



# **LAPORAN INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2022**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 13 No.69 Telepon 586190

Email: [disnakertrans@sulselprov.go.id](mailto:disnakertrans@sulselprov.go.id)

Website: [disnakertrans.sulselprov.go.id](http://disnakertrans.sulselprov.go.id)

## KATA PENGANTAR

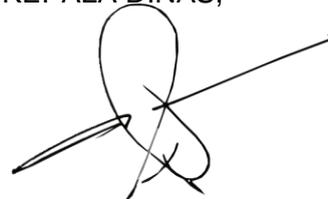
Untuk mengukur pencapaian kinerja pengembangan pekerjaan, pusat perencanaan sumber daya manusia mengukurnya dengan indeks pengembangan pekerjaan. Pengukuran Indeks Pengembangan Ketenagakerjaan dilakukan sehubungan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 206 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pengukuran Indeks Pengembangan Ketenagakerjaan. Pengukuran indeks diintegrasikan ke dalam konsep pembangunan dunia berkelanjutan khususnya dengan tujuan ke 8 yaitu pertumbuhan ekonomi dan kerja layak dengan 9 (Sembilan) indikator yaitu Perencanaan Tenaga Kerja, Penduduk dan Tenaga Kerja, Kesempatan Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Kondisi Lingsan Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Kerja, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Di seluruh Indonesia, pengukuran yang akan dilakukan pada tahun 2023 akan menggunakan data tahun 2022 yang akan melalui beberapa tahapan. Tahapan pengukuran yang dilakukan di Sulawesi Selatan yaitu tahapan pengumpulan data melalui surat permintaan data Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, validasi data oleh tim pengukur daerah, pengolahan data, dan penginputan data melalui aplikasi <https://ipk.kemnaker.go.id/>. Berdasarkan hasil pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Sulawesi Selatan mendapatkan peringkat pertama dengan nilai 72,87.

Hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat menjadi katalisator perbaikan program-program pembangunan ketenagakerjaan Sulawesi Selatan mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan hingga evaluasi. Dalam penyusunan Laporan ini terdapat berbagai kekurangan, untuk itu kami mengharap saran yang bersifat konstruktif dari seluruh pihak terkait guna penyempurnaan di masa yang akan datang. Semoga Laporan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2022 ini bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Desember 2023

KEPALA DINAS,



**ARDILES SAGGAF, S.STP.,M.Si**

Pangkat: Pembina Utama Muda

NIP. 198003241998101001

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
BAB 2 HASIL EVALUASI IPK TAHUN 2021.....	5
BAB 3 PENUTUP.....	37
LAMPIRAN	

## BAB 1 PENDAHULUAN

Revolusi digital telah memaksa dunia bisnis untuk berubah, yaitu untuk mengubah dari model lama ke yang baru untuk memenuhi tuntutan perubahan dan persaingan. Penggunaan teknologi semakin meningkat, dan muncul banyak pekerjaan, kompetensi, dan keahlian baru yang mendisrupsi sektor ketenagakerjaan. Disrupsi tersebut adalah pertama, resesi perekonomian dan berkurangnya lapangan kerja akibat dari pandemi. Kedua, era otomatisasi yang datang lebih cepat akibat tidak terbandungnya laju digitalisasi di tengah pandemi. Oleh karena itu, diperlukan transformasi pada sektor ketenagakerjaan.

Page | 1

*World Economic Forum (WEF)* dalam *The Future of Jobs Report 2020* memperkirakan 97 juta pekerjaan baru akan bertambah dan 85 juta pekerjaan akan berkurang. Menurut McKinsey, Indonesia sendiri diperkirakan akan memiliki 23 juta jenis pekerjaan yang akan terdampak oleh otomatisasi puluhan juta pekerjaan baru yang tercipta selama periode tersebut.

Di era Revolusi Industri 4.0, meningkatnya penggunaan teknologi di segala bidang kehidupan membuat pekerjaan menjadi sangat fleksibel dalam hal waktu dan tempat, sehingga tidak perlu lagi bekerja dari kantor pada jam kerja yang monoton. Perubahan ini akan mempercepat transformasi tenaga kerja yang akan terus bergerak menuju Revolusi Industri 4.0.

Hal yang paling penting adalah pengetahuan dan fleksibilitas kerja. Tenaga kerja juga ditantang untuk mengembangkan teknologi dengan *soft skill* yang memadai. Kreativitas, inovasi dan kewirausahaan menjadi poin penting bagi perkembangan dunia usaha ke depan. Selain itu, diperlukan kerjasama dalam pengembangan pelatihan vokasi dalam bentuk *Triple Skilling* yaitu *skilling*, *reskilling*, dan *upskilling* bagi pekerja, optimalisasi pemagangan berbasis jabatan, peningkatan *soft skills*, perubahan kurikulum, dan metode yang berfokus pada *human digital online*, penggunaan metode blended training, serta kolaborasi dengan semua stakeholders, terutama pelaku industri untuk menciptakan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang sangat besar baik terhadap kesehatan maupun ekonomi. Beberapa perusahaan atau industri mengalami guncangan ekonomi, beberapa terpuruk yang menyebabkan meningkatnya pengangguran dan kemiskinan. Di sisi lain, pandemi Covid-19 harus dilihat sebagai peluang untuk merefleksikan dan mengoptimalkan kebijakan ketenagakerjaan yang tertuang dalam empat tema strategis. Pertama, mengadaptasi perlindungan sosial untuk mencerminkan pola kerja yang berubah. Perlindungan sosial adalah kunci untuk menavigasi multi-transisi masa depan pekerjaan.

Kebijakan perlindungan sosial di saat krisis dan kondisi normal, dapat terus diperkuat dengan mendorong dialog sosial untuk menghasilkan skema perlindungan yang terbaik, tepat, dan inklusif. Kedua, mempersiapkan kaum muda yang lebih baik untuk transisi dunia kerja. Dalam mempersiapkan generasi muda yang lebih baik dan berkualitas, kita menyadari pentingnya peningkatan keterampilan dan daya saing bagi kaum muda. Hal ini sebagai upaya untuk membawa kaum muda yang masih berstatus NEET (*not in employment, education and/or training*) ke pasar tenaga kerja, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan pendapatan. Ketiga, mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja. Dengan memajukan kesetaraan gender akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Ke empat, mengeksplorasi penerapan wawasan perilaku dalam rangka merumuskan kebijakan pasar tenaga kerja yang kuat. Pasar tenaga kerja saat ini sangat dipengaruhi oleh tren global yang harus diatasi dengan inovasi berbasis bukti untuk membentuk kebijakan yang tepat di tingkat nasional dan internasional. *Behavioral Insight* mengkolaborasikan peran pemerintah, masyarakat, dan dukungan teknologi informasi sehingga dapat menjadi salah satu metode alternatif dalam perumusan kebijakan. Page | 2

Saat ini Indonesia sedang menuju tahapan terakhir dari Visi Pembangunan Indonesia 2025 yang dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan diturunkan menjadi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berfokus pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini sejalan dengan pencanangan agenda Negara-negara di dunia 2030 untuk pembangunan berkelanjutan yang juga berpusat kepada manusia, atau lebih lengkapnya bertumpu pada manusia (pengembangan manusia), planet (keberlanjutan lingkungan kemakmuran (pertumbuhan dan transformasi ekonomi inklusif), dan kemitraan (kerjasama internasional) (Gore 2015 dalam ILO, 2019).

Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan ditetapkan dalam Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan tanggal 4 Juli 2017. Di sisi lain, sejak tahun 2011, Pusat Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan menerapkan pengukuran Indeks Pengembangan Ketenagakerjaan (IPK) untuk mengukur keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan. Kegiatan ini berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menggunakan 9 (sembilan) indikator utama dan dijabarkan dalam beberapa sub indikator. Berikutnya, dengan adanya agenda internasional dalam SDGs di atas, maka mulai tahun 2017 dikeluarkanlah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan pada tanggal 24 Juli 2017 untuk mengakomodir konsep pencapaian TPB/SDGs di Indonesia.

Tabel 1 Integrasi Indikator dalam SDGs dengan Sub Indikator dalam IPK

TARGET SDGs	INDIKATOR SDGs	SUB INDIKATOR IPK
8.2. Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, melalui diversifikasi, peningkatan, dan inovasi teknologi, termasuk melalui fokus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya.	8.2.1. Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun	5.2. Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja
8.3. Menganalisis kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan.	8.3.1. Proporsi lapangan kerja informasi sektor non-pertanian, berdasarkan jenis kelamin	3.2. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non Pertanian(LPINP)  3.3. Proporsi LPINP untuk Laki-laki  3.4. Proporsi LPINP untuk Perempuan
	8.3.1. (a) Persentase tenaga kerja formal	4.1. Tingkat Kesempatan Kerja Formal
	8.3.1. (b) Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian	3.5. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian (LPIP)
8.5. Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.	8.5.1 Upah rata-rata per jam pekerja	8. Proporsi Besaran Upah Rata-rata Per Jam (upah riil) Terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) per Jam (upah kebijakan)
	8.5.2. Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur	2.3. Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)
	8.5.2.(a) Persentase setengah pengangguran	2.4. Persentase Setengah Penganggur
8.6. Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan.	8.6.1. Persentase usia muda (15-24) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET)	2.1. Persentase NEET (15-24 tahun)

