



# **LAPORAN INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2021**

**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: [disnaker.sulselprov.go.id](http://disnaker.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 Ligan Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Kerja, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Di Provinsi Sulawesi Selatan, pengukuran yang akan dilakukan pada tahun 2022 akan menggunakan data tahun 2021 yang akan melalui beberapa tahapan 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 64,20.

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,

a.n KEPALA DINAS  
Sekretaris Dinas,



**Hj. HASNI ZAINAL, S.Sos, M.Si**

Pangkat: Pembina

NIP. 19730620 199803 2 012

## DAFTAR ISI

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| JUDUL.....                                | i   |
| KATA PENGANTAR .....                      | ii  |
| DAFTAR IS .....                           | 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 goncangan 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.

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 penancangan 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.<br>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.<br>Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun  | 5.2.<br>Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja                                                                                                                |
| 8.3.<br>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.<br>Proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian, berdasarkan jenis kelamin                | 3.2.<br>Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non Pertanian(LPINP)<br><br>3.3.<br>Proporsi LPINP untuk Laki-laki<br><br>3.4.<br>Proporsi LPINP untuk Perempuan |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 8.3.1. (a)<br>Persentase tenaga kerja formal                                                              | 4.1.<br>Tingkat Kesempatan Kerja Formal                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 8.3.1. (b)<br>Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian                                           | 3.5.<br>Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian (LPIP)                                                                                                 |
| 8.5.<br>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<br>Upah rata-rata per jam pekerja                                                                   | 8.<br>Proporsi Besaran Upah Rata-rata Per Jam (upah riil) Terhadap Upah Minimum Provinsi (UMP) per Jam (upah kebijakan)                                       |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 8.5.2.<br>Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur                        | 2.3.<br>Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)                                                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 8.5.2.(a)<br>Persentase setengah pengangguran                                                             | 2.4.<br>Persentase Setengah Penganggur                                                                                                                        |
| 8.6.<br>Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan.                                                                                                                                           | 8.6.1.<br>Persentase usia muda (15-24) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET) | 2.1.<br>Persentase NEET (15-24 tahun)                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.7.<br>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. | 8.7.1<br>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) | 2.2.<br>Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 Tahun)                                                                                            |
| 8.8.<br>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                                                                                    | 8.8.1<br>Tingkat frekuensi kecelakaan kerja fatal dan non-fatal, berdasarkan jenis kelamin, sektor pekerjaan dan status migran                                                               | 7.2.<br>Tingkat Kecelakaan Kerja                                                                                                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 8.8.1.(a)<br>Jumlah perusahaan yang menerapkan norma K3                                                                                                                                      | 7.1.<br>Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 8.8.2.<br>Peningkatan kepatuhan atas hak-hak pekerja (kebebasan berserikat dan perundingan kolektif) berdasarkan sumber tekstual ILO dan peraturan perundang-undangan negara terkait         | 6.3.<br>Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan*                                                                              |
| 8.B<br>Pada tahun 2020, mengembangkan dan mengoperasionalkan strategi global untuk ketenagakerjaan pemuda dan menerapkan <i>the Global Jobs Pact of the International Labour Organization</i>                                                                                                                           | 8.B.1.(a)<br>Jumlah peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan                                                                                                                    | 9.1.<br>Tingkat Perusahaan Yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan<br><br>9.2.<br>Tingkat Pekerja Yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan |



## BAB II

### HASIL EVALUASI IPK TAHUN 2021

#### 2.1. Indikator Perencanaan Tenaga Kerja

Page | 5

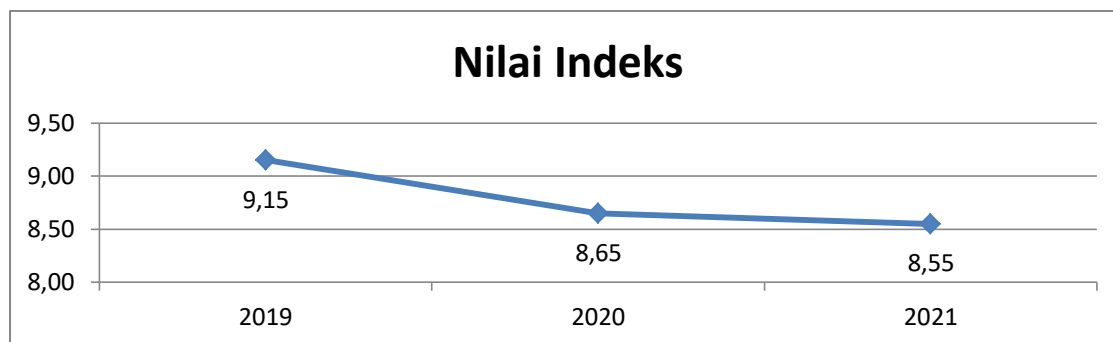
##### 2.1.1. Sub Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi

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 2019-2021

| Indikator Utama & Sub Indikator   | Nilai Indeks |      |      |
|-----------------------------------|--------------|------|------|
|                                   | 2019         | 2020 | 2021 |
| Perencanaan Tenaga Kerja          | 9,15         | 8,65 | 8,55 |
| Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi | 9,15         | 8,65 | 8,55 |

Grafik 1 Perbandingan Sub Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi  
Tahun 2019-2021



Tabel 3 Jumlah Kabupaten/Kota yang Menyusun RTKD

| Tahun | Jumlah Kab/Kota yang Menyusun RTKD |
|-------|------------------------------------|
| 2019  | 24 Kab/Kota                        |
| 2020  | 23 Kab/Kota                        |
| 2021  | 18 Kab/Kota                        |



Penurunan Nilai Indeks pada Sub Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dikarenakan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan masa berlakunya habis. Pada tahun 2021, yang menyusun RTKD sebanyak 18 Kabupaten/Kota dari 24 Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan. Kabupaten/Kota yang habis masa berlakunya sebanyak 5 Kabupaten/Kota, dan 1 Kabupaten/Kota tidak menyusun karena tidak ada alokasi anggarannya.

