta ruang dan waktu bekerja. Selain itu, terjadi pula pergeseran kebutuhan keterampilan di pasar kerja.
 - 6 – 29 juta orang di Indonesia harus mengikuti pelatihan lagi untuk jenis pekerjaan baru (McKinsey, 2019)
 - 23 juta pekerjaan terdampak otomatisasi (McKinsey, 2019)
 - 3,9 juta kebutuhan tenaga kerja terampil rata-rata per tahun dari 2016-2030 (McKinsey, 2016)

MEGATREN KETENAGAKERJAAN



Revolusi teknologi, seperti digitalisasi, kecerdasan buatan, pemakaian biometrik, otomasi, robotika, *big data*.



Perubahan demografi, seperti *ageing population*, urbanisasi dan migrasi → menekan pasar kerja dan sistem perlindungan sosial.



Revolusi keahlian akibat perubahan teknologi yang berbeda dengan yang ada sekarang → dapat menimbulkan *mismatch* yang lebih besar.



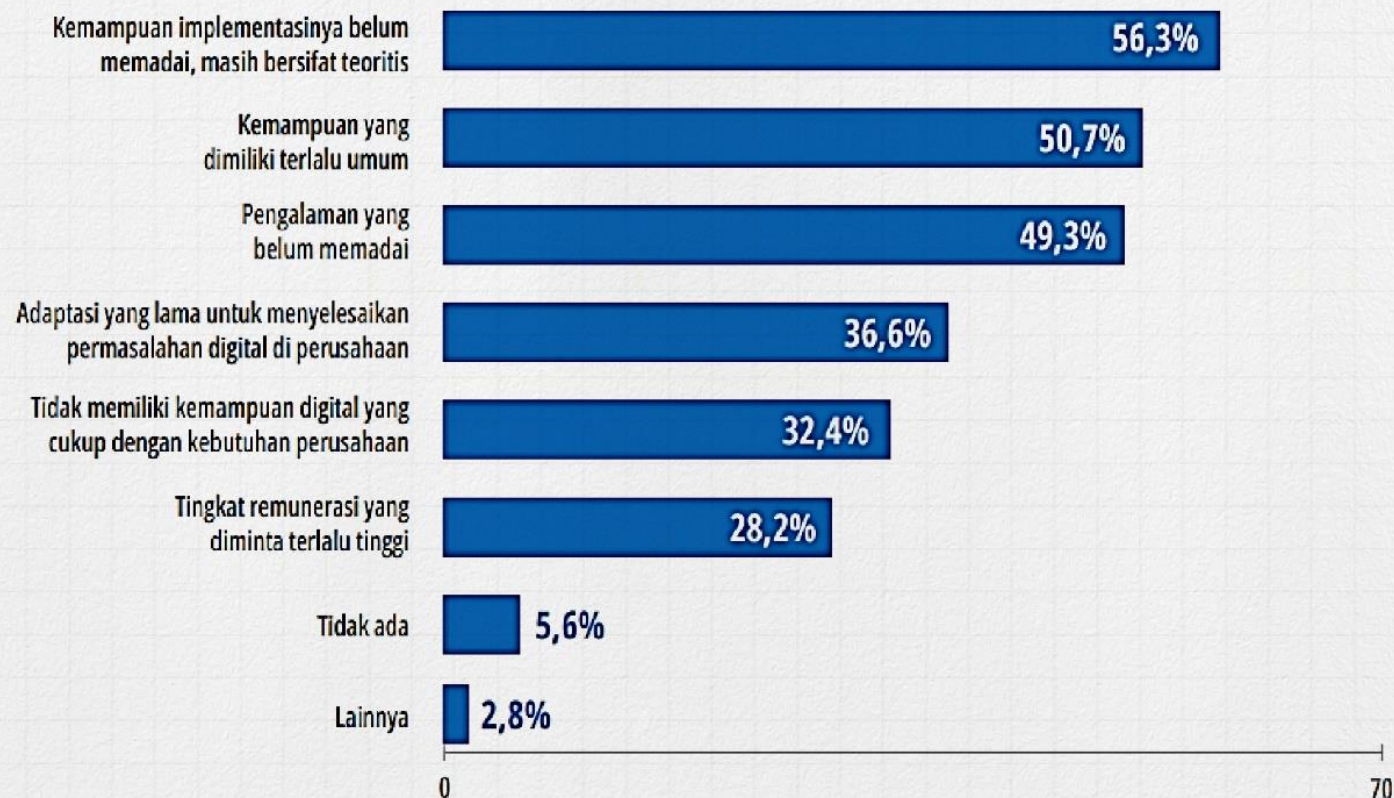
Perubahan iklim baik global maupun regional yang berdampak pada sektor pertanian dan sektor terkait lainnya. Transisi ke arah ekonomi rendah karbon, misalnya, menghasilkan model produksi baru.