<p>8.7. Mengambil tindakan cepat dan untuk memberantas kerja paksa, mengakhiri perbudakan dan penjualan manusia, mengamankan larangan dan penghapusan bentuk terburuk tenaga kerja anak, termasuk perekrutan dan penggunaan tentara anak-anak, dan pada tahun 2025 mengakhiri tenaga kerja anak dalam segala bentuknya.</p>	<p>8.7.1 Persentase dan jumlah anak usia 5-17 tahun, yang bekerja, dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur (dibedakan berdasarkan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak)</p>	<p>2.2. Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 Tahun)</p>
<p>8.8. Melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan berbahaya</p>	<p>8.8.1 Tingkat frekuensi kecelakaan kerja fatal dan non-fatal, berdasarkan jenis kelamin, sektor pekerjaan dan status migran</p>	<p>7.2. Tingkat Kecelakaan Kerja</p>
	<p>8.8.1.(a) Jumlah perusahaan yang menerapkan norma K3</p>	<p>7.1. Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan</p>
	<p>8.8.2. Peningkatan kepatuhan atas hak-hak pekerja (kebebasan berserikat dan perundingan kolektif) berdasarkan sumber tekstual ILO dan peraturan perundang-undangan negara terkait</p>	<p>6.3. Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan*</p>
<p>8.B Pada tahun 2020, mengembangkan dan mengoperasionalkan strategi global untuk ketenagakerjaan pemuda dan menerapkan <i>the Global Jobs Pact of the International Labour Organization</i></p>	<p>8.B.1.(a) Jumlah peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan</p>	<p>9.1. Tingkat Perusahaan Yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan</p> <p>9.2. Tingkat Pekerja Yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan</p>

## BAB II HASIL EVALUASI IPK TAHUN 2022

### 2.1. Indikator Perencanaan Tenaga Kerja

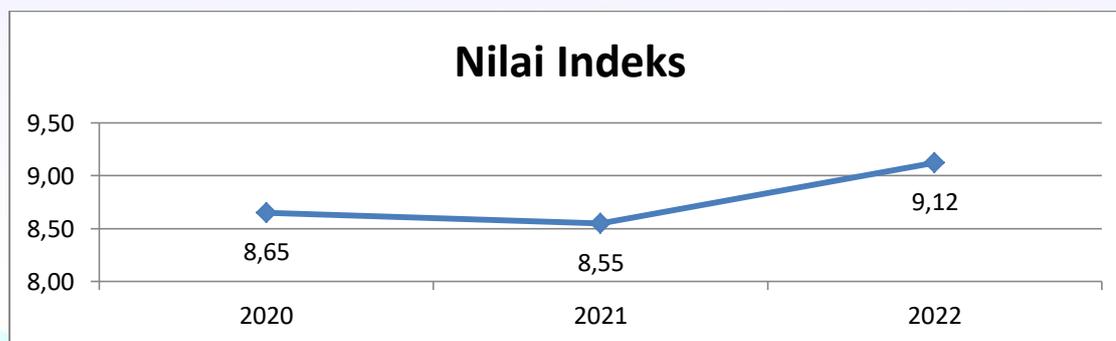
#### 2.1.1. Sub Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi

Komponen Penilaian Sub Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi adalah (1) Unit Organisasi Penyusun RTKD (Maksimum 15 Poin), (2) Tim Penyusun yang Dikukuhkan (Maksimum 15 Poin), dan (3) Kualitas & Kelengkapan Buku RTKD (Maksimum 70 Poin).

Tabel 2 Perbandingan Sub Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi  
Tahun 2020-2022

Indikator Utama & Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Perencanaan Tenaga Kerja	8,65	8,55	9,12
Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	8,65	8,55	9,12

Grafik 1 Perbandingan Sub Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi  
Tahun 2020-2022



Tabel 3 Jumlah Kabupaten/Kota yang Menyusun RTKD

Tahun	Jumlah Kab/Kota yang Menyusun RTKD
2020	23 Kab/Kota
2021	18 Kab/Kota
2022	16 Kab/Kota

Nilai indeks naik pada tahun 2022, sementara jumlah Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan menurun. Artinya nilai indeks naik pada komponen kualitas dan kelengkapan RTKD Kabupaten/Kota dan PTKP Provinsi. Ketepatan proyeksi dan baiknya penyusunan perencanaan tenaga kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap naiknya kualitas pada indeks sub indikator perencanaan tenaga kerja provinsi. Page | 6

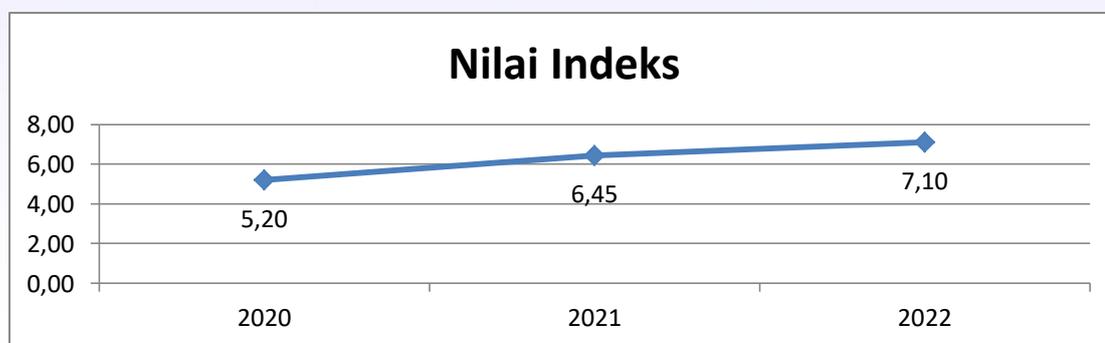
## 2.2. Penduduk dan Tenaga Kerja

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Penduduk dan Tenaga Kerja:

Tabel 4 Perbandingan Indikator Penduduk dan Tenaga Kerja  
Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Penduduk dan Tenaga Kerja	5,20	6,45	7,10

Grafik 2 Perbandingan Indikator Penduduk dan Tenaga Kerja  
Tahun 2020-2022



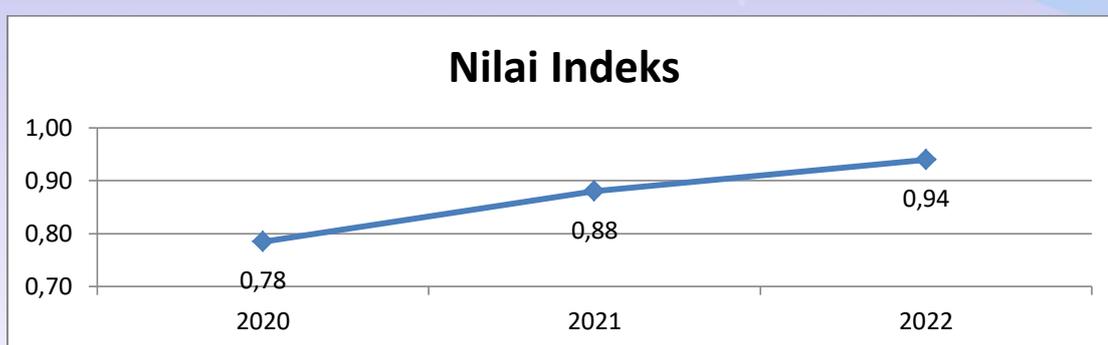
### 2.2.1. Sub Indikator Persentase NEET (15-24 tahun)

Persentase NEET merupakan rasio antara jumlah Penduduk Usia Muda yang sedang tidak sekolah, bekerja, atau mengikuti pelatihan dengan jumlah Penduduk Usia Muda. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 5 Perbandingan Sub Indikator Persentase NEET (15-24 tahun)  
Tahun 2020-2022

Indikator Utama & Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Penduduk dan Tenaga Kerja	5,20	6,45	7,10
Persentase NEET (15-24 tahun)	0,78	0,88	0,94

Grafik 3 Perbandingan Sub Indikator Persentase NEET (15-24 tahun)  
Tahun 2020-2022



Tabel 6 Jumlah Penduduk (15-24 tahun) dan NEET (15-24 tahun)

Tahun	NEET (15-24 tahun)	Jumlah Penduduk Usia Kerja 15-24	Nilai Aktual
2020	114.188	1.432.641	25,48
2021	372.500	1.429.689	23,78
2022	322.602	1.426.732	22,61

Naiknya nilai indeks Sub Indikator Persentase NEET (15-24 tahun) adalah dikarenakan jumlah NEET (15-24 tahun) turun, sehingga nilai indeksnya naik.

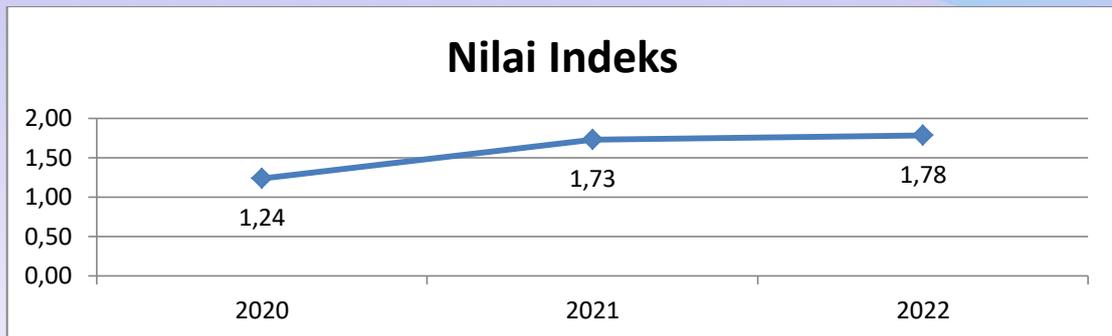
### 2.2.2. Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun)

Persentase Anak Yang Bekerja merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja usia 10-17 tahun dengan jumlah populasi penduduk usia 10-17 tahun. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 7 Perbandingan Sub Indikator Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun)  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun)	1,24	1,73	1,78

Grafik 4 Perbandingan Sub Indikator Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun)  
Tahun 2020-2022



Tabel 8 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah penduduk yang bekerja usia 10-17	Jumlah Penduduk Usia 10-17 tahun	Nilai aktual
2020	179.480	1.175.202	15,27
2021	157.359	1.164.716	5,33
2022	147.854	1.176.861	4,32

Nilai Indeks sub Indikator Persentase Anak yang Bekerja (10-17 tahun) meningkat, dikarenakan jumlah penduduk yang bekerja usia 10-17 tahun menurun.