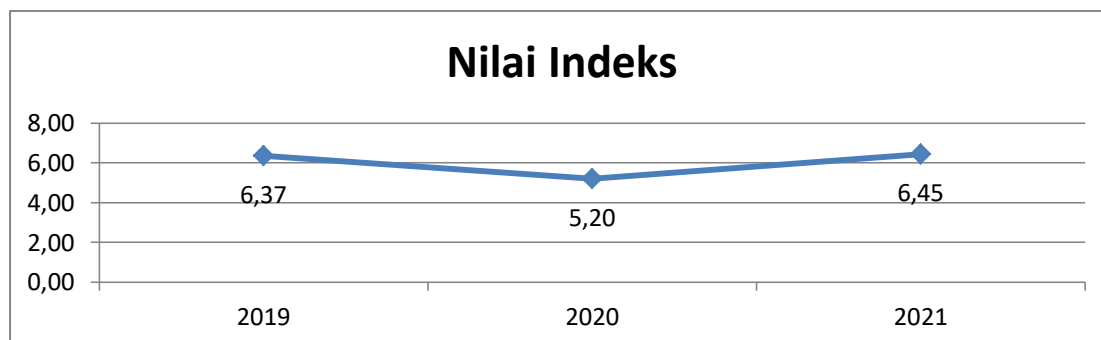
## 2.2. Penduduk dan Tenaga Kerja

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

Tabel 4 Perbandingan Indikator Penduduk dan Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama           | Nilai Indeks |      |      |
|---------------------------|--------------|------|------|
|                           | 2019         | 2020 | 2021 |
| Penduduk dan Tenaga Kerja | 6,37         | 5,20 | 6,45 |

Grafik 2 Perbandingan Indikator Penduduk dan Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021



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

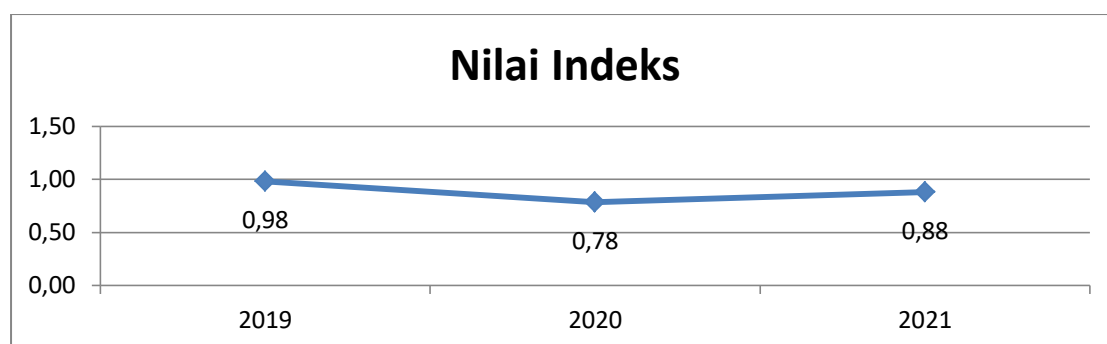
Persentase NEET merupakan rasio antara jumlah Penduduk Usia Muda yang sedang tidak sekolah, bekerja, atau mengikuti pelatihan dengan jumlah Penduduk Usia Muda. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 5 Perbandingan Sub Indikator Persentase NEET (15-24 tahun)  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama & Sub Indikator | Nilai Indeks |      |      |
|---------------------------------|--------------|------|------|
|                                 | 2019         | 2020 | 2021 |
| Penduduk dan Tenaga Kerja       | 6,37         | 5,20 | 6,45 |
| Persentase NEET (15-24 tahun)   | 0,98         | 0,78 | 0,88 |

Page | 7

Grafik 3 Perbandingan Sub Indikator Persentase NEET (15-24 tahun)  
Tahun 2018-2021



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

| Tahun | NEET (15-24 tahun) | Jumlah Penduduk 15-24 | Nilai Aktual |
|-------|--------------------|-----------------------|--------------|
| 2019  | 383.240            | 1.584.173             | 21,83        |
| 2020  | 114.188            | 1.432.641             | 25,48        |
| 2021  | 372.500            | 1.429.689             | 23,78        |

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)

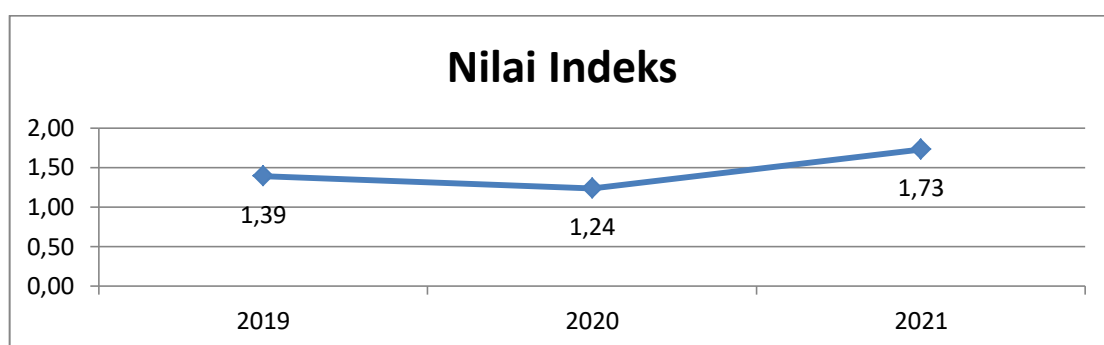
Persentase Anak Yang Bekerja merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja usia 10-17 tahun dengan jumlah populasi penduduk usia 10-17 tahun. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 7 Perbandingan Sub Indikator Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun)  
Tahun 2019-2021

| Sub Indikator                              | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------------------------|--------------|------|------|
|                                            | 2019         | 2020 | 2021 |
| Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun) | 1,39         | 1,24 | 1,73 |

Page | 8

Grafik 4 Perbandingan Sub Indikator Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun)  
Tahun 2019-2021