Perubahan budaya mengubah selera dan kebutuhan generasi masa depan, seperti hubungan ketenagakerjaan yang bertanggung jawab, keseimbangan kehidupan-pekerjaan, nilai-nilai sosial dan prinsip keberlanjutan yang menjadi nilai organisasi masa depan.

PERUSAHAAN DI INDONESIA SULIT MENCARI KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN DIGITAL YANG MEMADAI

SECARA UMUM, APAKAH KELEMAHAN KANDIDAT PEGAWAI DI INDONESIA TERKAIT KEMAMPUAN DIGITAL?



Sumber: East Ventures, 2022.



Kementerian Ketenagakerjaan
Republik Indonesia



@Kemnaker RI

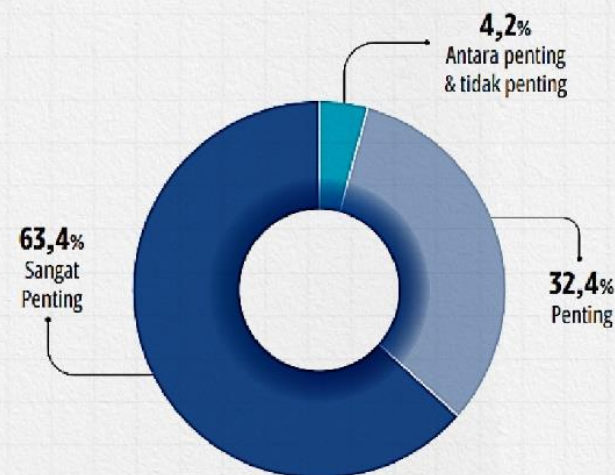


Kemnaker

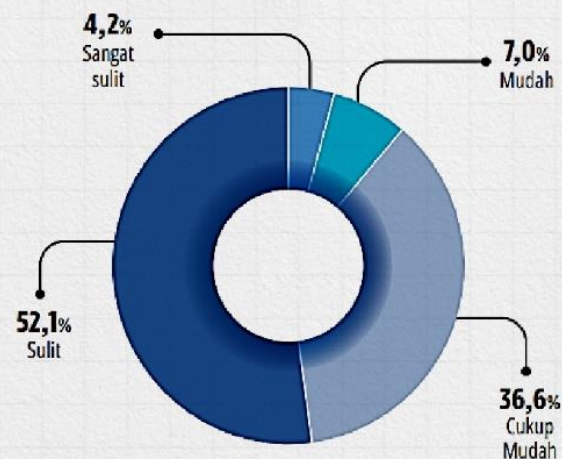


Kementerian Ketenagakerjaan
Republik Indonesia

SEBERAPA PENTING KEMAMPUAN DIGITAL CALON PEGAWAI DALAM PROSES SELEKSI?



SECARA UMUM, BAGAIMANA TINGKAT KESULITAN UNTUK MENCARI KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN DIGITAL?



9 LOMPATAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN (1/2)

1. TRANSFORMASI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)

Arah Kebijakan: Mengubah BLK secara revolusioner menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas sebagai pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing baik di tingkat nasional maupun internasional.



3. TRANSFORMASI PROGRAM PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Arah Kebijakan: Memperkuat program perluasan kesempatan kerja yang lebih efektif dan berkesinambungan untuk memberdayakan tenaga kerja mandiri yang mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

2. LINK AND MATCH KETENAGAKERJAAN

Arah Kebijakan: Membangun integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah proses bisnis yang terpadu, efektif dan efisien untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja.