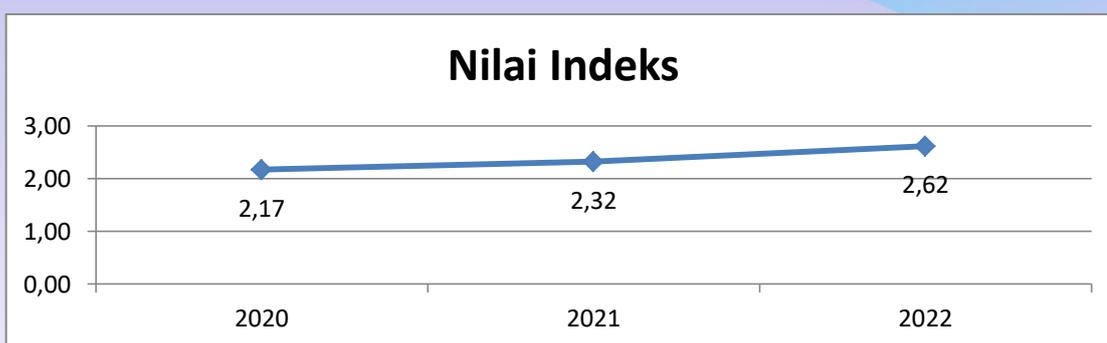
### 2.2.3. Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan rasio antara Jumlah Angkatan Kerja dengan jumlah Penduduk yang bekerja. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 9 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)	2,17	2,32	2,62

Grafik 5 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)  
Tahun 2020-2022



Tabel 10 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	AK	PYB	Nilai Aktual
2020	4.276.437	4.006.620	6,31
2021	4.412.782	4.160.433	5,72
2022	4.559.375	4.353.650	4,51

Nilai Indeks Sub Indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami kenaikan dikarenakan semakin banyak penduduk yang bekerja dari jumlah angkatan kerja yang tersedia.

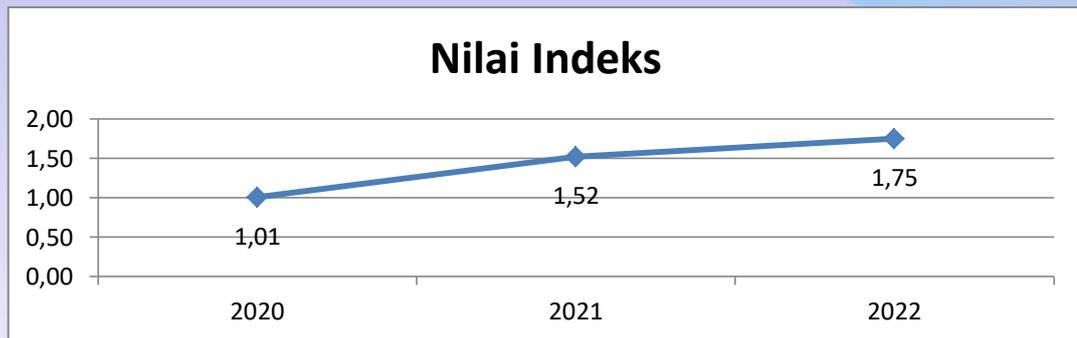
#### 2.2.4. Persentase Setengah Pengangguran

Persentase Setengah Penganggur merupakan rasio jumlah pekerja tidak penuh terpaksa (bekerja di bawah 35 jam per minggu) dengan total penduduk yang bekerja. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 11 Perbandingan Sub Indikator Persentase Setengah Pengangguran  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Persentase Setengah Pengangguran	1,01	1,52	1,75

Grafik 6 Perbandingan Sub Indikator Persentase Setengah Pengangguran  
Tahun 2020-2022



Tabel 12 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Setengah Penganggur	PYB	Nilai Aktual
2020	399.088	4.006.620	9,96
2021	1.661.418	4.160.433	7,42
2022	271.017	4.353.650	6,23

Dari tiga tahun terakhir, Persentase Setengah Pengangguran tahun 2022 adalah nilai indeks yang paling baik, dikarenakan dari 4.353.650 orang Penduduk Yang Bekerja, hanya terdapat 271.017 orang yang bekerja di bawah 35 jam per minggu.

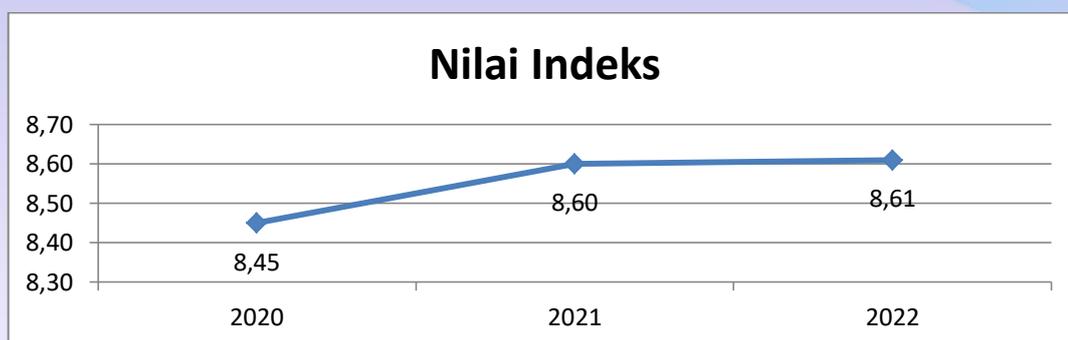
### 2.3. Kesempatan Kerja

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Kesempatan Kerja:

Tabel 13 Perbandingan Indikator Kesempatan Kerja  
Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Kesempatan Kerja	8,45	8,60	8,61

Grafik 7 Perbandingan Indikator Kesempatan Kerja  
Tahun 2020-2022



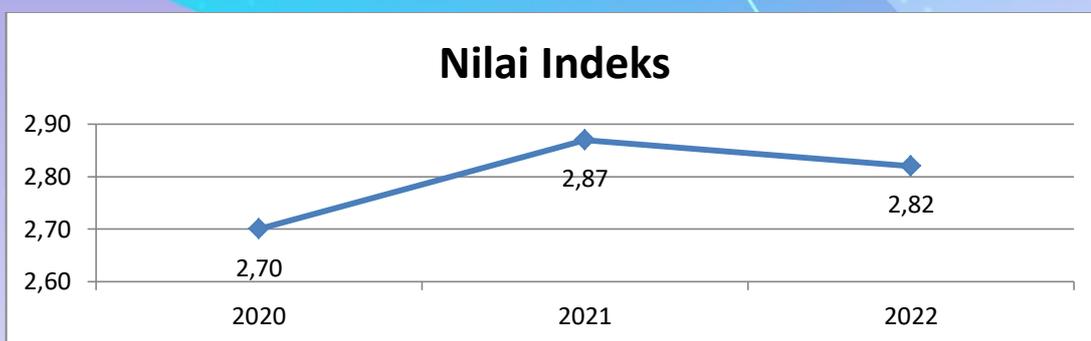
### 2.3.1. Persentase Tenaga Kerja Formal

Persentase Tenaga Kerja Formal merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja secara formal dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 14 Perbandingan Sub Indikator Persentase Tenaga Kerja Formal  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Persentase Tenaga Kerja Formal	2,70	2,87	2,82

Grafik 8 Perbandingan Sub Indikator Persentase Tenaga Kerja Formal  
Tahun 2020-2022



Tabel 15 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah PYB secara formal	PYB	Nilai Aktual
2020	1.433.448	4.006.620	35,78
2021	1.529.347	4.160.433	36,76
2022	1.586.772	4.353.650	36,45

Nilai Indeks Persentase Tenaga Kerja Formal di tahun 2022 menurun dibandingkan tahun 2021 karena kenaikan jumlah penduduk yang bekerja secara formal diiring dengan naiknya jumlah penduduk yang bekerja secara informal sehingga penduduk yang bekerja secara formal turun 0,31% dibandingkan tahun sebelumnya.