Tabel 8 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah penduduk yang bekerja usia 10-17 | Jumlah Penduduk Usia 10-17 tahun | Nilai aktual |
|-------|-----------------------------------------|----------------------------------|--------------|
| 2019  | 160.743                                 | 1.319.823                        | 12,18        |
| 2020  | 179.480                                 | 1.175.202                        | 15,27        |
| 2021  | 157.359                                 | 1.164.716                        | 5,33         |

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

### 2.2.3. Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)

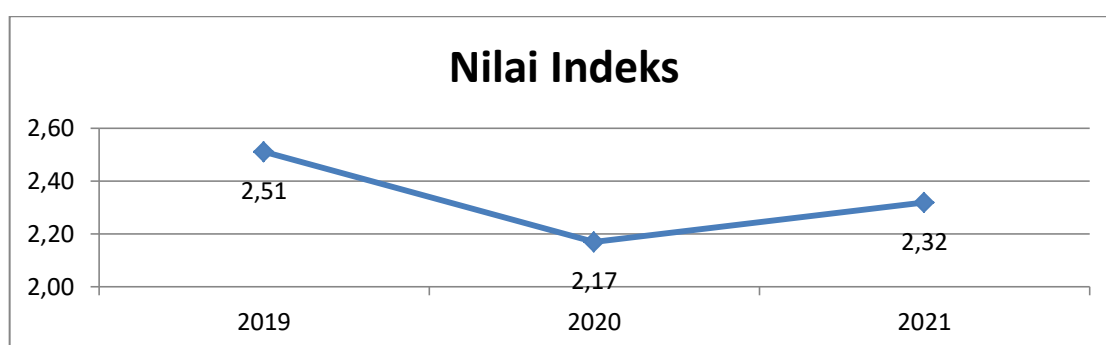
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan rasio antara Jumlah Angkatan Kerja dengan jumlah Penduduk yang bekerja. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 9 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)  
Tahun 2019-2021

| Sub Indikator                    | Nilai Indeks |      |      |
|----------------------------------|--------------|------|------|
|                                  | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) | 2,51         | 2,17 | 2,32 |

Page | 9

Grafik 5 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)  
Tahun 2019-2021



Tabel 10 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | AK        | PYB       | Nilai Aktual |
|-------|-----------|-----------|--------------|
| 2019  | 4.030.400 | 3.830.096 | 4,97         |
| 2020  | 4.276.437 | 4.006.620 | 6,31         |
| 2021  | 4.412.782 | 4.160.433 | 5,72         |

Nilai Indeks Sub Indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami kenaikan dikarenakan semakin banyak penduduk yang bekerja dari jumlah angkatan kerja yang tersedia. Selain itu, semakin sedikit jumlah penganggur, semakin meningkat nilai indeksnya.

#### 2.2.4. Persentase Setengah Pengangguran

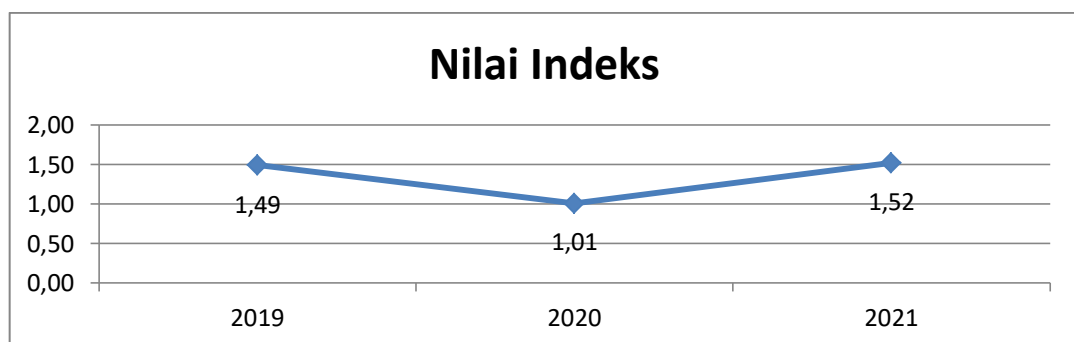
Persentase Setengah Penganggur merupakan rasio jumlah pekerja tidak penuh terpaksa (bekerja di bawah 35 jam per minggu) dengan total penduduk yang bekerja. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 11 Perbandingan Sub Indikator Persentase Setengah Pengangguran  
Tahun 2019-2021

| Sub Indikator                    | Nilai Indeks |      |      |
|----------------------------------|--------------|------|------|
|                                  | 2019         | 2020 | 2021 |
| Persentase Setengah Pengangguran | 1,49         | 1,01 | 1,52 |

Page | 10

Grafik 6 Perbandingan Sub Indikator Persentase Setengah Pengangguran  
Tahun 2019-2021



Tabel 12 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Setengah Penganggur | PYB       | Nilai Aktual |
|-------|---------------------|-----------|--------------|
| 2019  | 289.889             | 3.830.096 | 7,57         |
| 2020  | 399.088             | 4.006.620 | 9,96         |
| 2021  | 1.661.418           | 4.160.433 | 7,42         |

Dari tiga tahun terakhir, Persentase Setengah Pengangguran tahun 2021 adalah nilai indeks yang paling baik, dikarenakan dari 4.160.433 orang Penduduk Yang Bekerja, terdapat 1.661.418 orang yang bekerja di bawah 35 jam per minggu.