4. PENGEMBANGAN TALENTA MUDA

Arah Kebijakan: Mengembangkan dan mengoptimalkan sumberdaya generasi Z dan generasi milenial menjadi talenta muda yang unggul dan kompetitif dalam rangka menyambut tantangan pekerjaan masa depan.



9 LOMPATAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN (2/2)



5. PERLUASAN PASAR KERJA LUAR NEGERI

Arah Kebijakan: Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) sektor formal dan masifkasi penempatan tenaga kerja pada jabatan di sektor formal tersebut.



6. VISI BARU HUBUNGAN INDUSTRIAL

Arah Kebijakan: Mengembangkan iklim hubungan industrial yang lebih produktif dan adil, serta berorientasi pada peningkatan kompetensi dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.



7. REFORMASI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Arah Kebijakan: Meningkatkan kualitas, integritas, dan kredibilitas sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk memperkuat pembangunan sektor ketenagakerjaan.



8. PENGEMBANGAN EKOSISTEM DIGITAL KETENAGAKERJAAN

Arah Kebijakan: Mengembangkan Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan sebagai induk ekosistem digital ketenagakerjaan di Indonesia.



9. REFORMASI BIROKRASI

Arah Kebijakan: Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima.

DIGITALISASI DUNIA TENAGA KERJA PELUANG ATAU TANTANGAN ???

Yang kita alami risiko mismatch (ketidakcocokan) akibat digitalisasi. Akibatnya muncul jenis pekerjaan baru dan Hilangnya pekerjaan lama,

PELUANG

jenis lapangan kerja baru yang dibutuhkan lebih banyak dari jenis pekerjaan yang hilang.



Bidang Pekerjaan Baru:

- Copywriter/Content Writer
- Software Development
- Content Creator

**Bidang
pekerjaan
yang hilang??**

TANTANGAN

Kesiapan tenaga kerja menghadapi kompetensi baru



**Apakah Sudah Siap dengan
Tantangan tersebut??**

PERUBAHAN SKILL YANG DIBUTUHKAN DI PASAR KERJA AKIBAT DIGITALISASI

PENINGKATAN PERMINTAAN

1. Analis data dan ilmuwan
2. Ahli Kecerdasan Buatan (AI) dan Pembelajaran Mesin
3. Ahli Bidang Data
4. Ahli Pemasaran dan strategi digital
5. Ahli otomatisasi proses
6. Pengembangan bisnis profesional
7. Ahli transformasi digital
8. Analis keamanan informasi
9. Pengembang perangkat lunak dan aplikasi
10. Ahli internet untuk segala (IoT)
11. Manajer Proyek
12. Manajer Layanan Bisnis dan Administrasi
13. Database dan Jejaring Profesional
14. Insinyur Robotik
15. Penasihat Strategi
16. Analis Manajemen dan Organisasi
17. Insinyur Teknik Finansial (Fintech)
18. Mekanik dan Reparasi Mesin
19. Ahli pengembangan Organisasi
20. Ahli Manajemen Risiko

SKILL YANG DIBUTUHKAN

1. Pemikiran analitis dan inovatif
2. Pembelajaran aktif dan strategi pembelajaran
3. Pemecahan masalah yang kompleks
4. Pemikiran dan analisis yang kritis
5. Kreativitas, keorisinalan, dan berinisiatif
6. Kepemimpinan dan pemberi pengarah sosial
7. Penggunaan teknologi, pemantauan dan pengendalian
8. Desain teknologi dan pemrograman
9. Ketahanan, toleransi terhadap stress dan fleksibilitas
10. Penalaran, pemecahan masalah dan ideasi
11. Kecerdasan emosional
12. Penyelesaian masalah dan pengalaman pengguna
13. Berorientasi pelayanan
14. Analisis sistem dan evaluasi
15. Persuasif dan negosiasi

