

**KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN
REPUBLIK INDONESIA
ASISTEN DEPUTI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DAN PENGEMBANGAN
EKOSISTEM KETENAGAKERJAAN**

NOTA DINAS

NOMOR: AK.03/96 /D.V.M.EKON.4/05/2025

Yth. : Sekretaris Deputy Bidang Koordinasi Industri, Ketenagakerjaan,
dan Pariwisata
Dari : Asisten Deputy Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan
Ekosistem Ketenagakerjaan
Hal : Penyampaian Laporan Capaian Kinerja Asisten Deputy
Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem
Ketenagakerjaan Triwulan I TA 2026
Tanggal : 11 Mei 2026

Menindaklanjuti Nota Dinas Saudari Nomor AK.03/226/D.V.M.EKON.1/04/2026 perihal Permintaan Laporan Kinerja Triwulan I Tahun Anggaran 2026, bersama ini disampaikan Laporan Narasi Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2026 Asisten Deputy Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan, untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan berkenaan Saudari, diucapkan terima kasih.

Asisten Deputy Peningkatan
Produktivitas dan Pengembangan
Ekosistem Ketenagakerjaan,


Chairul Saleh

Laporan Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2026
Asisten Deputi Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan
Ekosistem Ketenagakerjaan

A. Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2026

Hasil pengukuran kinerja Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan Triwulan I Tahun 2026 dapat ditampilkan pada Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Capaian Kinerja Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan Triwulan I Tahun 2026

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi s.d Triwulan I 2026	Capaian (%)
I	Sasaran Kegiatan 1. Terwujudnya Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas					
1.1	Proporsi Pekerja yang Bekerja pada Bidang Keahlian Menengah Tinggi	Persentase	63,61 %	62,97%	60,66%*	96,33%
1.2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	Persentase	56,40-59,32 %	56,30-58,80%	56,63%	100%
1.3	Cakupan Kepesertaan Pekerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional	Persentase	35,09 %	33,67%	34,79%	103,32%
1.4	Indeks Peningkatan Kompetensi Peserta Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi untuk Stimulus Ekonomi	Indeks	3 dari 4	3 dari 4	N/A	N/A
II	Sasaran kegiatan 2. Terwujudnya Kebijakan Pengembangan Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas					
2.1	Persentase Efektivitas Penyelenggaraan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase	80%	20%	20%	100%
2.2	Persentase Efektivitas Penyelenggaraan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian,	Persentase	80%	20%	20%	100%

	Kebijakan di Bidang Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan					
IV	Sasaran Kegiatan 3. Terwujudnya Layanan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas					
3.1	Indeks Kepuasan Layanan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan	Indeks	3 dari 4	3 dari 4	3,65 dari 4**	120%
IV	Sasaran Kegiatan 4. Terwujudnya Tata Kelola Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas					
4.1	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan	Presentase	92%	20%	30%	120%

*Sakernas BPS Tahun 2025

**Indeks Kepuasan Layanan Tahun 2025

Kinerja Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan Triwulan I Tahun 2026 sebagaimana tercantum dalam ringkasan Tabel 1 dapat diuraikan sebagai berikut:

Sasaran Kegiatan 1: Terwujudnya Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas

Pencapaian Sasaran Kegiatan 1: Terwujudnya Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas ditunjukkan oleh pencapaian 3 indikator kinerja yaitu:

1. Proporsi Pekerja yang Bekerja pada Bidang Keahlian Menengah Tinggi
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan
3. Cakupan Kepesertaan Pekerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional
4. Indeks Peningkatan Kompetensi Peserta Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi untuk Stimulus Ekonomi.

Capaian indikator kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

**1. Proporsi
Pekerja yang
Bekerja pada
Bidang
Keahlian
Menengah
Tinggi**

Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) unggul merupakan fondasi utama untuk mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045 yang menargetkan Indonesia menjadi negara maju, berdaulat, adil, dan makmur. Visi ini menempatkan pembangunan manusia sebagai salah satu dari empat pilar utama, dengan tujuan menciptakan masyarakat yang produktif, inovatif, dan berdaya saing global. Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi sangat penting, khususnya dalam memperbesar proporsi pekerja yang berada pada bidang keahlian menengah hingga tinggi. Hal ini menjadi modal penting untuk mendorong transformasi ekonomi menuju struktur ekonomi modern berbasis industri, teknologi, dan jasa bernilai tambah tinggi.

Untuk itu, proporsi pekerja yang berada di bidang keahlian menengah tinggi menjadi indikator penting untuk melihat sinergi penyediaan tenaga kerja yang memiliki keahlian menengah tinggi melalui penguasaan teknologi, mampu beradaptasi pada inovasi, dan lebih produktif sehingga dapat bekerja di bidang keahlian menengah tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, pengembangan SDM dapat menjadi daya ungkit pertumbuhan ekonomi jangka panjang.

Pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi menggambarkan kemampuan ekonomi untuk menyediakan lapangan kerja dengan jabatan atau okupasi yang membutuhkan keahlian tingkat menengah dan tinggi. Tenaga kerja berkeahlian tinggi (*skilled labor*) adalah tenaga kerja yang pada umumnya berpendidikan tinggi dan memiliki pengetahuan dan keterampilan komprehensif atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang sifatnya kompleks dan membutuhkan kemampuan mental tinggi. Tenaga kerja berkeahlian menengah (*semi-skilled labor*) adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dengan tingkat kompleksitas sedang untuk menyelesaikan tugas yang umumnya bersifat rutin dan tidak membutuhkan kemampuan mental tinggi. Indikator ini diperoleh dengan membagi jumlah pekerja dalam jabatan: (1) manajer; (2) profesional; (3) teknisi dan asisten profesional; (4) tenaga tata usaha; (5) tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan; dan (6) pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan.

Proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi dengan satuan nilai dalam bentuk persentase menunjukkan seberapa dominan pekerja yang bekerja pada bidang keahlian atau jabatan menengah dan tinggi dari keseluruhan total pekerja. Semakin tinggi nilai persentasenya, maka semakin dominan pekerja

yang bekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi. Sehingga, tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas tinggi dan produk yang bernilai tambah tinggi. Adapun pengukuran indikator ini, sebagai berikut:

$$\text{Pekerja Berkeahlian} = \left(\frac{\sum_{i=1}^6 y_i}{\sum_{i=0}^9 y_i} \right) \times 100\% ; i = 0,1,2, \dots, 9$$

Keterangan:

Pekerja Berkeahlian = Proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi (%)

- Y_i = Jumlah pekerja dari aspek ke-
 0 = TNI/ Polri
 1 = Manajer
 2 = Profesional
 3 = Teknisi dan asisten profesional
 4 = Tenaga tata usaha
 5 = Tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan
 6 = Pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan
 7 = Pekerja pengolahan, keajinan, dan YBDI
 8 = Operator dan perakit mesin
 9 = Pekerja kasar