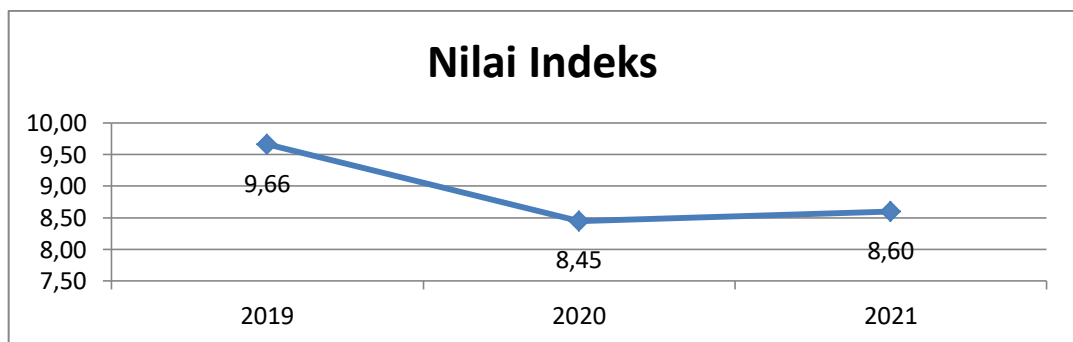
### 2.3. Kesempatan Kerja

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

Tabel 13 Perbandingan Indikator Kesempatan Kerja  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama  | Nilai Indeks |      |      |
|------------------|--------------|------|------|
|                  | 2019         | 2020 | 2021 |
| Kesempatan Kerja | 9,66         | 8,45 | 8,60 |

Grafik 7 Perbandingan Indikator Kesempatan Kerja  
Tahun 2019-2021



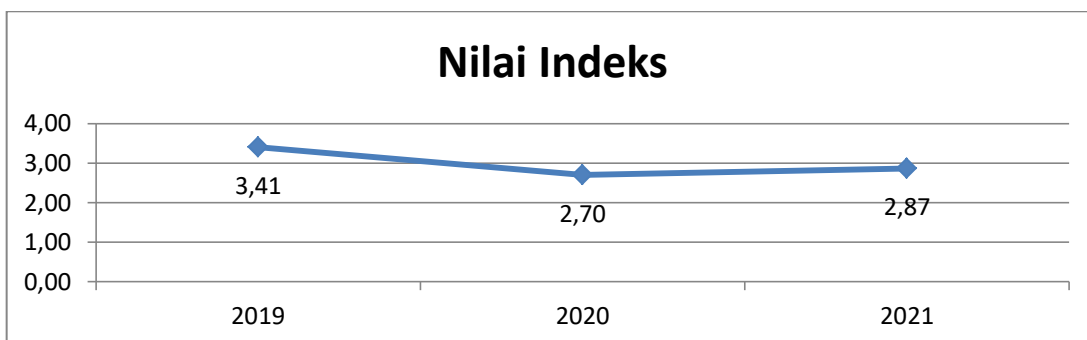
#### 2.3.1. Persentase Tenaga Kerja Formal

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 2019-2021

| Sub Indikator                  | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------------|--------------|------|------|
|                                | 2019         | 2020 | 2021 |
| Persentase Tenaga Kerja Formal | 3,41         | 2,70 | 2,87 |

Grafik 8 Perbandingan Sub Indikator Persentase Tenaga Kerja Formal  
Tahun 2019-2021



Tabel 15 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah PYB secara formal | PYB       | Nilai Aktual |
|-------|--------------------------|-----------|--------------|
| 2019  | 1.526.985                | 3.830.096 | 39,87        |
| 2020  | 1.433.448                | 4.006.620 | 35,78        |
| 2021  | 1.529.347                | 4.160.433 | 36,76        |

Nilai Indeks Persentase Tenaga Kerja Formal di tahun 2021 meningkat dibandingkan tahun 2020 karena semakin banyak penduduk yang bekerja secara formal di Sulawesi Selatan.

### 2.3.2. Proporsi LPINP

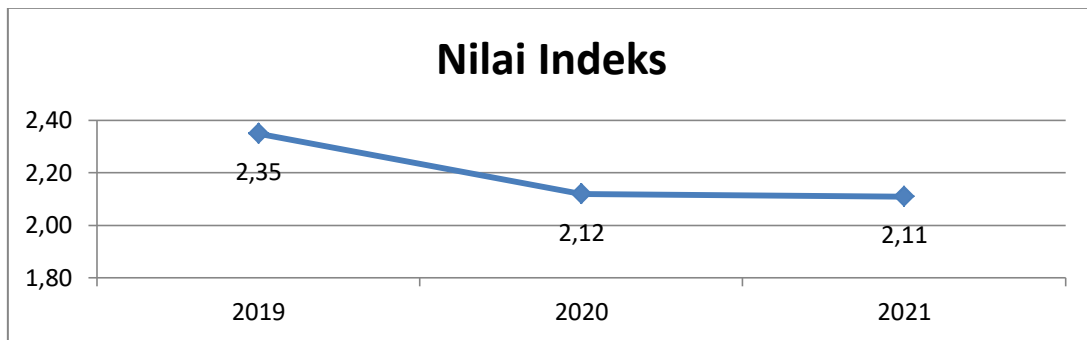
Proporsi LPINP merupakan rasio antara jumlah penduduk yang bekerja secara informal di sektor non-pertanian dengan jumlah penduduk yang bekerja di sektor nonpertanian. Semakin rendah nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan.

Tabel 16 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP  
Tahun 2019-2021

| Sub Indikator  | Nilai Indeks |      |      |
|----------------|--------------|------|------|
|                | 2019         | 2020 | 2021 |
| Proporsi LPINP | 2,35         | 2,12 | 2,11 |



Grafik 9 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP  
Tahun 2019-2021



Tabel 17 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah PYB secara informal di sektor non-pertanian | PYB di Sektor Non Pertanian | Nilai Aktual |
|-------|----------------------------------------------------|-----------------------------|--------------|
| 2019  | 1.030.126                                          | 2.452.688                   | 42,00        |
| 2020  | 1.111.144                                          | 2.412.804                   | 46,05        |
| 2021  | 1.204.589                                          | 2.603.324                   | 46,27        |

Nilai Indeks Proporsi LPINP tahun 2021 menurun dikarenakan jumlah Penduduk yang Bekerja secara informal di sektor non pertanian dan jumlah Penduduk yang Bekerja di Sektor Non Pertanian meningkat, sehingga nilai indeksnya menurun.