PENURUNAN PERMINTAAN

1. Petugas entri data
2. Sekretaris administratif dan eksekutif
3. Petugas akunting, Pembukuan dan Pengupahan
4. Akuntan dan Auditor
5. Pekerja Perakitan dan Pabrik
6. Manajer Layanan Bisnis dan Administrasi
7. Pekerja bagian Informasi Klien dan Layanan Pelanggan
8. Manajer Umum dan Operasional
9. Mekanik dan Reparasi Mesin
10. Petugas pencatatan bahan dan penyimpanan stok
11. Analis Keuangan
12. Petugas Layanan Pos
13. Perwakilan penjualan, grosir dan manufaktur, produk teknologi dan sains
14. Manajer Humas
15. Teller Bank dan Petugas terkait
16. Penjual keliling, Penjual Koran, dan Pedagang jalanan
17. Tukang pemasangan dan reparasi elektronik dan telekomunikasi
18. Ahli SDM
19. Ahli Pelatihan dan Pengembangan
20. Buruh bangunan

Apakah Sudah Siap dengan Tantangan tersebut??

Menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif

Kementerian Ketenagakerjaan telah membuat kebijakan tenaga kerja aktif atau active labour policy



Tujuannya:

menciptakan pasar kerja yang inklusif dan menurunkan angka pengangguran

STRATEGI YANG PERLU DILAKUKAN

1. melakukan reformasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Pemerintah telah mengeluarkan Perpres Nomor 68 tahun 2022 sebagai payung hukum.
2. perpres kolaboratif antar kementerian/lembaga, kolaborasi pempus dan pemma, kolaborasi pemerintah dan swasta.



Perpres ini bertujuan agar pelatihan vokasi bisa meningkatkan akses mutu dan relevansi. Sehingga seluruh kebutuhan pasar kerja dipenuhi dengan penyiapan baik pendidikan dan pelatihan vokasi.

Sudah tidak zamannya lagi melakukan vokasi tidak sesuai dengan pasar kerja

Pemerintah daerah memiliki peran mengembangkan sistem informasi pasar kerja.

Menyusun rencana strategis pelatihan vokasi di daerah, menyelaraskan pelatihan vokasi dunia usaha, industri, dan dunia kerja.

Pelatihan vokasi harus dalam satu tarikan napas sertifikasi dan penempatan

Sudah tidak zamannya lagi melakukan vokasi tidak sesuai dengan pasar kerja

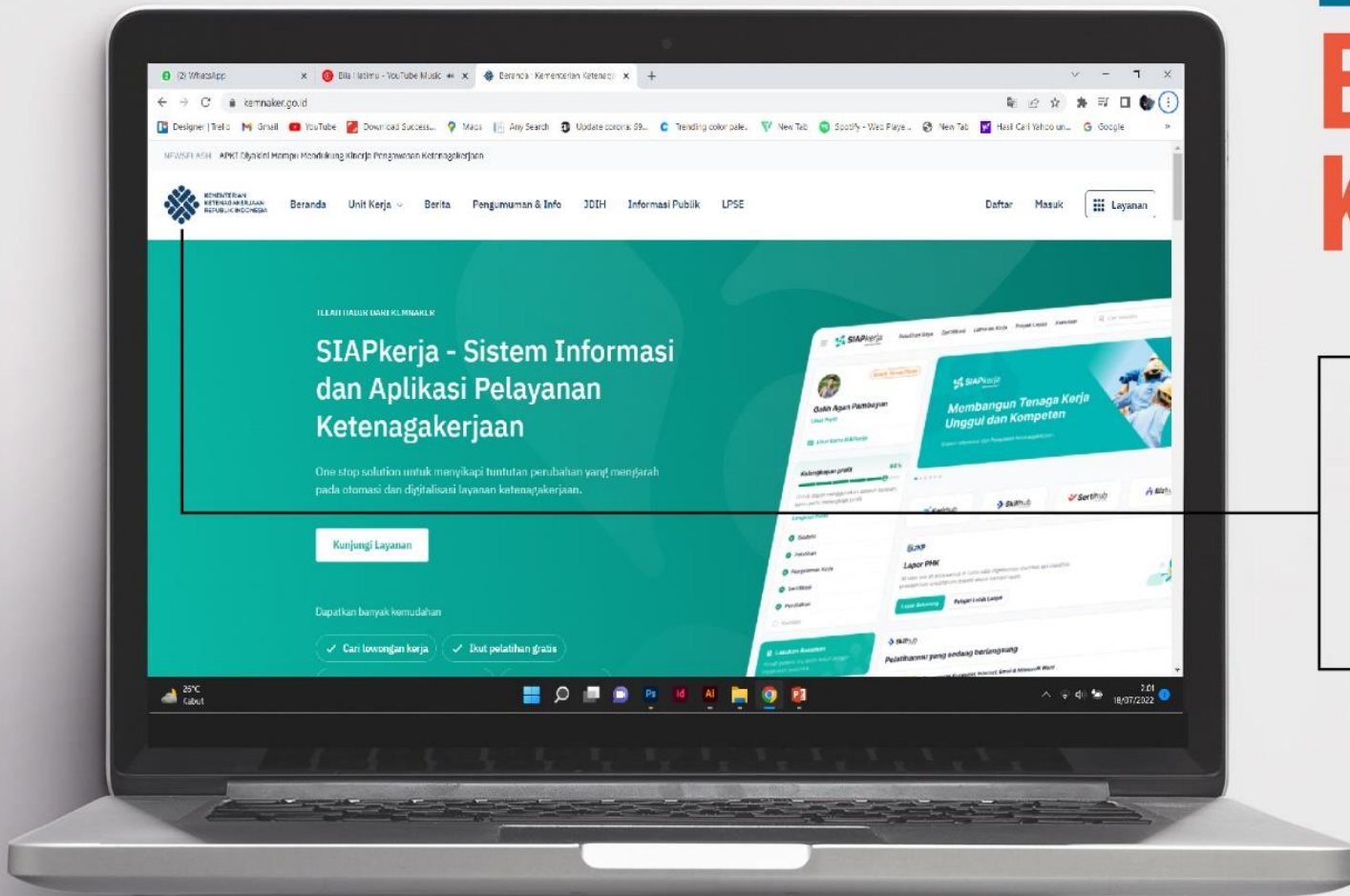
Jadi..