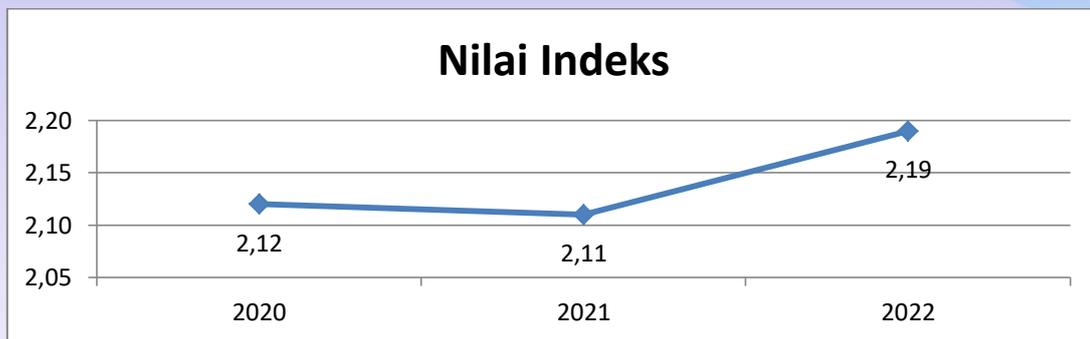
### 2.3.2. Proporsi LPINP

Proporsi LPINP merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja secara informal di sektor non-pertanian dengan jumlah penduduk yang bekerja di sektor nonpertanian. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 16 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Proporsi LPINP	2,12	2,11	2,19

Grafik 9 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP  
Tahun 2020-2022



Tabel 17 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah PYB secara informal di sektor non-pertanian	PYB di Sektor Non Pertanian	Nilai Aktual
2020	1.111.144	2.412.804	46,05
2021	1.204.589	2.603.324	46,27
2022	1.201.367	2.676.257	44,89

Nilai Indeks Proporsi LPINP tahun 2022 naik dikarenakan jumlah Penduduk yang Bekerja secara informal di sektor non pertanian turun sehingga nilai indeksnya naik.

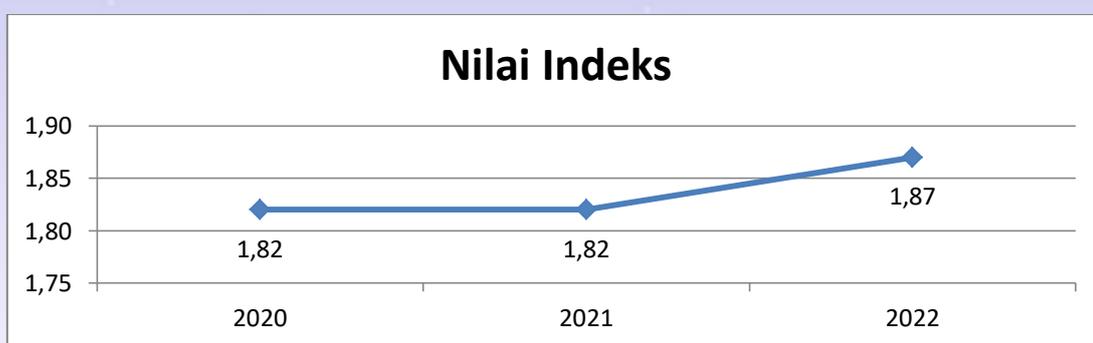
### 2.3.3. Proporsi LPINP Laki-laki

Proporsi LPINP bagi Laki-laki merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja di sektor non-pertanian secara informal dan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah penduduk yang bekerja laki-laki di sektor non-pertanian. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 18 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP Laki-laki  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Proporsi LPINP Laki-laki	1,82	1,82	1,87

Grafik 10 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP Laki-laki  
Tahun 2020-2022



Tabel 19 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah PYB Laki-laki Informal	Jumlah PYB laki-laki di sektor non-pertanian	Nilai Aktual
2020	549.912	1.358.597	40,48
2021	589.922	1.451.908	40,63
2022	600.573	1.529.728	39,26

Nilai Indeks Proporsi LPINP Laki-laki tahun 2022 naik dikarenakan nilai aktualnya turun 1,37% dari tahun 2021 sehingga nilai indeksnya meningkat.

#### 2.3.4. Proporsi LPINP Perempuan

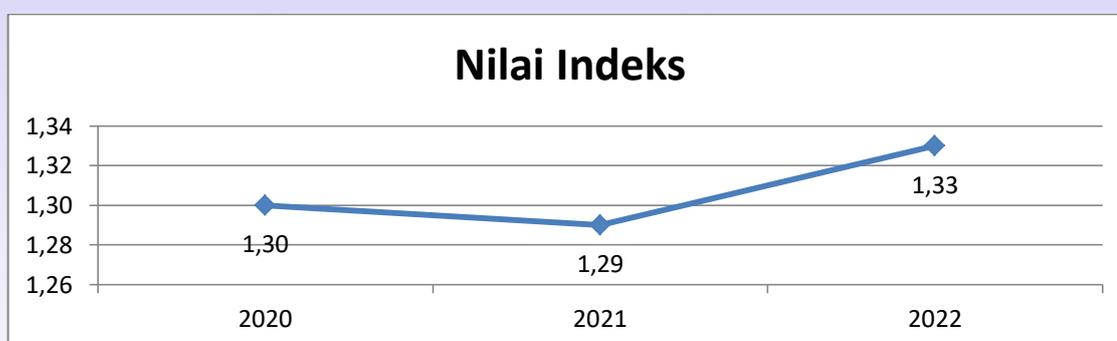
Proporsi LPINP bagi Perempuan merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja di sektor non-pertanian secara informal dan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah penduduk yang bekerja perempuan di sektor non-

pertanian. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 20 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP Perempuan Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Proporsi LPINP Perempuan	1,30	1,29	1,33

Grafik 11 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP Perempuan Tahun 2020-2022



Tabel 21 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah PYB Perempuan Informal	Jumlah PYB perempuan di sektor non-pertanian	Nilai Aktual
2020	561.232	1.054.207	53,24
2021	614.667	1.151.416	53,38
2022	600.794	1.146.529	52,40

Nilai Indeks Proporsi LPINP Perempuan tahun 2022 naik dikarenakan jumlah Penduduk yang Bekerja Perempuan secara informal di sektor non pertanian dan jumlah Penduduk Perempuan yang Bekerja di Sektor Non Pertanian turun, sehingga nilai indeksnya naik.

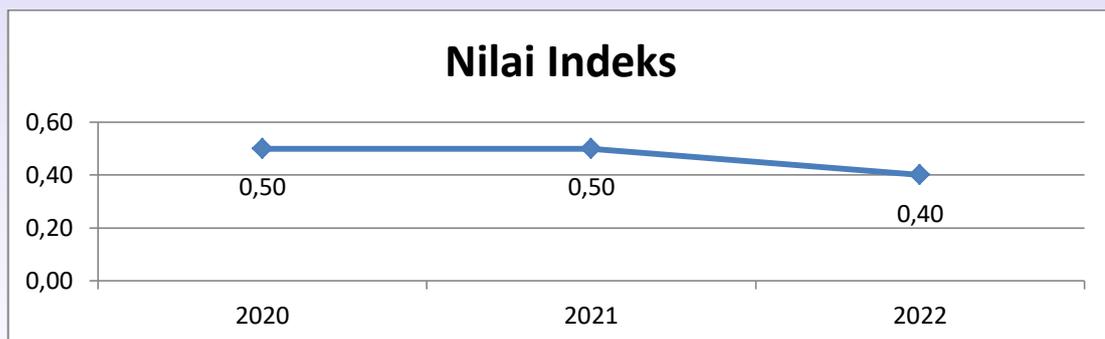
### 2.3.5. Proporsi LPIP

Proporsi LPIP merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja secara informal di sektor informal (pertanian dengan total penduduk yang bekerja di sektor pertanian). Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 22 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPIP  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Proporsi LPIP	0,50	0,50	0,40

Grafik 12 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPIP  
Tahun 2020-2022



Tabel 23 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah PYB Secara Informal Di Sektor Pertanian	Jumlah PYB di Sektor Pertanian	Nilai Aktual
2020	1.111.144	1.462.028	91,73
2021	1.426.497	1.557.109	91,61
2022	1.565.511	1.677.393	93,33

Nilai Indeks Proporsi LPIP Tahun 2022 turun dikarenakan jumlah penduduk yang bekerja secara informal di sektor pertanian dan jumlah penduduk yang bekerja di sektor pertanian meningkat.