Hasil Pengukuran Kinerja

Target proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi tahun 2026 adalah 63,61% (y-o-y). Adapun rincian realisasi proporsi tenaga kerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah tinggi TW I 2026 dihitung melalui angka proyeksi berdasarkan data Sakernas BPS Agustus 2025 yaitu sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi	% Kinerja
1.1 Proporsi Pekerja yang Bekerja pada Bidang Keahlian Menengah Tinggi	Persentase	63,61%	62,97%	60,66% *	96,33%

*Sakernas BPS Tahun 2025

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana aksi sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Beberapa contoh implementasi dari efisiensi penggunaan sumber daya diantaranya adalah melalui efisiensi dalam penyediaan materi teknis. Bahan paparan dan dokumen diarahkan lebih kepada bentuk digital (*paperless*). Dengan penggunaan digital maka distribusi informasi menjadi lebih real-time, serta berhasil meniadakan komponen biaya pengadaan untuk ATK. Efisiensi juga menggunakan ruang rapat internal dibandingkan menyewa tempat di luar kantor, hal ini meminimalisir biaya paket meeting dalam negeri. Untuk itu estimasi biaya pada Triwulan I adalah sekitar Rp 15.000.000 termasuk pelaksanaan rapat menggunakan Zoom.

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1.	Pemetaan <i>Link and Match Supply and Demand</i> Penyiapan Tenaga Kerja Keahlian Menengah Tinggi.	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none">• Rapat Koordinasi Tindak Lanjut Pemetaan Proyeksi Tenaga Kerja dengan Pendidikan dan optimalisasi peluang kerja sama sektor Pendidikan dengan Russel Gorup pada kunjungan kerja Presiden RI ke Inggris tanggal 8 Januari 2026.• Rapat Pembahasan Dashboard Link and

			<p>Match Supply dan Demand tanggal 19 Januari 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapat Koordinasi Pemetaan Kebutuhan Welder dan Hospitality.
2.	<p>Penyiapan Tenaga Kerja yang mendukung transformasi ekonomi (contoh digital, green jobs, hilirisasi, dll)</p>	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Program Pelatihan Gig Economy bagi Gen Z dan Soft Launching AI Open Innovation Challenge bersama dengan Deputi 3 Kemenko Ekon di Bandung tanggal 30 Januari 2026.

Selain pelaksanaan rencana aksi di atas, upaya lain yang telah dilakukan untuk pencapaian target kinerja adalah sebagai berikut:

1. Diskusi dan Benchmark Platform Ketenagakerjaan dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Jawa Timur, serta Pemerintah Kota Medan, dan Kabupaten Bekasi.
2. Pembahasan strategi pemanfaatan GIG Ekonomi dalam rangka revitalisasi pasar tenaga kerja Indonesia yang dilaksanakan di Lemhanas RI tanggal 11 Maret 2026.

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I tahun 2026, terdapat beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun kendala yang dihadapi pada setiap rencana aksi, yaitu:

1. Program pelatihan Welder dan Hospitality belum dapat dilaksanakan di Triwulan I 2026 dikarenakan pengajuan anggaran masih dalam proses review DJA Kemenkeu. Selain itu, masih banyak persiapan yang akan dilakukan oleh KP2MI sebelum tahap implementasi.
2. Proses pengusulan penyiapan Dashboard Sistem Informasi Ketenagakerjaan belum mendapatkan arahan dan persetujuan dari Sesmenko mengingat adanya efisiensi anggaran.

Berdasarkan kendala tersebut, maka disusun beberapa strategi dan upaya yang dilakukan pada Triwulan I tahun 2026 dalam mengupayakan pencapaian target tersebut sebagai berikut:

1. Pembahasan percepatan persetujuan anggaran untuk program welder dan hospitality melalui Rapat Koordinasi dengan Kementerian Keuangan dan K/L terkait.
2. Mempersiapkan dasar hukum untuk memudahkan koordinasi, data sharing, dan integrasi melalui Tim Persiapan Pembangunan, Pengembangan, dan Penerapan Dashboard Sistem Informasi Ketenagakerjaan Nasional. Konsep dasar hukum disampaikan kepada Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian pada Februari 2026.

1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan

Latar Belakang

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan telah mengalami stagnasi bahkan sejak tiga dekade yang lalu tanpa peningkatan yang berarti. Pada tahun 2025, TPAK perempuan berada di level 56,63%, masih dibawah TPAK laki-laki yang berada di level 84,4% (BPS, Agustus 2025). Hal ini perlu menjadi perhatian penting mengingat berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, pemerintah menargetkan TPAK perempuan mencapai 70% pada tahun 2045. Sehingga diperlukan peningkatan TPAK perempuan setidaknya 1% setiap tahunnya.

Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya TPAK perempuan menurut beberapa studi dapat dilihat dari sisi permintaan dan sisi penawaran. Dari sisi permintaan, beberapa hambatannya antara lain: (i) terdapat keterbatasan representasi perempuan dalam jabatan senior dan managerial, (ii) diskriminasi eksplisit dan implisit seperti pembatasan usia dan fleksibilitas mobilitas yang dianggap merugikan perempuan yang mencari pekerjaan setelah berhenti bekerja akibat melahirkan, (iii) segregasi pekerjaan di mana perempuan kurang terwakili di sektor bernilai tambah tinggi, dan (iv) serta insiden kekerasan berbasis gender di tempat kerja.

Dari sisi supply side, normal sosial kita masih membagi peran dalam rumah tangga dimana laki-laki kerap dipandang sebagai breadwinner dan perempuan sebagai homemaker. Pekerjaan domestik dan pengasuhan dipandang sebagai tanggung jawab

perempuan. Tanggung jawab tersebut tidak hilang ketika perempuan juga bekerja di luar rumah (paid work). Sehingga, perempuan yang bekerja juga kerap harus menanggung beban ganda untuk paid work dan reproductive work. Selain itu, keterbatasan akses seperti akses informasi lapangan pekerjaan, akses terhadap sarana dan prasarana transportasi untuk mobilitas sehari-hari (commuting) yang aman dan akses terhadap alternatif pengasuhan terutama di daerah pedesaan juga menjadi penghambat perempuan untuk bekerja.

Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan menggambarkan tingkat keterlibatan perempuan usia kerja dalam pasar tenaga kerja. Indikator ini menunjukkan seberapa besar proporsi perempuan usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi dibandingkan dengan seluruh jumlah perempuan dalam kelompok usia kerja. TPAK perempuan penting untuk mengukur kontribusi dan peran perempuan dalam perekonomian, serta menjadi dasar evaluasi kebijakan ketenagakerjaan dan kesetaraan gender.

Nilai TPAK yang tinggi menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang memperoleh akses terhadap pasar tenaga kerja dan berkontribusi secara langsung terhadap pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, nilai TPAK yang rendah dapat mencerminkan adanya hambatan struktural atau sosial, seperti beban kerja domestik, diskriminasi gender, keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan, atau kurangnya dukungan kebijakan yang memungkinkan perempuan bekerja secara produktif.