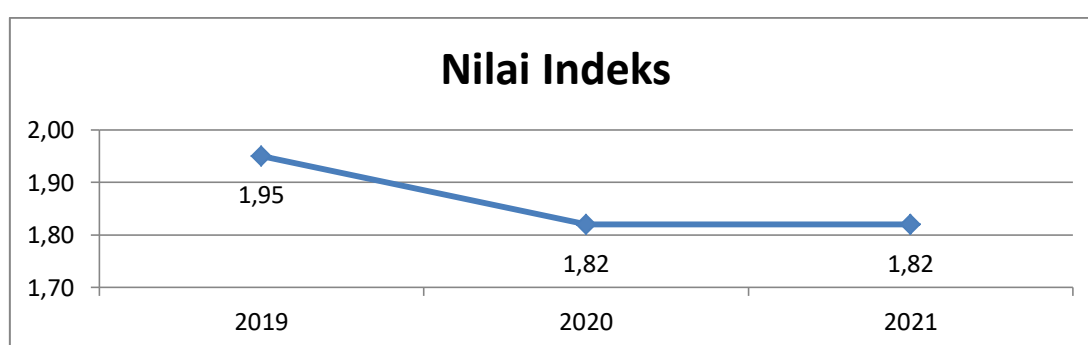
### 2.3.3. Proporsi LPINP Laki-laki

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 2019-2021

| Sub Indikator            | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------|--------------|------|------|
|                          | 2019         | 2020 | 2021 |
| Proporsi LPINP Laki-laki | 1,95         | 1,82 | 1,82 |

Grafik 10 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP Laki-laki  
Tahun 2019-2021



Tabel 19 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah PYB Laki-laki Informal | Jumlah PYB laki-laki di sektor non-pertanian | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------------|----------------------------------------------|--------------|
| 2019  | 520.203                       | 1.393.844                                    | 37,32        |
| 2020  | 549.912                       | 1.358.597                                    | 40,48        |
| 2021  | 589.922                       | 1.451.908                                    | 40,63        |

Nilai Indeks Proporsi LPINP Laki-laki tahun 2021 menurun dikarenakan jumlah Penduduk yang Bekerja Laki-laki secara informal di sektor non pertanian dan jumlah Penduduk Laki-laki yang Bekerja di Sektor Non Pertanian meningkat, sehingga nilai indeksnya menurun.

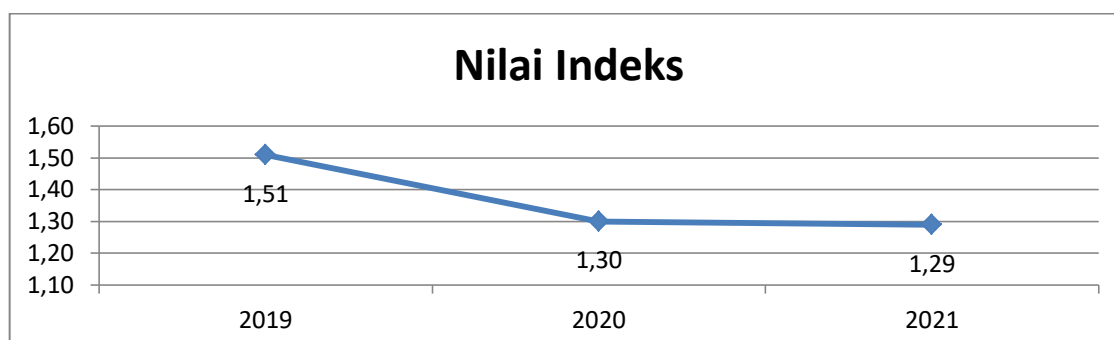
#### 2.3.4. Proporsi LPINP Perempuan

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 2019-2021

| Sub Indikator            | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------|--------------|------|------|
|                          | 2019         | 2020 | 2021 |
| Proporsi LPINP Perempuan | 1,51         | 1,30 | 1,29 |

Grafik 11 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPINP Perempuan  
Tahun 2019-2021



Tabel 21 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah PYB Perempuan Informal | Jumlah PYB perempuan di sektor non-pertanian | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------------|----------------------------------------------|--------------|
| 2019  | 509.923                       | 1.058.844                                    | 48,16        |
| 2020  | 561.232                       | 1.054.207                                    | 53,24        |
| 2021  | 614.667                       | 1.151.416                                    | 53,38        |

Nilai Indeks Proporsi LPINP Perempuan tahun 2021 menurun dikarenakan jumlah Penduduk yang Bekerja Perempuan secara informal di sektor non pertanian dan jumlah Penduduk Perempuan yang Bekerja di Sektor Non Pertanian meningkat, sehingga nilai indeksnya menurun.

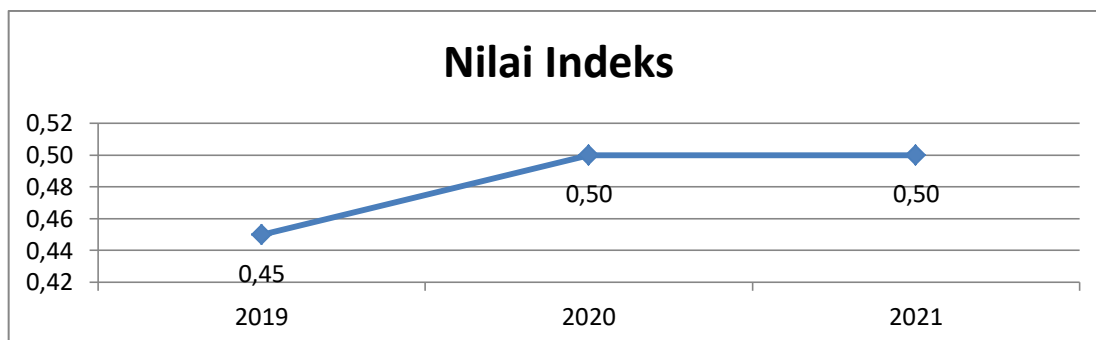
#### 2.3.5. Proporsi LPIP

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 2019-2021

| Sub Indikator | Nilai Indeks |      |      |
|---------------|--------------|------|------|
|               | 2019         | 2020 | 2021 |
| Proporsi LPIP | 0,45         | 0,50 | 0,50 |

Grafik 12 Perbandingan Sub Indikator Proporsi LPIP  
Tahun 2019-2021



Tabel 23 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah PYB di sektor Informal | Jumlah PYB di Sektor Pertanian | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------------|--------------------------------|--------------|
| 2019  | 1.272.985                     | 1.377.408                      | 53,24        |
| 2020  | 1.111.144                     | 1.462.028                      | 91,73        |
| 2021  | 1.426.497                     | 1.557.109                      | 91,61        |

Proporsi LPIP Tahun 2021 dan 2020 nilai indeksnya sama, dikarenakan nilai aktual bernilai 91.