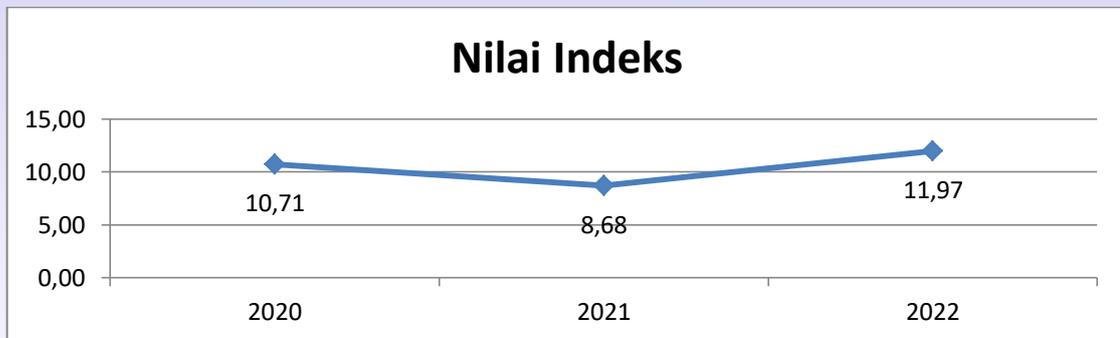
## 2.4. Pelatihan dan Kompetensi Kerja

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Pelatihan dan Kompetensi Kerja:

Tabel 24 Perbandingan Indikator Pelatihan dan Kompetensi Kerja  
Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Pelatihan dan Kompetensi Kerja	10,71	8,68	11,97

Grafik 13 Perbandingan Indikator Pelatihan dan Kompetensi Kerja  
Tahun 2020-2022



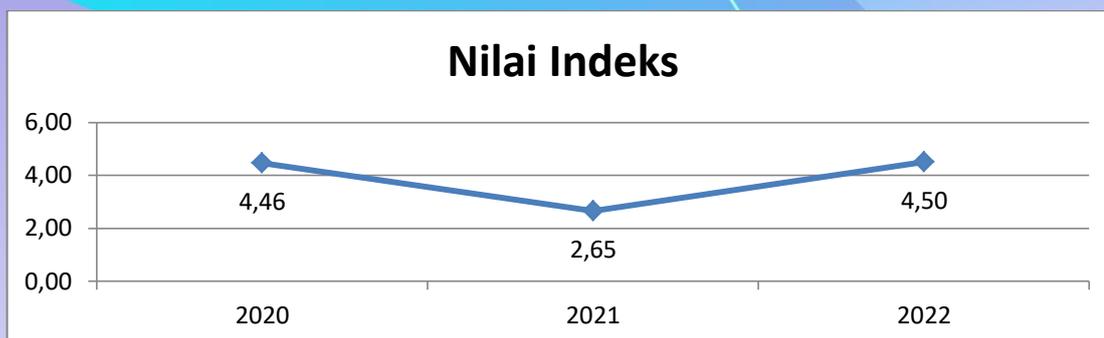
### 2.4.1. Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja

Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja merupakan hasil perkalian dari rasio jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) yang ada di kabupaten/kota dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA dan rasio jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) dengan jumlah kabupaten/kota. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 25 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kapasita Pelatihan Kerja  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja	4,46	2,65	4,50

Grafik 14 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja  
Tahun 2020-2022



Tabel 26 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK)	Jumlah Penganggur SMTP-SMTA	Nilai Aktual
2020	19.910	125.615	9,91
2021	9.319	112.163	5,88
2022	58.941	114.568	17,75

Total Daya tampung tahun 2022 naik 49.622 Daya tampung , sehingga nilai aktualnya naik dan nilai indeksnya juga naik.

#### 2.4.2. Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja

Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja merupakan rasio antara jumlah lulusan pelatihan kerja dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 27 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja	5,33	4,70	6,00

Grafik 15 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja  
Tahun 2020-2022



Tabel 28 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Lulusan Pelatihan Kerja	Jumlah Penganggur SMTP-SMTA	Nilai Aktual
2020	11.162	125.615	8,89
2021	8.781	112.163	7,83
2022	31.974	114.568	25,53

Jumlah lulusan pelatihan kerja naik 23.195 Orang dibanding tahun 2021, sehingga nilai indeksnya mencapai angka maksimal indeks, yaitu 6. Jumlah lulusan pelatihan kerja meningkat banyak karena pengumpulan data sangat maksimal di tahun pengukuran indeks oleh tim pengukur.

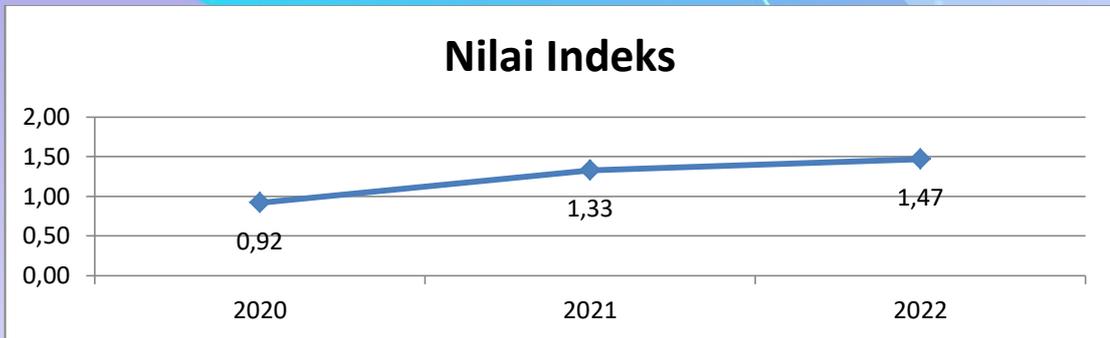
#### 2.4.3. Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi

Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi merupakan rasio antara jumlah lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan swasta yang terakreditasi dengan total lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 29 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi	0,92	1,33	1,47

Grafik 16 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi Tahun 2020-2022



Tabel 30 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi	Total Lembaga Pelatihan	Nilai Aktual
2020	103	513	20,47
2021	154	517	29,59
2022	184	565	32,57

Jumlah lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi meningkat sehingga nilai aktual dan nilai indeks meningkat.

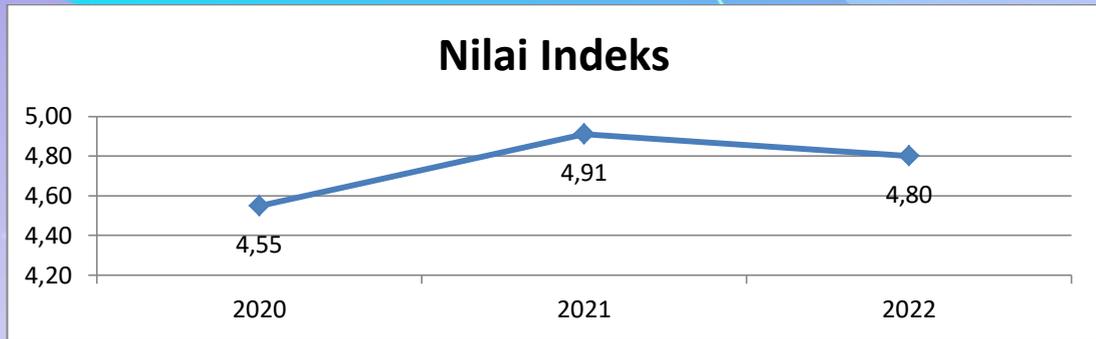
## 2.5. Produktivitas Tenaga Kerja

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Produktivitas Tenaga Kerja:

Tabel 31 Perbandingan Indikator Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Produktivitas Tenaga Kerja	4,55	4,91	4,80

Grafik 17 Perbandingan Indikator Produktivitas Tenaga Kerja  
Tahun 2020-2022



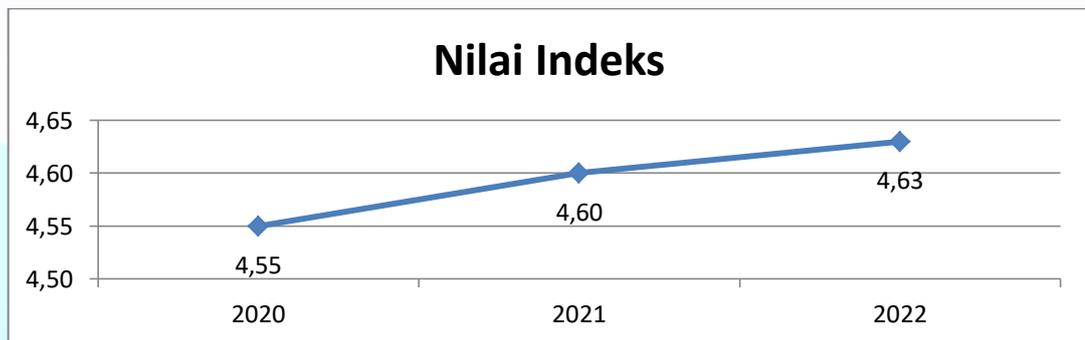
### 2.5.1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja merupakan rasio antara Jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 32 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	4,55	4,60	4,63

Grafik 18 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja  
Tahun 2020-2022



Tabel 33 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah PDRB	PYB	Nilai Aktual
2020	328.154.570.000.000	4.006.620	81,00
2021	343.402.510.000.000	4.160.433	82,00
2022	360.874.180.000.000	4.353.650	82,00

Jumlah PDRB meningkat pada tahun 2022 sehingga nilai indeksny juga meningkat.

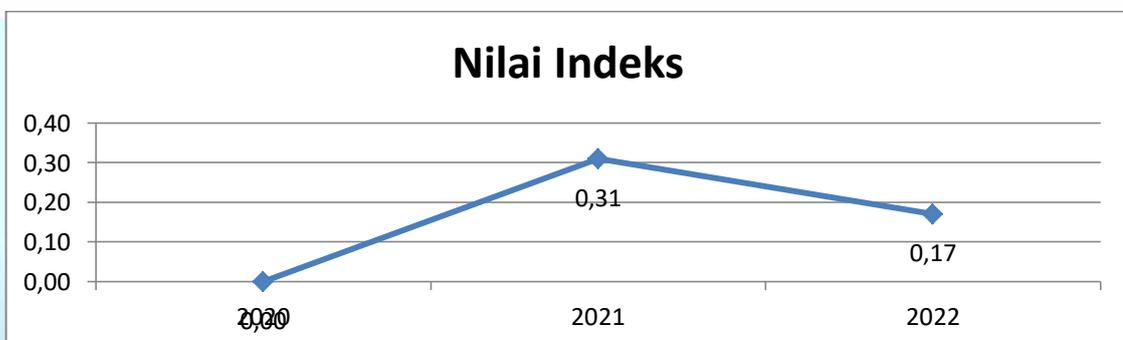
### 2.5.2. Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja

Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja diperoleh dengan mencari seberapa besar pertumbuhan PDRB per tenaga kerja tahun ke-t dibandingkan PDRB per tenaga kerja tahun t-1. PDRB yang digunakan yaitu PDRB dengan harga konstan tahun 2010. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 34 Perbandingan Sub Indikator Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja	0,00	0,31	0,17

Grafik 19 Perbandingan Sub Indikator Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja Tahun 2020-2022



Tabel 35 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	PDRB	Nilai Aktual
2020	328.154.570.000.000	(5,07)
2021	343.402.510.000.000	0,78
2022	360.874.180.000.000	0,43

Laju pertumbuhan PDRB menurun karena selisih kenaikan tingkat produktivitas tenaga kerja tahun 2020 ke 2021 lebih banyak dibandingkan selisih tahun 2021 ke 2022.