Dalam hal ini, Asdep Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan menjalankan fungsi koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan lintas kementerian/lembaga untuk meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan sebagai bagian dari penguatan daya saing SDM nasional. Peran ini berfokus pada penghapusan hambatan struktural dan sosial, seperti beban kerja domestik serta diskriminasi gender, guna memperluas akses perempuan terhadap pasar tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri. Melalui penyelarasan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif, diharapkan kontribusi perempuan dalam ekonomi dapat dioptimalkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Hasil Pengukuran Kinerja

Target Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan tahun 2026 adalah 56,40 – 59,32% (yoy). Adapun rincian realisasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan hingga TW I 2026 dihitung berdasarkan data Sakernas Agustus 2026 yaitu sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi	% Kinerja
IKU 1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	persentase	56,40 – 59,32%	56,40 – 59,32%	56,63%	100%

Berdasarkan Sakernas Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan Tahun 2025 tercatat mencapai 56,63%.

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1.	Pembahasan penyusunan kerangka kebijakan dan baseline data	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> Telah dilakukan pembahasan yang membahas ekonomi perawatan terkhusus perlindungan maternitas yang lebih inklusif melalui optimalisasi pengawasan

	ekonomi perawatan		Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial
2.	Penyusunan kerangka konsep Peta Okupasi Pekerja Perawatan	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> Telah disusun masukan atas Draft awal Peta Okupasi pekerja Perawatan yang diusulkan kepada Bappenas

Isu ekonomi perawatan (*care economy*) saat ini menjadi salah satu prioritas agenda ketenagakerjaan nasional. Tingkat Partisipasi angkatan Kerja (TPAK) Perempuan masih berada pada 56,91% jauh di bawah TPak laki laki, sebesar 84,83% per November 2025 (Sakernas, Februari 2026). Salah satu faktor struktural penyebab ketimpangan tersebut adalah ketimpangan beban pengasuhan pada perempuan. Dalam hal ini, salah satu strategi mengurangi beban pengasuhan dan meningkatkan TPak Perempuan dalam Dokumen Peta Jalan Ekonomi Perawatan adalah melalui penyediaan fasilitas pengasuhan anak.

Sebagai langkah awal, telah dimulai juga penyusunan Rekomendasi Kebijakan mengenai persepsi beban pengasuhan dan kebutuhan penyediaan fasilitas layanan penitipan anak (*daycare*) di lingkungan Kemenko Perekonomian.

Adapun pelaksanaan sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Pengelolaan persuratan secara digital juga penyebaran survei terkait *care economy* secara digital diupayakan untuk tetap meningkatkan kemudahan akses berkerja sekaligus memberikan kontribusi terhadap efisiensi anggaran berkisar senilai Rp 10.000.000.

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I tahun 2026, terdapat beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun kendala yang dihadapi pada setiap rencana aksi, yaitu:

1. Peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan perlu disertai dengan peningkatan produktivitas tenaga kerjanya.

Sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan perekonomian baik di tingkat nasional dan daerah.

2. Peta Okupasi pekerja perawatan masih berstatus draf. Tanpa standardisasi dan pengakuan profesi yang jelas, sektor care economy belum bisa secara maksimal menyerap tenaga kerja dengan perlindungan dan kelayakan upah yang memadai

Berdasarkan kendala tersebut, maka disusun beberapa strategi dan upaya yang dilakukan pada Triwulan I tahun 2026 dalam mengupayakan pencapaian target tersebut sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas perempuan melalui pelatihan keterampilan sehingga perempuan dapat mengakses pekerjaan layak;
2. Untuk mendukung percepatan finalisasi draf Peta Okupasi pekerja perawatan yang disusun Bappenas, diperlukan dorongan koordinasi untuk mempercepat kesepakatan lintas kementerian dan lembaga. Untuk segera memformalkan profesi di sektor care economy, sehingga para pekerja dapat segera terserap ke dalam ekosistem ketenagakerjaan yang memiliki payung hukum yang kuat, perlindungan jaminan sosial yang inklusif, serta standar pengupahan yang memadai dan terukur.

1.3 Cakupan Kepesertaan Pekerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional

Latar Belakang

Dalam rangka melindungi pekerja, Indonesia telah memiliki serangkaian program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) yang programnya terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan yang terbaru adalah Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Jaminan sosial ketenagakerjaan berperan penting dalam melindungi pekerja dari risiko sosial seperti kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan data penduduk bekerja yang berusia 15-65 tahun sebesar 137,84 juta orang sedangkan Total pekerja yang terdaftar pada Jaminan sosial sebesar 47,95 juta pekerja yang terdiri dari Penerima Upah (PU), Bukan Penerima Upah (BPU), Konstruksi, dan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Dapat disimpulkan bahwa dari jumlah penduduk bekerja, kepesertaan jaminan sosial baru mencapai 34,79%.

Keterbatasan cakupan jaminan sosial mengakibatkan pekerja, khususnya pada kelompok rentan, berpotensi mengalami penurunan kesejahteraan hingga jatuh ke dalam kemiskinan ketika menghadapi guncangan ekonomi seperti disrupsi geopolitik global saat ini terjadi. Oleh karena itu, penguatan sistem jaminan sosial menjadi krusial, tidak hanya dalam memberikan perlindungan bagi individu, tetapi juga dalam menjaga daya beli masyarakat, menciptakan stabilitas sosial, serta mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan konsumsi domestik dan penguatan kepercayaan di pasar tenaga kerja.

Indikator cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan proksi perlindungan sosial nasional yang diukur melalui rasio jumlah pekerja dengan kepesertaan minimal pada program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) terhadap total penduduk bekerja. Sebagai instrumen penguatan daya saing SDM, indikator ini mencerminkan sejauh mana negara hadir dalam memberikan jaring pengaman ekonomi bagi tenaga kerja dari berbagai risiko sosial-ekonomi.