Digitalisasi Dunia Ketenagakerjaan itu Peluang atau Tantangan??

Jawabnya.....

TERGANTUNG BAGAIMANA KITA MENYIKAPINYA

2 PILAR UTAMA EKOSISTEM DIGITAL KETENAGAKERJAAN



 **SIAPkerja**
oleh Kemnaker

Sistem Informasi dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan



SATU DATA KETENAGAKERJAAN (SDK)

Penyelenggaraan Tatakelola Data Ketenagakerjaan

Marketplace Peningkatan Keahlian Melalui Pelatihan



oleh Kemnaker

KELEMBAGAAN

PROGLAT

AKREDITASI

SKKNI

SMILE

SINTALA

E-TRAINING

PRODUKTIVITAS

PEMAGANGAN

Marketplace Sertifikasi Profesi



oleh Kemnaker

ASESI

ASESOR

LISENSI

LSP



BADAN NASIONAL SERTIFIKASI PROFESI

Informasi Pasar Kerja



oleh Kemnaker

VIRTUAL JOB FAIR

BURSA KERJA KHUSUS

ASESMEN

KONSELING

JOB OFFER SINGLE
SUBMISSION

CAREER PATH

Program Perluasan Kesempatan Kerja



oleh Kemnaker

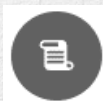
TKM

TKS

PADAT KARYA



WLKP



PP / PKB



TKA



JKP



oleh Kemnaker



oleh Kemnaker

PROGRAM UNTUK TALENTA MUDA DI INDONESIA

1. TALENT SCOUTING

Pemetaan, pendampingan, dan pembinaan bagi talenta muda untuk melahirkan innovator muda

2. TALENT FEST

Forum pertemuan antara talenta muda dan startup dengan industry dan dan venture capital

3. TALENT CORNER

Peningkatan kompetensi talenta muda daerah untuk menyambut future jobs sebagai cabang dari talent hub di UPTP BPVP di daerah

4. TALENT CLASS

Pembinaan talenta muda dalam melakukan perencanaan karir, peningkatan softskill dan hardskill yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja profesional