#### 2.4. Pelatihan dan Kompetensi Kerja

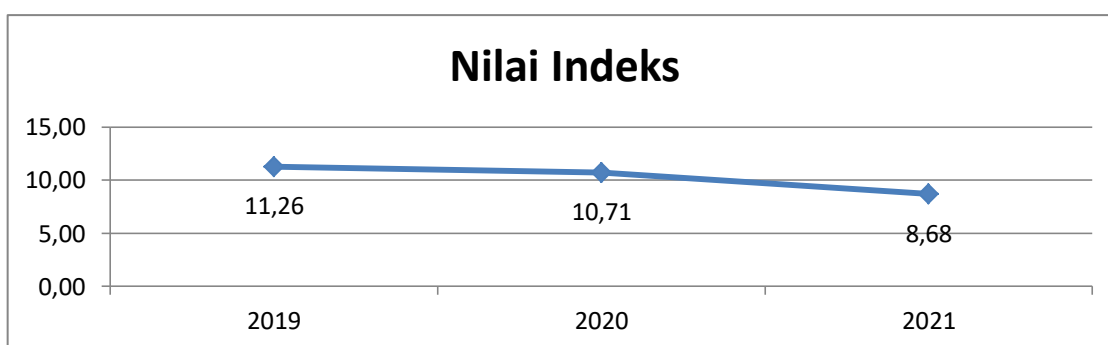
Page | 17

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

Tabel 24 Perbandingan Indikator Pelatihan dan Kompetensi Kerja  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama                | Nilai Indeks |       |      |
|--------------------------------|--------------|-------|------|
|                                | 2019         | 2020  | 2021 |
| Pelatihan dan Kompetensi Kerja | 11,26        | 10,71 | 8,68 |

Grafik 13 Perbandingan Indikator Pelatihan dan Kompetensi Kerja  
Tahun 2019-2021



##### 2.4.1. Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja

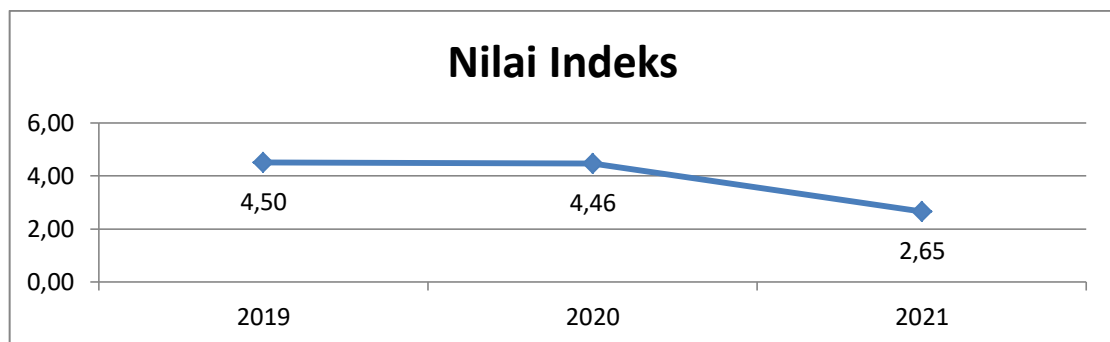
Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja merupakan hasil perkalian dari rasio jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) yang ada di kabupaten/kota dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA dan rasio jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) dengan 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 2019-2021

| Sub Indikator                     | Nilai Indeks |      |      |
|-----------------------------------|--------------|------|------|
|                                   | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja | 4,50         | 4,46 | 2,65 |

Page | 18

Grafik 14 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja  
Tahun 2019-2021



Tabel 26 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) | Jumlah Penganggur SMTP-SMTA | Nilai Aktual |
|-------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------|
| 2019  | 20.150                                                       | 86.859                      | 12,32        |
| 2020  | 19.910                                                       | 125.615                     | 9,91         |
| 2021  | 9.319                                                        | 112.163                     | 5,88         |

Total Daya tampung tahun 2021 menurun sementara jumlah pengangguran SMTP-SMTA 112.163, sehingga nilai aktualnya rendah dan nilai indeksnya menurun.

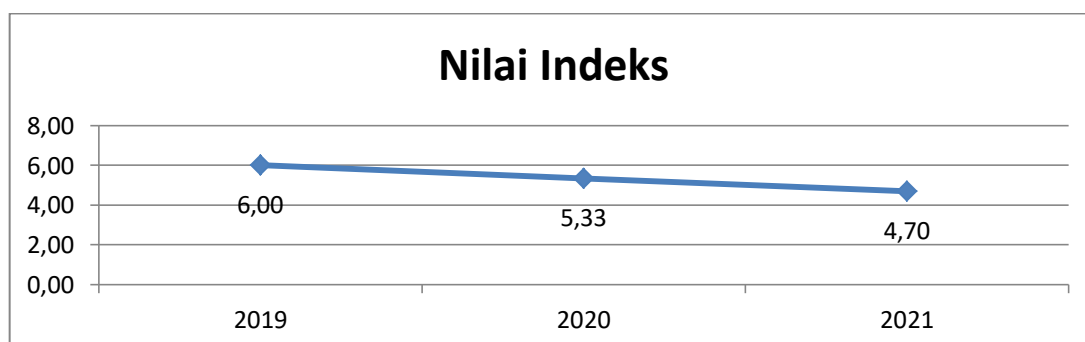
#### 2.4.2. Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja

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 2019-2021

| Sub Indikator                   | Nilai Indeks |      |      |
|---------------------------------|--------------|------|------|
|                                 | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja | 6,00         | 5,33 | 4,70 |

Grafik 15 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja  
Tahun 2019-2021



Tabel 28 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Lulusan Pelatihan Kerja | Jumlah Penganggur SMTP-SMTA | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| 2019  | 16.756                  | 86.859                      | 19,29        |
| 2020  | 11.162                  | 125.615                     | 8,89         |
| 2021  | 8.781                   | 112.163                     | 7,83         |

Jumlah lulusan pelatihan kerja menurun sementara jumlah penganggur SMTP-SMTA 112.163, sehingga nilai aktual dan nilai indeks menurun.