Dalam mencapai target IKU tersebut, Asdep Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan menjalankan fungsi koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan lintas sektor untuk menyelaraskan program JKP, JKK, JKm, JHT, dan JP. Upaya strategis ini difokuskan pada perluasan cakupan dari sektor formal hingga ke pekerja informal (Bukan Penerima Upah), guna memastikan implementasi kebijakan oleh K/L teknis selaras dengan agenda pembangunan ekonomi nasional. Adapun perhitungan indikator ini, sebagai berikut:

$$\text{Cakupan Jamsos Naker} = \frac{\text{Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan}}{\text{Jumlah semesta penduduk bekerja}} \times 100\%$$

Keterangan:

1. Peserta = Pekerja Penerima Upah (PPU), Jasa Konstruksi, Pekerja Bukan Penerima Upah, dan PMI.
2. Semesta penduduk bekerja = Penduduk Bekerja yang berusia 15-65 tahun

Hasil Pengukuran Kinerja

Target Cakupan Kepesertaan Pekerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional tahun 2026 adalah 35,09%. Berdasarkan data per Maret 2026, tercatat tingkat kepesertaan

Jamsostek sebesar 34,79%. Adapun rincian Realisasi Cakupan Kepesertaan Pekerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan hingga TW I 2026 yaitu sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulanan I	Realisasi	% Kinerja
IKU- 1.3 Cakupan Kepesertaan Pekerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nasional	Persentase	35,09 %	33,67%	34,79 %	103,32 %

Perhitungan capaian diatas didapat berdasarkan data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada Maret 2026 yang dapat dirincikan sebagai berikut:

No	Kategori	Jumlah (orang)
1	Penerima Upah (PU)	27.398.625
2	Bukan Penerima Upah (BPU)	13.850.289
3	Konstruksi	6.007.955
4	Pekerja Migran Indonesia (PMI)	694.925
Total		47.951.794

Total Penduduk Bekerja yang berusia 15-65 tahun adalah 137,846,146 orang, sehingga cakupan kepesertaan jamsosnaker adalah

$$= (47.951.794/137.846.146) \times 100\%$$

$$= 34,79\%$$

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1.	Monitoring implementasi kebijakan terkait penyesuaian iuran JKK dan JKm bagi Peserta Bukan Penerima Upah Sektor Transportasi	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none">Monitoring implementasi kebijakan diskon iuran JKK dan JKm untuk semua penerima Bukan Penerima Upah (BPU) dengan Kemnaker dan BPJS Ketenagakerjaan
2.	Monitoring perluasan manfaat dan cakupan kepesertaan jamsostek sektor transportasi	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none">Rapat perluasan cakupan kepesertaan jamsostek sektor informal dengan ADB tanggal 12 Maret 2026.

Di tengah kondisi perekonomian yang penuh dengan ketidakpastian, pemerintah terus berupaya meningkatkan kepesertaan Jamsostek melalui beberapa kebijakan, antara lain:

1. Melanjutkan PP 50/2025 tentang Penyesuaian iuran JKK dan JKm sebesar 50% bagi pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang berlangsung hingga Maret 2027.

2. Pengintegrasian pelaksanaan program pemerintah dengan Jamsostek. Pemerintah saat ini sedang melaksanakan Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi yang menargetkan jumlah peserta magang sebanyak 100.000. Seluruh peserta magang dalam program ini didaftarkan ke dalam Program Jamsostek untuk memberikan perlindungan sekaligus meningkatkan kepesertaan Jamsostek.

Adapun pelaksanaan rencana aksi sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Pengelolaan persuratan secara digital juga diupayakan untuk meningkatkan kemudahan akses berkerja sekaligus memberikan kontribusi terhadap efisiensi anggaran melalui optimalisasi belaja alat tulis kantor.

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I tahun 2026, terdapat beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun kendala yang dihadapi pada setiap rencana aksi, yaitu:

1. Adanya ketegangan geopolitik global membuat ketidakpastian perekonomian global serta kebijakan efisiensi yang dilakukan pemerintah berdampak terhadap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Selama Januari-Maret 2026 terdapat 8.389 kasus PHK yang mengakibatkan menurunnya kepesertaan Jamsostek.
2. Sektor pekerjaan informal yang dikategorikan sebagai Bukan Penerima Upah (BPU) masih mendominasi di masyarakat Indonesia. Kepesertaan Jamsos bagi BPU masih bersifat sukarela dan keberlanjutan iuran jamsos BPU masih menjadi tantangan seiring dengan ketidakstabilan penghasilan BPU.

Berdasarkan kendala tersebut, maka disusun beberapa strategi dan upaya yang dilakukan pada Triwulan I tahun 2026 dalam mengupayakan pencapaian target tersebut sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan evaluasi terhadap strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kepesertaan. Selain itu, perlu dilakukan koordinasi lintas sektor untuk menyampaikan data penurunan kepesertaan Jamsostek sebagai peringatan terjadinya pelemahan pasar tenaga kerja sehingga dapat segera dilakukan mitigasi bersama.

2. Paket stimulus ekonomi melalui diskon iuran JKK dan JKM bagi BPU yang diharapkan meringankan beban BPU untuk mengiur dan merangsang BPU untuk menjadi peserta jamsos karena iuran yang lebih ringan.

1.4 Indeks

***Peningkatan
Kompetensi
Peserta
Pemagangan
Lulusan
Perguruan
Tinggi untuk
Stimulus
Ekonomi***

Latar Belakang

Pembangunan SDM unggul menghadapi tantangan besar dalam peningkatan kualitas SDM dan daya saing tenaga kerja muda. Berdasarkan Sakernas Agustus 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada di angka 4,85%, di mana kelompok dengan usia 15-24 tahun memberikan porsi paling besar dengan TPT mencapai 16,89%. Selain itu, masih terdapat tingginya angka Not in Employment, Education, or Training (NEET) yang mencapai 19,44% di tahun 2025. Kondisi ini mencerminkan rendahnya keterserapan angkatan kerja muda akibat kualifikasi pendidikan yang masih didominasi lulusan menengah ke bawah.

Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi merupakan salah satu dari 8 Paket Akselerasi Ekonomi 2025 yang digulirkan pemerintah untuk memperkuat kompetensi tenaga kerja sekaligus mendorong penyerapan tenaga kerja. Program pemagangan ini merupakan program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh penyelenggara program pemagangan lulusan perguruan tinggi di bawah pendampingan, bimbingan, dan/atau pengawasan mentor atau pekerja yang menguasai pekerjaan dan proses produksi barang dan/atau jasa dalam rangka meningkatkan keterampilan atau keahlian tertentu bagi lulusan perguruan tinggi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, dan kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi.

Peningkatan kompetensi dilihat dari rekapitulasi penilaian mentor kepada peserta magang terdiri dari 8 (delapan) aspek sebagai berikut:

1. Kehadiran dan disiplin
2. Sikap dan perilaku
3. Kemampuan komunikasi
4. Inisiatif dan tanggung jawab
5. Kemampuan adaptasi
6. Pengetahuan teknis
7. Produktivitas dan ketepatan waktu
8. Kerjasama tim

Rekapitulasi Penilaian ini akan diperoleh setelah peserta magang menyelesaikan pelatihan.

Masing-masing aspek tersebut diukur dengan skala likert (1) Kurang, (2) Cukup, (3) Baik, dan (4) Sangat Baik. Nilai indeks diperoleh dari nilai rata-rata hasil penilaian yang telah diisi oleh mentor terhadap seluruh peserta pemagangan dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

Indeks Kompetensi

$$= \frac{\sum \text{Skor kompetensi total peserta yang menyelesaikan pema}}{\text{Jumlah aspek penilaian} \times \text{Total peserta yang menyelesaikan per}}$$

Target keberhasilan dinyatakan tercapai apabila memenuhi nilai target yaitu 3 dari 4.