KETENAGAKERJAAN INKLUSIF DAN 7 STRATEGI RIPD

Pewujudan Ekonomi Inklusif Bagi Penyandang Disabilitas

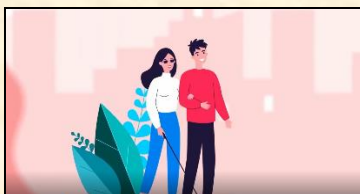


❑ **Memperkuat Pemahaman Tentang Ketenagakerjaan Inklusif Pada Kementerian/ Lembaga, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD, Dan Swasta Di Seluruh Sektor.**

❑ **Memperluas Akses Lapangan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi.**

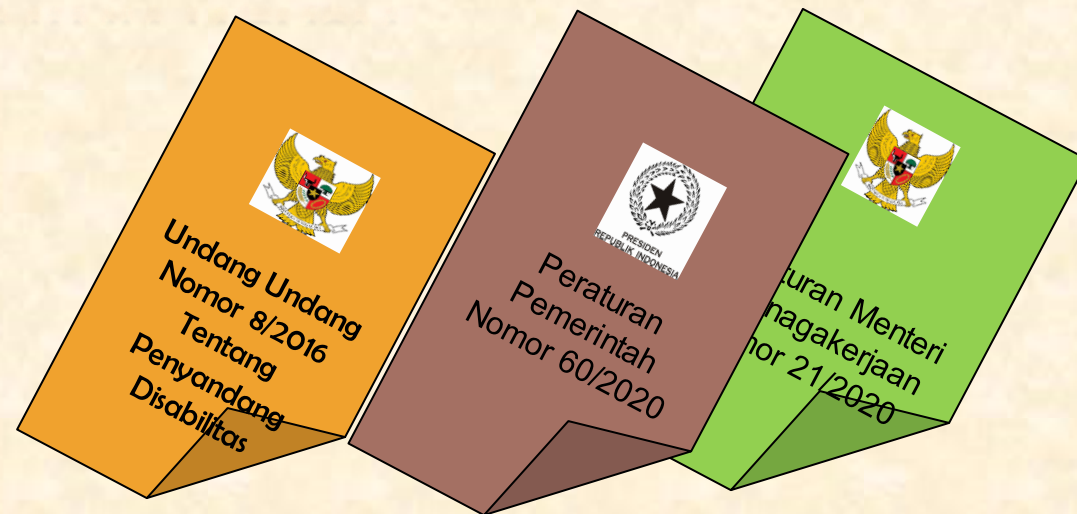
1. Penguatan pelatihan sensitivitas disabilitas (transformasi BLK/LLK, modul dan kurikulum yang inklusif, keterlibatan sektor publik dan swasta)
2. Menciptakan **bentuk-bentuk pekerjaan baru dan hubungan kerja** (ekosistem/literasi digital inklusif, informasi pasar kerja) yang inklusif disabilitas.
3. **Pengembangan keahlian** dan *talenta* bagi penyandang disabilitas.
4. Memastikan **penyediaan akomodasi yang layak bagi pekerja** untuk mendorong dunia usaha yang akses dan mempekerjakan penyandang disabilitas
5. Melaksanakan Panduan Dan Standar Operasional Ketenagakerjaan Disabilitas **bagu sektor publik/swasta**
6. Meningkatkan kapasitas Penyandang Disabilitas dalam berusaha dalam kemandirian.

(PP No. 70/2019_Rencana Induk Penyandang Disabilitas)



UPAYA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN UNTUK MEMPERKUAT AKSES KESEMPATAN KERJA

- ❖ Mempercepat Implementasi PP No 60 Tahun 2020
- ❖ Penguatan Komitmen Bersama antara Kemnaker dan Pemerintah Daerah;



- ❖ Pemerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan
- ❖ ULD Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan di Provinsi atau Kabupaten/Kota;
- ❖ ULD Ketenagakerjaan dilaksanakan melalui penguatan tugas dan fungsi dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota.

(PP Nomor 60 Tahun 2020, pasal 3 ayat (1))



UU NO. 8 TAHUN 2016 & HAK PEKERJAAN BAGI PENYANDANG DISABILITAS

BAGIAN KEEMPAT
PEKERJAAN, KEWIRAUSAHAAN dan KOPERASI

Pasal 53

Ayat 1

- Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan **paling sedikit 2%** (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Ayat 2

- Perusahaan swasta wajib mempekerjakan **paling sedikit 1%** (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.





TERIMA KASIH