#### 2.4.3. Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi

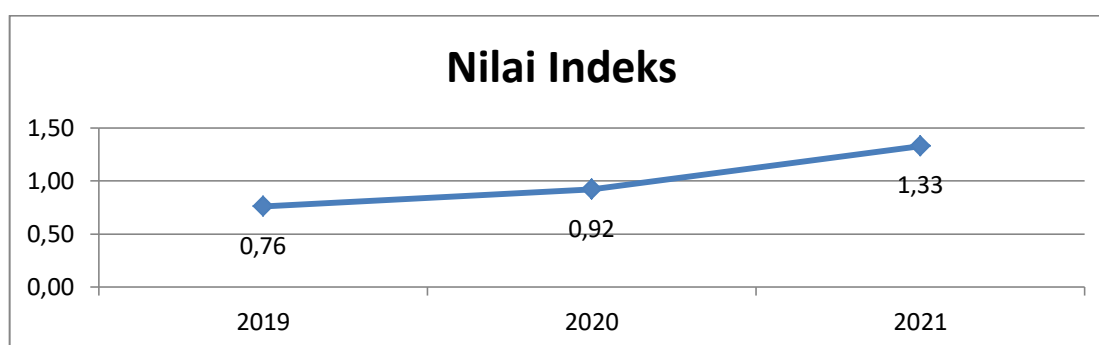
Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi merupakan rasio antara jumlah lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan swasta yang terakreditasi

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 2019-2021

| Sub Indikator                              | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------------------------|--------------|------|------|
|                                            | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi | 0,76         | 0,92 | 1,33 |

Grafik 16 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi  
Tahun 2019-2021



Tabel 30 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi | Total Lembaga Pelatihan | Nilai Aktual |
|-------|--------------------------------------------|-------------------------|--------------|
| 2019  | 72                                         | 467                     | 16,99        |
| 2020  | 103                                        | 513                     | 20,47        |
| 2021  | 154                                        | 517                     | 29,59        |

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



## 2.5. Produktivitas Tenaga Kerja

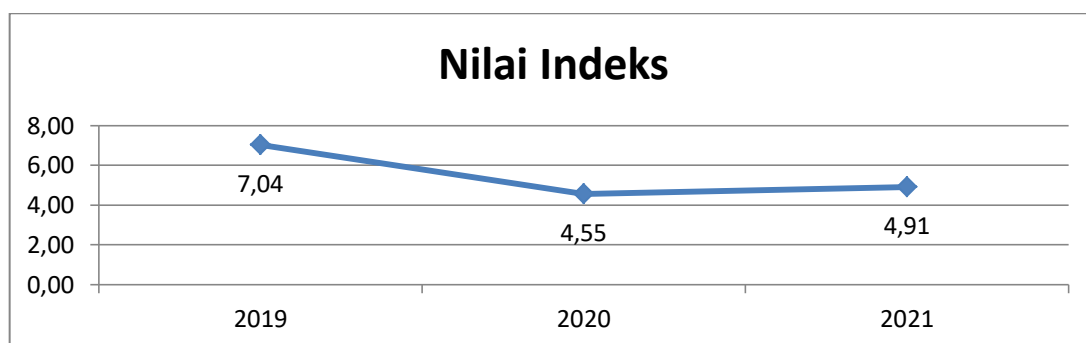
Berikut tabel dan grafik perkembangan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Indikator Produktivitas Tenaga Kerja:

Tabel 31 Perbandingan Indikator Produktivitas Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021

Page | 21

| Indikator Utama            | Nilai Indeks |      |      |
|----------------------------|--------------|------|------|
|                            | 2019         | 2020 | 2021 |
| Produktivitas Tenaga Kerja | 7,04         | 4,55 | 4,91 |

Grafik 17 Perbandingan Indikator Produktivitas Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021



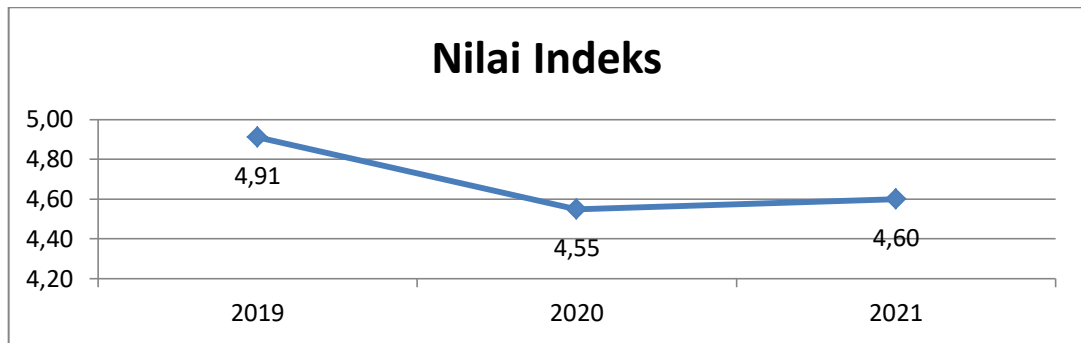
### 2.5.1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

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 2019-2021

| Sub Indikator                      | Nilai Indeks |      |      |
|------------------------------------|--------------|------|------|
|                                    | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja | 4,91         | 4,55 | 4,60 |

Grafik 18 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021



Tabel 33 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah PDRB         | PYB       | Nilai Aktual |
|-------|---------------------|-----------|--------------|
| 2019  | 330.605.000.000.000 | 3.830.096 | 86,00        |
| 2020  | 328.154.570.000.000 | 4.006.620 | 81,00        |
| 2021  | 343.402.510.000.000 | 4.160.433 | 82,00        |

Jumlah PDRB tahun 2021 meningkat dibandingkan tahun 2020, sehingga nilai aktual dan nilai indeks meningkat.