Hasil Pengukuran Kinerja

Target Indeks Peningkatan Kompetensi oleh Peserta Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi untuk Stimulus Ekonomi tahun 2026 adalah 3 dari 4. Adapun target Triwulan I pada IKU ini sebesar 3 dari 4. Adapun rincian realisasi Indeks Peningkatan Kompetensi oleh Peserta Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi untuk Stimulus Ekonomi hingga TW I 2026 adalah sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi	% Kinerja
IKU- 1.4 Indeks Peningkatan Kompetensi oleh Peserta Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi untuk Stimulus Ekonomi	Persentase	3 dari 4	3 dari 4	N/A	N/A

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1.	Implementasi Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi Tahun 2025	Terlaksana	Sampai dengan TW I Tahun 2026, masih terdapat 88.986 orang peserta magang aktif dari 102.696 yang ditetapkan. Peserta magang ini tersebar di 5.168 perusahaan dan 2.886 Satker K/L.
2.	Monitoring Pelaksanaan Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi Tahun 2025	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoring Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi di PT. Universal Robina Corporation Indonesia (URC) tanggal 3 Maret 2026 • Kunjungan Kerja terkait Pelatihan Welder berstandar Nasional dan Internasional dan Pelaksanaan Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi di PT. PAL Indonesia tanggal 9 Maret 2026 • Monitoring Program Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi di PT. Biofarma tanggal 12 Maret 2026
3.	Evaluasi Program Pemagangan Lulusan	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Rapat Evaluasi Pemagangan Lulusan Perguruan Tinggi tanggal 19 Januari 2026

	Perguruan Tinggi Tahun 2025		<ul style="list-style-type: none"> Rapat Koordinasi perihal Pemagangan dan Welder Hospitality tanggal 25 Februari 2025
--	-----------------------------	--	---

Adapun pelaksanaan rencana aksi sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Pengelolaan persuratan secara digital juga diupayakan untuk meningkatkan kemudahan akses bekerja sekaligus memberikan kontribusi terhadap efisiensi anggaran melalui optimalisasi belanja alat tulis kantor.

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I tahun 2026, terdapat beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun kendala yang dihadapi pada setiap rencana aksi, yaitu:

1. Terdapat penurunan peserta magang aktif dari jumlah yang ditetapkan di awal (102.696 orang) dengan berbagai alasan, seperti kendala lokasi, sudah diterima kerja, maupun mengundurkan diri dengan alasan lainnya.
2. Waktu yang cukup terbatas dan mendadak bagi perusahaan untuk mendaftar menjadi penyelenggara pemagangan sehingga perusahaan tidak menerima terlalu banyak karena belum terlalu siap.
3. Masih besarnya proporsi pemegang yang magang di Satker K/L sebesar 40%.

Berdasarkan kendala tersebut, maka disusun beberapa strategi dan upaya yang dilakukan pada Triwulan I tahun 2026 dalam mengupayakan pencapaian target tersebut sebagai berikut:

1. Pelaksanaan rapat evaluasi bersama Kemnaker selaku K/L penanggungjawab pelaksanaan program.
2. Mendorong percepatan kebijakan keberlanjutan program untuk mempersiapkan program lebih awal yaitu:
 - Menyampaikan surat dukungan untuk program pemagangan lulusan perguruan tinggi kepada Kemnaker untuk mengusulkan anggaran pelaksanaan program tahun 2026 tanggal 27 Februari 2026.
 - Koordinasi penyampaian surat dukungan yang diajukan Kemnaker kepada Bapak Presiden tanggal 30 Maret 2026

terkait sejumlah program prioritas ketenagakerjaan, termasuk program magang perguruan tinggi beserta anggarannya.

Sasaran Kegiatan 2. Terwujudnya Kebijakan Pengembangan Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas

Pencapaian Sasaran Kegiatan 2: Terwujudnya Kebijakan Pengembangan Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas di Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan ditunjukkan oleh pencapaian 2 indikator kinerja yaitu:

1. Persentase Efektivitas Penyelenggaraan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Presentase Efektivitas Penyelenggaraan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian, Kebijakan di Bidang Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan

Capaian indikator kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

2.1 Persentase

Efektivitas Penyelenggaraan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Latar Belakang

Persentase Efektivitas Sinkronisasi, Koordinasi dan Pengendalian merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan atau pencapaian proses koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja. Proses Koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian dikategorikan efektif apabila hasil rekomendasi kebijakan yang dikeluarkan telah melalui setidaknya 4 proses tahapan yakni Identifikasi Permasalahan, Penyusunan Alternatif Rekomendasi, Formulasi Kebijakan serta Monitoring dan Evaluasi Kebijakan. Rekomendasi kebijakan yang dihasilkan oleh Asisten Deputi diantaranya rumusan peraturan perundang-undangan, rumusan kelembagaan, rumusan perencanaan program, rumusan kebijakan yang terkait (rancangan kertas posisi, buku putih dan dokumen lain yang relevan).

Adapun kegiatan sinkronisasi, koordinasi dan pengendalian kebijakan terkait Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, antara lain:

1. *Link and match* lembaga pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja;
2. Koordinasi pelatihan welder dan hospitality untuk penempatan kerja; dan

3. Isu lainnya di bidang peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Adapun nilai dari persentase efektivitas koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan bidang diperoleh melalui penilaian dari 4 (empat) tahapan siklus bisnis proses, yaitu (1) perencanaan kebijakan, (2) implementasi kebijakan, (3) evaluasi dan keberlanjutan kebijakan, dan (4) transparansi dan partisipasi publik.

Untuk mengukur tingkat efektivitas dari proses Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan terkait bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, dilakukan sebagai berikut:

% efektivitas SKP = Nilai Tahapan Pertama (20%) + Nilai Tahapan Kedua (25%) + Nilai Tahapan Ketiga (27,5%) + Nilai Tahapan keempat (27,5%)

Hasil Pengukuran Kinerja

Target kinerja pada tahun 2026 sebesar 80%. Adapun target Triwulan I pada IKU ini sebesar 20%. Adapun rincian realisasi Persentase Efektivitas Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja hingga TW I 2026 adalah sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi	% Kinerja
IKU 2.1 Persentase Efektivitas Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase	80%	20%	100%	100%

Realisasi TW I 2026 menunjukkan bahwa saat ini keberhasilan sinkronisasi, koordinasi, dan pengendalian kebijakan terkait dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagian besar masih dalam tahap 1, yaitu identifikasi permasalahan dan isu-isu di Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan perencanaan kebijakan yang akan dirumuskan