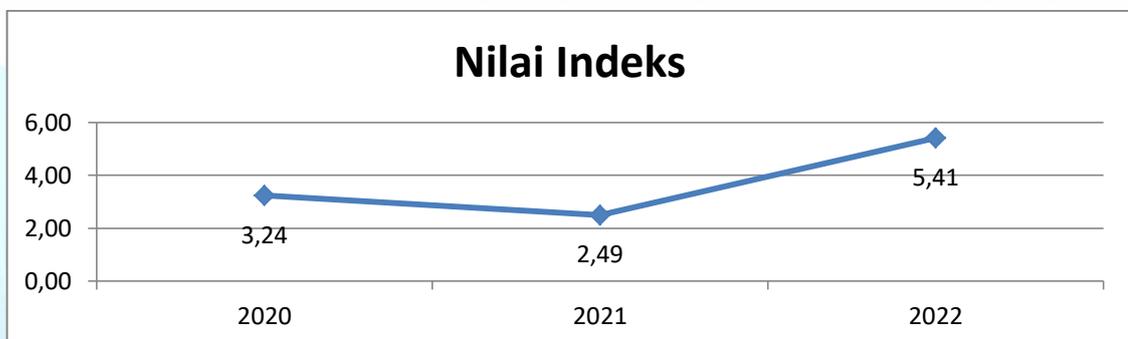
## 2.6. Hubungan Industrial

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Hubungan Industrial:

Tabel 36 Perbandingan Indikator Hubungan Industrial  
Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Hubungan Industrial	3,24	2,49	5,41

Grafik 20 Perbandingan Indikator Hubungan Industrial  
Tahun 2020-2022



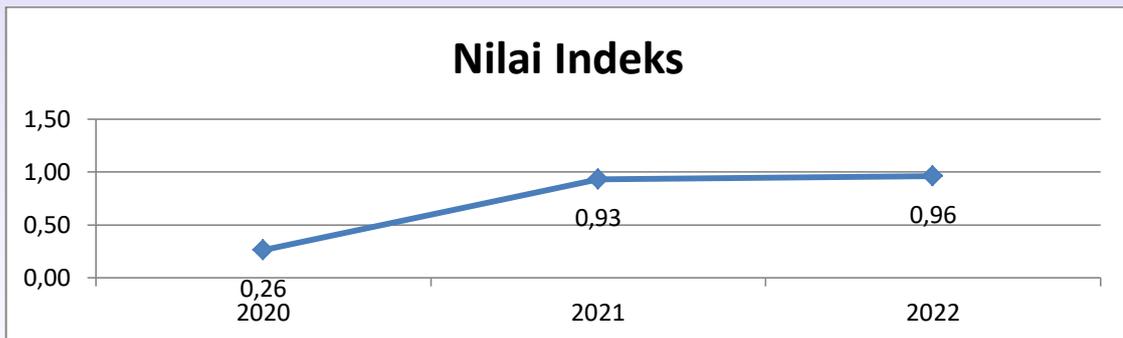
### 2.6.1. Tingkat PP Yang Disahkan

Tingkat PP yang disahkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki peraturan perusahaan dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 37 Perbandingan Sub Indikator Tingkat PP Yang Disahkan  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat PP Yang Disahkan	0,26	0,93	0,96

Grafik 21 Perbandingan Sub Indikator Tingkat PP Yang Disahkan  
Tahun 2020-2022



Tabel 38 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki PP	Total Perusahaan Wajib Lapor	Nilai Aktual
2020	224	536	8,60
2021	2.247	7.246	31,00
2022	12.015	17.214	32,03

Jumlah Perusahaan yang memiliki PP meningkat di tahun 2022 sehingga nilai indeks dan nilai aktual meningkat.

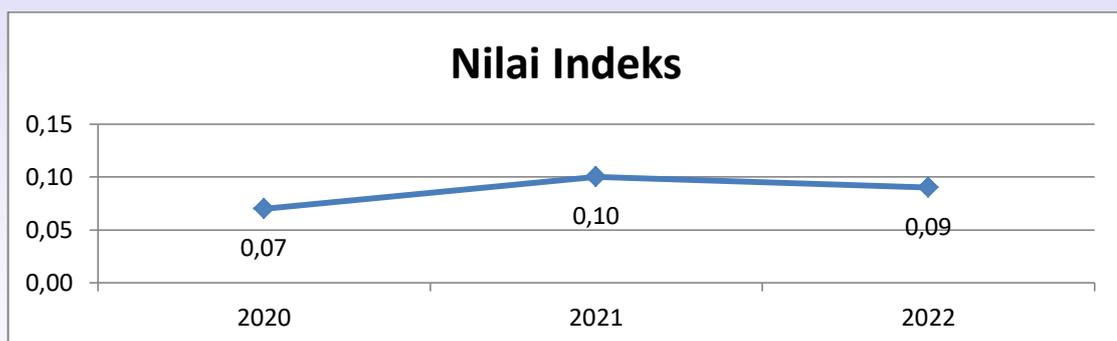
## 2.6.2. Tingkat PKB Yang Didaftarkan

Tingkat PKB yang didaftarkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama dengan jumlah perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 39 Perbandingan Sub Indikator Tingkat PKB Yang Didaftarkan  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat PKB Yang Didaftarkan	0,07	0,10	0,09

Grafik 22 Perbandingan Sub Indikator Tingkat PKB Yang Didaftarkan  
Tahun 2020-2022



Tabel 40 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki PKB	Total Perusahaan Wajib Lapor	Nilai Aktual
2020	14	536	2,61
2021	300	7.246	4,14
2022	1.390	17.214	3,71

Jumlah Perusahaan memiliki PKB tahun 2022 meningkat namun total perusahaan wajib lapor juga meningkat sehingga nilai aktualnya menurun dan indeks juga menurun.

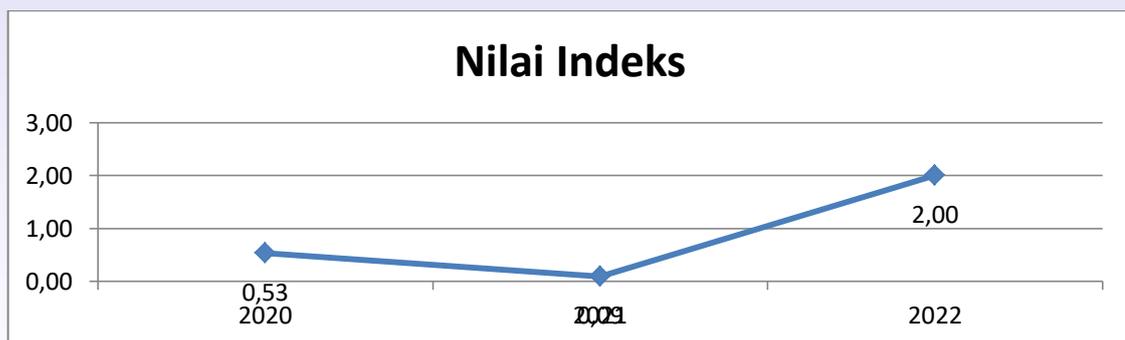
### 2.6.3. Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan

Tingkat LKS Bipartit di perusahaan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki LKS Bipartit dengan jumlah perusahaan berskala menengah besar yang wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Page | 26

Tabel 41 Perbandingan Sub Indikator Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan	0,53	0,09	2,00

Grafik 23 Perbandingan Sub Indikator Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan Tahun 2020-2022



Tabel 42 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki LKS Bipartit	Jumlah Perusahaan dengan skala menengah	Nilai Aktual
2020	261	982	26,58
2021	120	2.666	4,50
2022	6543	1.996	269,91

Nilai Aktual naik drastis di tahun 2022 dikarenakan jumlah perusahaan memiliki LKS Bipartit naik drastis upaya mengumpulkan data dari tim pengukur sehingga nilai indeks mencapai nilai maksimal.