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1..	Koordinasi penyiapan pelatihan <i>Welder</i> dan <i>Hospitality</i>	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Rapat Koordinasi Pemetaan Kebutuhan <i>Welder</i> dan <i>Hospitality</i> tanggal 9 Januari 2026 • Rapat Pembahasan dan pengisian detail data/informasi terkait program pelatihan dan jobs order untuk <i>welder</i> dan <i>hospitality</i> tanggal 23 Januari 2026 • Rapat Koordinasi Eselon I perihal Pemagangan dan <i>Welder Hospitality</i> tanggal 25 Februari 2026 • Kunjungan Kerja terkait Pelatihan <i>Welder</i> berstandar Nasional dan Internasional tanggal 9 Maret 2026
2.	Monitoring Pelaksanaan Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi Super Tax Deduction untuk Mendorong Kegiatan Vokasi di Indonesia • Monitoring Program Pelatihan Gig Economy bagi Gen Z tanggal 15 Januari 2026 • Monitoring Program Pelatihan Gig Economy bagi Gen Z dan Soft Launching AI Open

			<p>Innovation Challenge tanggal 30 Januari 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masukan Data pada Buku Vokasi: "Merajut Kolaborasi, Menguatkan Vokasi Negeri" tanggal 26 Februari 2026 • Sosialisasi dan Rapat Koordinasi Kepmenko Nomor 10, 11, dan 12 Tahun 2026 tanggal 2 Maret 2026
--	--	--	--

Selain itu, juga dilakukan koordinasi bersama dengan K/L terkait, antara lain:

1. Menerima Audiensi Pak Jeffry terkait Optimalisasi Penyerapan Tenaga Kerja di Luar Negeri tanggal 28 Januari 2026
2. Menerima Audiensi INSIVIA perihal Optimalisasi Penyerapan Tenaga Kerja di Luar Negeri tanggal 27 Februari 2026
3. Pertemuan Pak Menko dengan Pak Menaker dan Konfrensi Pers terkait Pelatihan Vokasi Nasional Tahun 2026 tanggal 27 Februari 2026.

Pelaksanaan rencana aksi sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Beberapa contoh implementasi dari efisiensi penggunaan sumber daya diantaranya adalah melalui efisiensi dalam penyediaan materi teknis. Bahan paparan dan dokumen diarahkan lebih kepada bentuk digital (*paperless*). Dengan penggunaan digital maka distribusi informasi menjadi lebih real-time, serta berhasil meniadakan komponan biaya pengadaan untuk ATK. Efisiensi juga menggunakan ruang rapat internal dibandingkan menyewa tempat di luar kantor, hal ini meminimalisir biaya paket meeting dalam negeri. Untuk itu estimasi biaya pada Triwulan I adalah sekitar Rp 15.000.000 termasuk pelaksanaan rapat menggunakan Zoom.

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I tahun 2026, terdapat beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah

ditetapkan. Adapun kendala yang dihadapi pada setiap rencana aksi, yaitu:

1. Program pelatihan Welder dan Hospitality belum dapat dilaksanakan di Triwulan I 2026 dikarenakan pengajuan anggaran masih dalam proses review DJA Kemenkeu. Selain itu, masih banyak persiapan yang akan dilakukan oleh KP2MI sebelum tahap implementasi.
2. Sistem Informasi K/L belum saling terintegrasi termasuk sistem informasi pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan kendala tersebut, maka disusun beberapa strategi dan upaya yang dilakukan pada Triwulan I tahun 2026 dalam mengupayakan pencapaian target tersebut sebagai berikut:

1. Penyempurnaan Sistem Informasi Pasar Kerja yang saat ini sedang berproses di Kemnaker
2. Pengusulan penyiapan Dashboard Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang mengintegrasikan sistem informasi K/L terkait khususnya yang menyangkut pendidikan, pelatihan, ketenagakerjaan.

2.2 Presentase

***Efektivitas
Penyelenggaraan
Sinkronisasi,
Koordinasi, dan
Pengendalian,
Kebijakan di
Bidang
Pengembangan
Ekosistem
Ketenagakerjaan***

Latar Belakang

Persentase Efektivitas Sinkronisasi, Koordinasi dan Pengendalian merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan atau pencapaian proses koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan di Bidang Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan. Proses Koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian dikategorikan efektif apabila hasil rekomendasi kebijakan yang dikeluarkan telah melalui setidaknya 4 proses tahapan yakni Identifikasi Permasalahan, Penyusunan Alternatif Rekomendasi, Formulasi Kebijakan serta Monitoring dan Evaluasi Kebijakan. Rekomendasi kebijakan yang dihasilkan oleh Asisten Deputi diantaranya rumusan peraturan perundang-undangan, rumusan kelembagaan, rumusan perencanaan program, rumusan kebijakan yang terkait (rancangan kertas posisi, buku putih dan dokumen lain yang relevan). Adapun kegiatan sinkronisasi, koordinasi dan pengendalian kebijakan terkait Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Kebijakan terkait upah minimum;
2. Penguatan perlindungan pada sektor pekerjaan rentan; dan

3. Isu lainnya di bidang pengembangan ekosistem ketenagakerjaan.

Adapun nilai dari persentase efektivitas koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan bidang diperoleh melalui penilaian dari 4 (empat) tahapan siklus bisnis proses, yaitu (1) perencanaan kebijakan, (2) implementasi kebijakan, (3) evaluasi dan keberlanjutan kebijakan, dan (4) transparansi dan partisipasi publik.

Untuk mengukur tingkat efektivitas dari porses Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan terkait bidang Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan, dilakukan sebagai berikut:

% efektivitas SKP = Nilai Tahapan Pertama (20%) + Nilai Tahapan Kedua (25%) + Nilai Tahapan Ketiga (27,5%) + Nilai Tahapan keempat (27,5%)

Hasil Pengukuran Kinerja

Target kinerja pada tahun 2026 sebesar 80%. Adapun target Triwulan I pada IKU ini sebesar 20%. Persentase Efektivitas Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan diukur dari realisasi pelaksanaan sudah sampai tahap yang mana. Adapun rincian realisasi Persentase Efektivitas Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan hingga TW I 2026 adalah sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi	% Kinerja
IKU-2.2 Presentase Efektivitas Penyelenggaraan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian, Kebijakan di Bidang Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan	Persentase	80%	20%	100%	100%

Realisasi Triwulan I Tahun 2026 menunjukkan bahwa capaian sinkronisasi, koordinasi, dan pengendalian kebijakan dalam bidang pengembangan ekosistem ketenagakerjaan masih didominasi pada

tahap awal, yaitu tahap identifikasi permasalahan dan isu strategis, serta perumusan rencana kebijakan yang akan dikembangkan. Namun demikian, pada periode ini juga telah mulai dilaksanakan kegiatan monitoring pelaksanaan kebijakan upah minimum di beberapa provinsi sebagai bagian dari penguatan fungsi pengendalian, yang difokuskan pada pemantauan tingkat kepatuhan perusahaan, identifikasi kendala implementasi di lapangan, serta penghimpunan masukan dari para pemangku kepentingan, sehingga hasilnya dapat menjadi bahan awal dalam penyusunan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan upah minimum di berbagai daerah.

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1.	Monitoring implementasi kebijakan upah minimum wilayah Indonesia Barat	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan Brown Bag Seminar Dewan Ekonomi Nasional mengenai Upah Minimum • Monitoring dan Evaluasi Penetapan Upah Minimum di Provinsi Jawa Barat • Monitoring dan Evaluasi Upah Minimum Provinsi di Provinsi Jawa Tengah
2	Advokasi rekomendasi kebijakan penguatan perlindungan pada sektor	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Pembahasan Rancangan Peraturan Presiden tentang Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Pelindungan PMI

	pekerjaan rentan		<ul style="list-style-type: none"> • Lokakarya Konsultasi dengan Kementerian/Lembaga Seri Kedua Terkait Pembaruan Perpres Nomor 130 Tahun 2024 Tentang Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia • Rapat Koordinasi Pembahasan Force Labour termasuk Pekerja Anak
--	------------------	--	---

Selain pelaksanaan rencana aksi di atas, upaya lain yang telah dilakukan untuk pencapaian target kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Masukan Draf Awal Peta Okupasi Pekerja Perawatan
2. Telah dilaksanakan Rapat Monitoring Penyelenggaraan THR & BHR Tahun 2026

Pelaksanaan rencana aksi sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Beberapa contoh implementasi dari efisiensi penggunaan sumber daya diantaranya adalah melalui efisiensi dalam penyediaan materi teknis. Bahan paparan dan dokumen diarahkan lebih kepada bentuk digital (*paperless*). Dengan penggunaan digital maka distribusi informasi menjadi lebih real-time, serta berhasil meniadakan komponen biaya pengadaan untuk ATK. Efisiensi juga menggunakan ruang rapat internal dibandingkan menyewa tempat di luar kantor, hal ini meminimalisir biaya paket meeting dalam negeri. Untuk itu estimasi biaya pada Triwulan I adalah sekitar Rp 20.000.000

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I Tahun 2026, terdapat kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun berikut beberapa kendala yang dihadapi dalam mencapai target yakni:

1. Keterbatasan alokasi anggaran berdampak pada pelaksanaan kegiatan monitoring upah minimum yang belum dapat dilakukan secara menyeluruh, sehingga diperlukan prioritas dalam penentuan lokasi dan cakupan pemantauan.
2. Koordinasi lintas kementerian/lembaga maupun dengan pemangku kepentingan terkait dalam menindaklanjuti hasil rapat koordinasi serta kegiatan monitoring dan evaluasi masih belum berjalan secara optimal.

Berdasarkan kendala-kendala dan juga capaian kinerja pada Triwulan I tahun 2026, maka disusun upaya/rekomendasi perbaikan yang akan dilakukan pada triwulan selanjutnya agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai yakni:

1. Diperlukan langkah optimalisasi pelaksanaan monitoring upah minimum melalui penetapan skala prioritas berbasis risiko dan tingkat kerawanan pelanggaran, serta pemanfaatan teknologi informasi guna mendukung pemantauan secara lebih efisien dan menjangkau wilayah yang lebih luas
2. Penguatan mekanisme koordinasi lintas kementerian/lembaga dan pemangku kepentingan perlu dilakukan melalui penetapan forum koordinasi yang lebih terstruktur, penyusunan rencana aksi bersama yang jelas dan terukur, serta penguatan sistem monitoring tindak lanjut hasil rapat agar setiap rekomendasi dapat ditindaklanjuti secara tepat waktu dan akuntabel.

Sasaran Kegiatan 3. Terwujudnya Layanan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas

Pencapaian Sasaran Kegiatan 3: Terwujudnya Layanan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas di Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan ditunjukkan oleh pencapaian indikator kinerja yaitu: “Indeks Kepuasan Layanan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian Kebijakan di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan “

Capaian indikator kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

3.1 Indeks Kepuasan Layanan Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pengendalian

Latar Belakang

Indeks Kepuasan Layanan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan merupakan hasil

**Kebijakan dBidang
Peningkatan
Produktivitas
daPengembangan
Ekosistem
Ketenagakerjaan**

pengukuran tingkat Kepuasan Penyelenggaraan Sinkronisasi, Koordinasi dan Pengendalian Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan dengan melakukan survei pelayanan ke Kementerian/Lembaga/Stakeholder terkait. Survey ini mengukur 2 Aspek yakni (1) Aspek Kepuasan Penyelenggaraan Layanan dan (2) Aspek Kepuasan Substansi Layanan. Masing-masing aspek tersebut diwakili oleh beberapa indikator. Survey ini terdiri atas 24 item dan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 4. Survey akan dilakukan dengan menggunakan Google Form.

Nilai indeks diperoleh dari nilai rata-rata hasil kuesioner yang telah diisi oleh koresponden, dengan empat kategori penilaian, yaitu (1) Sangat Tidak Puas, (2) Tidak Puas, (3) Puas, dan (4) Sangat Puas, rumus perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Kepuasan Layanan Koordinasi, Sinkronisasi dan Pengendalian} = \frac{\text{Rerata jawaban dari masing-masing item survey}}{\text{Jumlah Item Survey}}$$

Nilai indeks diperoleh dari nilai rata-rata hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk masing-masing unit eselon II, dengan empat kategori penilaian:

- a. Sangat Puas (4), rentang nilai 3.51 s.d 4
- b. Puas (3), rentang nilai 3.01 s.d 3.50
- c. Tidak Puas (2), rentang nilai 2.51 s.d 3.00
- d. Sangat Tidak Puas (1), rentang nilai <2.50

Hasil Pengukuran Kinerja

Target kinerja pada tahun 2026 sebesar 3 dari 4. Adapun target Triwulan I pada IKU ini sebesar 3 dari 4. Hingga Triwulan I Tahun 2026, capaian indikator kinerja 3.1 belum dapat diukur karena belum dilakukan survey tahap pertama yang rencananya akan dilaksanakan pada triwulan selanjutnya.

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi	% Kinerja
IKU 3.1 Indeks Kepuasan Layanan	Indeks	3 dari 4	3 dari 4	3,65 dari 4*	120%

Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan					
---	--	--	--	--	--

***Indeks Kepuasan Layanan Tahun 2025**

Dalam mengukur Indeks Kepuasan Layanan Sinkronisasi, Koordinasi, dan Pengendalian di Bidang Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan Triwulan I Tahun 2026 belum dilakukan karena survei dilakukan per semester, sehingga Indeks penilaian baru akan didapat pada Triwulan II Tahun 2026. Adapun capaian dengan realisasi 3,65 didapat dari hasil survei pada Triwulan II Tahun 2025. Namun demikian, Asdep Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan telah menyusun survey layanan kepuasan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian.

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1.	Persiapan pelaksanaan survei layanan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian di lingkup Keasdepan Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan Semester 1 dengan	Terlaksana	Telah disusun form survey layanan kepuasan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan.