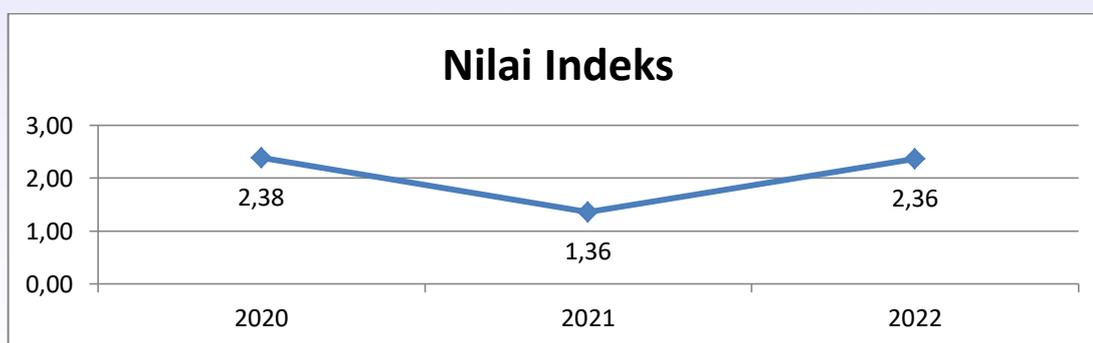
#### 2.6.4. Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

Jumlah Perselisihan Tingkat PHI adalah rasio antara jumlah Perselisihan Hubungan Industrial dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 43 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	2,38	1,36	2,36

Grafik 24 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2020-2022



Tabel 44 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial	Nilai Aktual
2020	115	0,46
2021	281	4,55
2022	396	0,56

Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial meningkat pada tahun 2022 namun jumlah perusahaan keseluruhan sebagai pembagi menurun sehingga nilai indeksnya tetap naik.

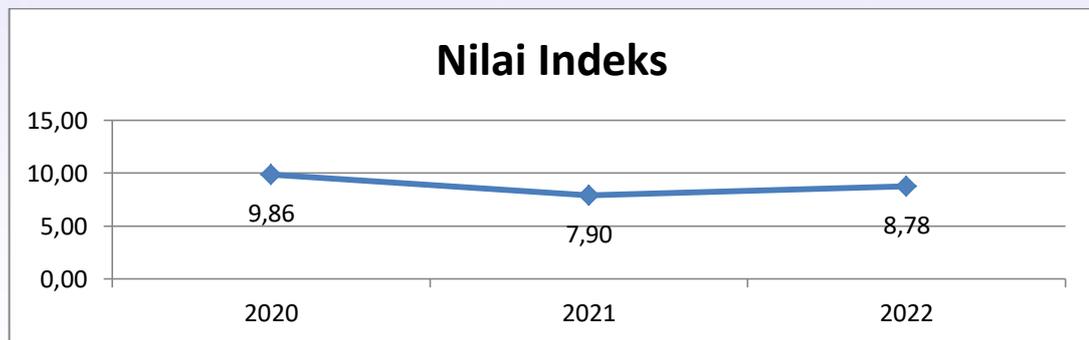
## 2.7. Kondisi Lingkungan Kerja

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Kondisi Lingkungan Kerja:

Tabel 45 Perbandingan Indikator Kondisi Lingkungan Kerja Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Kondisi Lingkungan Kerja	9,86	7,90	8,78

Grafik 25 Perbandingan Indikator Kondisi Lingkungan Kerja Tahun 2020-2022



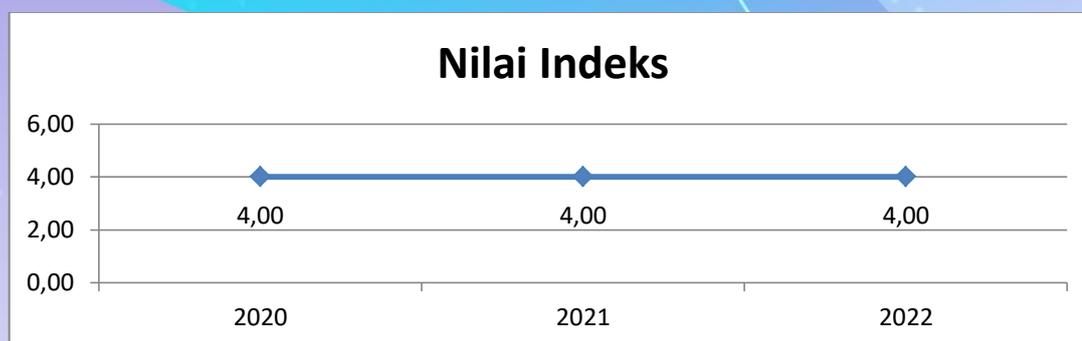
### 2.7.1. Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan

Tingkat penerapan SMK3 di perusahaan merupakan rasio antara jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3 dengan jumlah perusahaan besar menurut sensus ekonomi. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 46 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan	4,00	4,00	4,00

Grafik 26 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan  
Tahun 2020-2022



Tabel 47 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3	Jumlah Perusahaan Besar	Nilai Aktual
2020	248	730	36,85
2021	266	673	39,52
2022	239	673	35,51

Nilai aktual turun karena jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3 turun pada tahun 2022 namun tetap mencapai nilai indeks maksimal sehingga nilai indeks tahun 2020, 2021, dan 2022 sama walaupun nilai aktualnya berbeda.

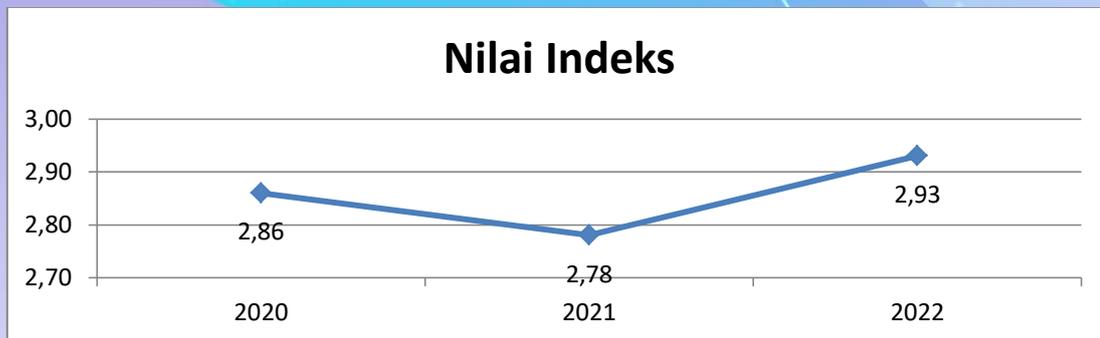
### 2.7.2. Tingkat Kecelakaan Kerja

Tingkat kecelakaan kerja merupakan rasio antara jumlah kecelakaan kerja dengan jumlah penduduk yang bekerja dengan status pekerja/karyawan. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 48 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kecelakaan Kerja  
Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Kecelakaan Kerja	2,86	2,78	2,93

Grafik 27 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kecelakaan Kerja  
Tahun 2020-2022



Tabel 49 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah kecelakaan kerja	Jumlah Pekerja Peserta BPJS	Nilai Aktual
2020	362	763.384	0,05
2021	646	865.140	0,07
2022	542	1.168.024	0,02

Kecelakaan kerja turun sehingga nilai aktual turun dan nilai indeks naik pada tahun 2022.

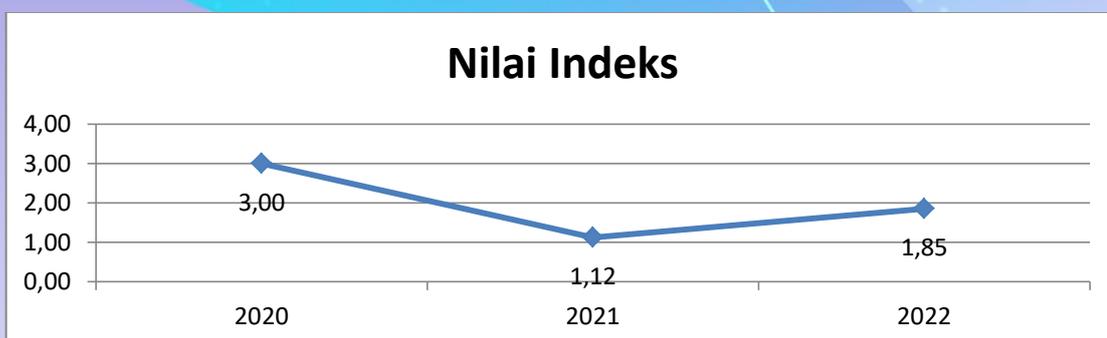
### 2.7.3. Tingkat Kepatuhan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

Tingkat Kepatuhan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan merupakan rasio antara jumlah perusahaan yang telah melaksanakan wajib laport ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 dengan total perusahaan berskala kecil, menengah, dan besar hasil Sensus Ekonomi 2016. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 50 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kepatuhan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Kepatuhan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan	3,00	1,12	1,85

Grafik 28 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Tahun 2020-2022



Tabel 51 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah perusahaan wajib lapor ketenagakerjaan	Total Perusahaan	Nilai Aktual
2020	5.937	81.220	95,84
2021	19.377	23.141	28,09
2022	17.214	23.141	46,19

Nilai aktual tahun 2022 naik sehingga nilai indeks juga naik.