	K/L terkait dan mitra kerja sama lainnya		
--	--	--	--

Pelaksanaan rencana aksi sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya, diantaranya kegiatan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian pada survei dilakukan dengan memanfaatkan *google form* dalam penyebaran survei sebagai bentuk efisiensi anggaran. Hasil efisiensi tersebut dapat dialokasikan untuk anggaran kegiatan yang lebih membutuhkan untuk melakukan koordinasi dan monitoring langsung pada isu strategis.

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I Tahun 2026, tidak ada kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Namun demikian, terdapat beberapa upaya/rekomendasi perbaikan yang akan dilakukan agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai seperti memastikan pelaksanaan survey layanan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian dapat terlaksana sesuai jadwal yang sudah direncanakan dan menysasar pada pihak yang tepat.

Sasaran Kegiatan 4. Terwujudnya Tata Kelola Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas

Pencapaian Sasaran Kegiatan 4: Terwujudnya Tata Kelola Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan yang Berkualitas di Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan ditunjukkan oleh pencapaian indikator kinerja yaitu: Presentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenakerjaan

Capaian indikator kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1 Persentase

**Pelaksanaan
Rencana Aksi
Reformasi
Birokrasi Asisten
Deputi**

Latar Belakang

Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan merupakan indikator yang menggambarkan keberhasilan pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Asisten Deputi Peningkatan

**Peningkatan
Produktivitas dan
Pengembangan
Ekosistem
Ketenakerjaan**

Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan. Adapun komponen penilaian Reformasi Birokrasi di level Asisten Deputi didasarkan pada tingkat implementasi rencana aksi Reformasi Birokrasi General dan/atau Reformasi Birokrasi Tematik di lingkungan Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan. Implementasi kegiatan RB General dan/atau Tematik harus didasarkan dan disesuaikan pada rencana aksi yang telah disusun pada awal tahun sebagaimana diatur dalam peraturan Sekretaris Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Adapun pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penetapan dokumen Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Manual IKU (TW I)
2. Penyusunan Matrik Peran Hasil/MPH (TW I)
3. Penyusunan TOR dan RAB Renja 2027, serta draft Perjanjian Kinerja Tahun 2027 (TW II)
4. Penyusunan matriks manajemen risiko (TW III)
5. Monitoring pelaksanaan anggaran dan Revisi Renja 2026 (TW I,II,III,IV)
6. Penyusunan Laporan Kinerja Triwulanan (TW I,II,III,IV)
7. Optimalisasi pemanfaatan SRIKANDI (TW I-IV)
8. Pemenuhan bukti dukung RB Tematik 2026

Persentase pelaksanaan rencana aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan dihitung berdasarkan seberapa banyak pelaksanaan RB General dan/atau RB Tematik di Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah keseluruhan rencana aksi yang telah disusun. Berikut merupakan formulasi dalam menentukan persentase pelaksanaan rencana aksi RB Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan :

$$\% \text{ Pelaksanaan Renaksi RB} = \frac{\text{Total Renaksi RB yang dilaksanakan}}{\text{Total Renaksi RB yang dirumuskan}} \times 100\%$$

Hasil Pengukuran Kinerja

Target kinerja pada tahun 2026 sebesar 92%. Adapun target Triwulan I pada IKU ini sebesar 22,5%.

Hingga Triwulan I Tahun 2026, capaian indikator kinerja 4.1 yaitu sebesar 30% atau mencapai 120% dari target Triwulan I Tahun 2026 dengan ringkasan sebagai berikut:

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahun 2026	Target Triwulan I	Realisasi	% Kinerja
4.1 Presentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan Pengembangan Ekosistem Ketenakerjaan	Presentase	92%	22,5%	30%	120%

Pelaksanaan Rencana Aksi TW I dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Rencana aksi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan rencana aksi yang telah tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026, pelaksanaan rencana aksi Triwulan I tahun 2026 sebagai berikut:

Indikator Kinerja			
No	Rencana Aksi TW I	Status	Keterangan
1.	Penyusunan dan penetapan dokumen Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Manual IKU	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> Telah disusun dokumen Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Manual IKU
2.	Penyusunan Matrik Peran Hasil/MPH	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> Telah disusun dokumen Matrik Peran Hasil/MPH
3.	Monitoring pelaksanaan anggaran dan Revisi Renja 2026	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> Telah dilakukan monitoring pelaksanaan anggaran dan Revisi Renja 2026 setiap bulan

4.	Penyusunan Laporan Kinerja Triwulanan	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Telah Laporan Kinerja Triwulanan
5.	Optimalisasi pemanfaatan SRIKANDI	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Telah diimplementasikan optimalisasi pemanfaatan SRIKANDI
6.	Pemenuhan bukti dukung RB Tematik 2026	Terlaksana	<ul style="list-style-type: none"> • Telah dilakukan pemenuhan bukti dukung RB Tematik 2026

Selain pelaksanaan rencana aksi di atas, dalam triwulan ini juga telah dilakukan pembelian Alat Tulis Kantor (ATK) untuk memenuhi kebutuhan (ATK) untuk keasdepan dalam satu tahun ke depan.

Pelaksanaan rencana aksi sepanjang Triwulan I tahun 2026 telah mempertimbangkan aspek efisiensi penggunaan sumber daya. Beberapa contoh implementasi dari efisiensi penggunaan sumber daya diantaranya adalah melalui efisiensi dalam penyediaan materi teknis. Bahan paparan dan dokumen diarahkan lebih kepada bentuk digital (*paperless*). Dengan penggunaan digital maka distribusi informasi menjadi lebih real-time. Efisiensi juga menggunakan ruang rapat internal dibandingkan menyewa tempat di luar kantor, hal ini meminimalisir biaya paket meeting dalam negeri. Untuk itu estimasi biaya pada Triwulan I adalah sekitar Rp 40.000.000

Kendala dan Upaya Perbaikan Pencapaian Target

Sampai dengan Triwulan I Tahun 2026, terdapat beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun berikut beberapa kendala yang dihadapi dalam mencapai target tersebut:

1. Sistem pemantauan dokumen SPJ masih dalam tahap pengembangan dan penyempurnaan;
2. Sulitnya koordinasi dalam perolehan bukti pengembalian dana (*refund*) dari agen perjalanan yang seringkali memakan waktu sehari-hari, sehingga menghambat proses penyelesaian SPJ secara tepat waktu.

Berdasarkan kendala-kendala dan juga capaian kinerja pada Triwulan I tahun 2026, maka disusun beberapa upaya/rekomendasi perbaikan yang akan dilakukan pada tahun selanjutnya agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai:

1. Sistem pemantauan dokumen SPJ masih dalam tahap pengembangan dan penyempurnaan;
2. Perlu melakukan reformasi alur kerja permintaan dokumen refund dengan agen perjalanan.

Jakarta, 10 April 2026

Asisten Deputi Peningkatan
Produktivitas dan Pengembangan
Ekosistem Ketenagakerjaan,



Chairul Saleh