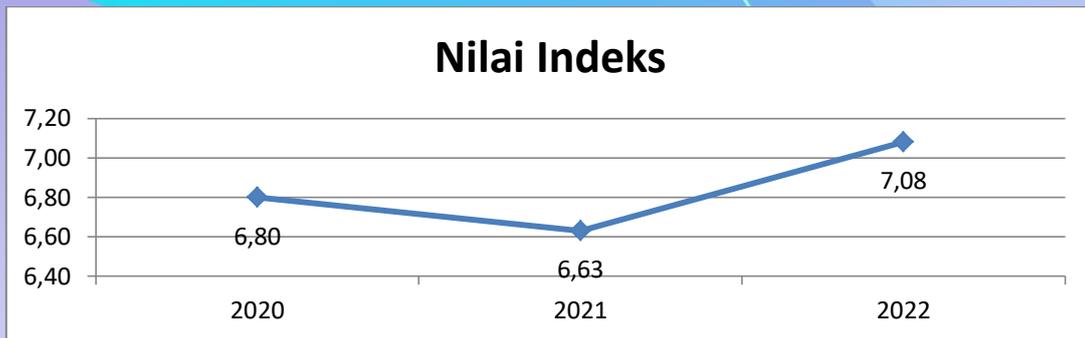
## 2.8. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja:

Tabel 52 Perbandingan Indikator Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja	6,80	6,63	7,08

Grafik 29 Perbandingan Indikator Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja  
Tahun 2020-2022



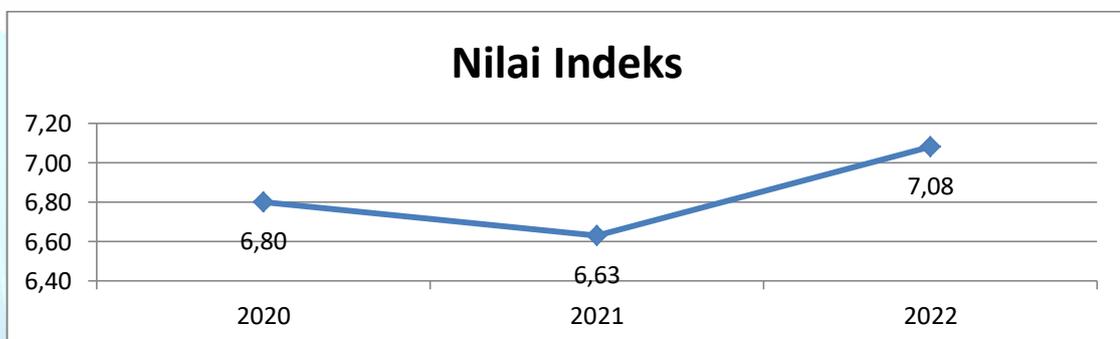
2.8.1. Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP per Jam

Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam merupakan hasil dari rasio upah rata-rata pekerja dengan rata-rata jam kerja dibagi rasio upah minimum provinsi dengan rata-rata jam kerja. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 51 Perbandingan Sub Indikator Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam	6,80	6,63	7,08

Grafik 30 Perbandingan Sub Indikator Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam Tahun 2020-2022



Tabel 52 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	UMP	Nilai Aktual
2020	3.103.800	81,65
2021	3.165.000	79,54
2022	3.165.876	84,96

Nilai aktual naik dikarenakan nilai UMP Tahun 2021 ke tahun 2022 naik sehingga nilai indeks juga naik.

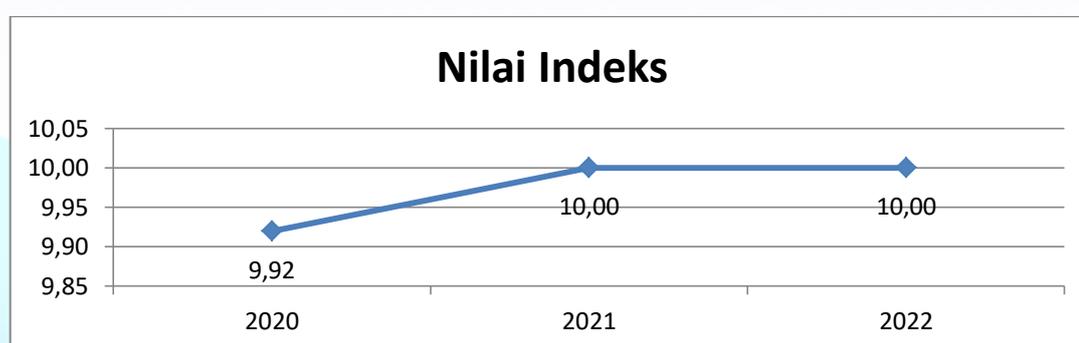
## 2.9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja:

Tabel 53 Perbandingan Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2020-2022

Indikator Utama	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	9,92	10,00	10,00

Grafik 31 Perbandingan Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2020-2022



### 2.9.1. Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

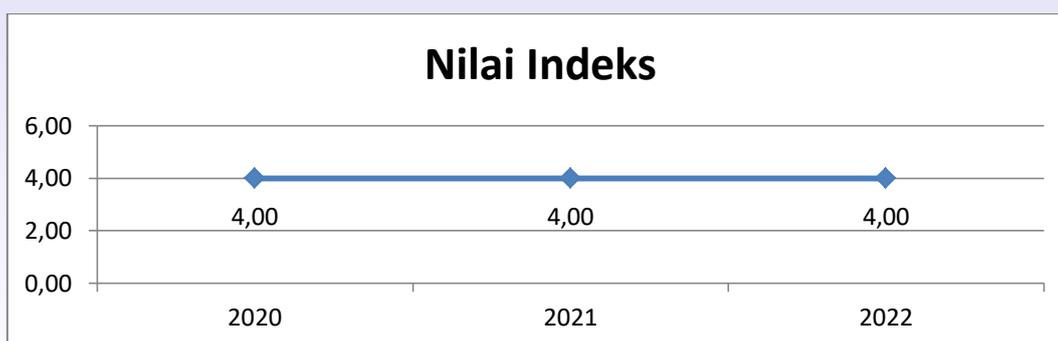
Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan merupakan rasio antara jumlah perusahaan yang menjadi peserta BPJS

Ketenagakerjaan aktif dengan jumlah perusahaan yang wajib ikut BPJS Ketenagakerjaan. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 54 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020-2022 Page | 34

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	4,00	4,00	4,00

Grafik 32 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020-2022



Tabel 55 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

Tahun	Jumlah perusahaan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif	Nilai Aktual
2020	26.865	104,09
2021	24.606	95,34
2022	22.752	28,01

Nilai indeks tiga tahun terakhir sudah mencapai nilai indeks maksimal yaitu 4, sehingga tidak ada penurunan ataupun peningkatan.

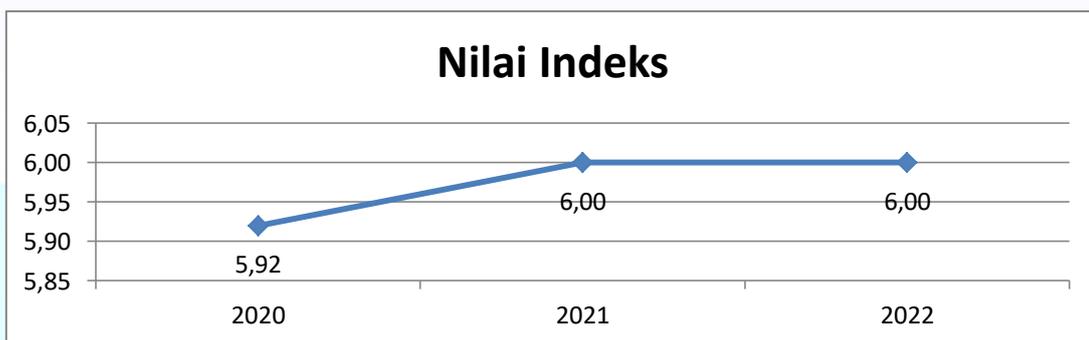
2.9.2. Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif

Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif merupakan rasio antara jumlah Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang aktif membayar dan menyetor iuran dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 56 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif Tahun 2020-2022

Sub Indikator	Nilai Indeks		
	2020	2021	2022
Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif	5,92	6,00	6,00

Grafik 33 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif Tahun 2020-2022



Tabel 57 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pekerja yang terdaftar menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif</b>	<b>Nilai Aktual</b>
2020	526.841	19,73
2021	865.140	20,79
2022	1.168.024	26,83

Tahun 2022, nilai indeks meningkat dan mencapai nilai maksimal indeks dikarenakan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan meningkat tahun 2022.

### **BAB III PENUTUP**

Kesimpulan Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2022 sebagai berikut

Page | 37

1. Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2022 naik, dikarenakan dari 9 Indikator Utama, hanya 1 Indikator mengalami penurunan dibandingkan tahun 2021, yaitu Indikator Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Secara nasional, nilai indeks Sulawesi Selatan naik dari peringkat 11 ke peringkat 5.
3. Namun berdasarkan kategori, Sulawesi Selatan berhasil meraih Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan terbaik pertama untuk kategori urusan ketenagakerjaan besar yangmana berdasarkan Permenaker Nomor 28 Tahun 2016, dari Hasil Pemetaan Intensitas dan Beban Kerja Urusan Pemerintah Daerah di Bidang Ketenagakerjaan Provinsi seluruh Indonesia, Sulawesi Selatan berada pada tingkat intensitas dan beban kerja kategori besar. Prestasi ini berhasil dipertahankan oleh Sulawesi Selatan selama empat tahun berturut-turut sebagai provinsi terbaik pertama.
4. Selain itu, untuk pertama kalinya, Sulawesi Selatan juga mendapatkan penghargaan indikator terbaik pada indikator Hubungan Industrial.

Ke depan, Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan akan memperhatikan proyeksi pengukuran agar nilai indeks pembangunan ketenagakerjaan di Sulawesi Selatan lebih baik. Selain itu, studi komparatif yang dilakukan pada tahun 2023 di Kepulauan Riau dapat menjadi bahan diskusi tim pengukur Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan tahun 2024 dalam pengelolaan data Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2023 di Sulawesi Selatan.