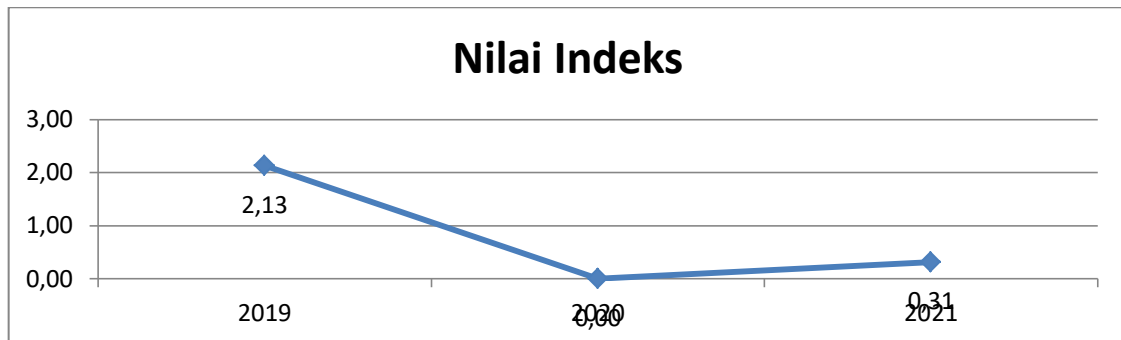
#### 2.5.2. Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja

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 2019-2021

| Sub Indikator                          | Nilai Indeks |      |      |
|----------------------------------------|--------------|------|------|
|                                        | 2019         | 2020 | 2021 |
| Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja | 2,13         | 0,00 | 0,31 |

Grafik 19 Perbandingan Sub Indikator Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021



Tabel 35 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | PDRB                | Nilai Aktual |
|-------|---------------------|--------------|
| 2019  | 330.605.000.000.000 | 5,38         |
| 2020  | 328.154.570.000.000 | (5,07)       |
| 2021  | 343.402.510.000.000 | 0,78         |

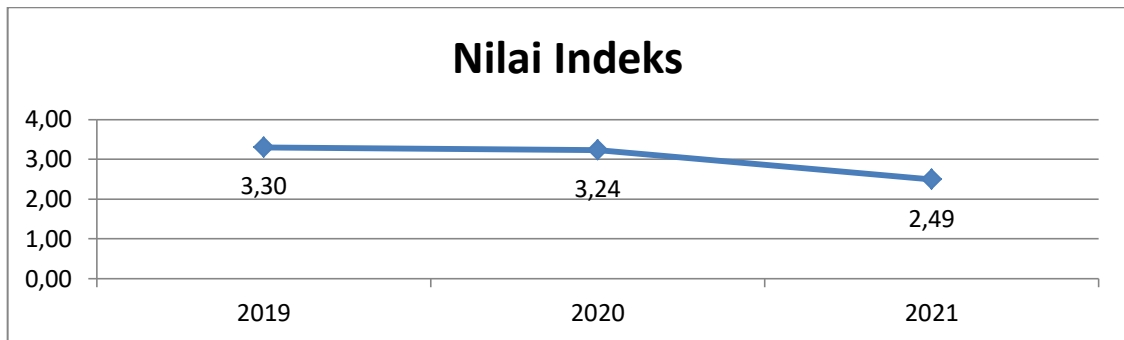
## 2.6. Hubungan Industrial

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

Tabel 36 Perbandingan Indikator Hubungan Industrial  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama     | Nilai Indeks |      |      |
|---------------------|--------------|------|------|
|                     | 2019         | 2020 | 2021 |
| Hubungan Industrial | 3.30         | 3,24 | 2,49 |

Grafik 20 Perbandingan Indikator Hubungan Industrial  
Tahun 2019-2021



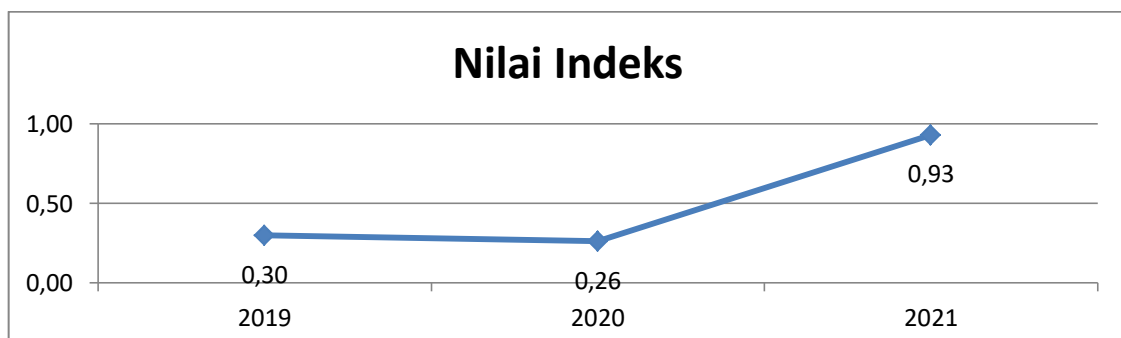
#### 2.6.1. Tingkat PP Yang Disahkan

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 2019-2021

| Sub Indikator            | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------|--------------|------|------|
|                          | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat PP Yang Disahkan | 0,30         | 0,26 | 0,93 |

Grafik 21 Perbandingan Sub Indikator Tingkat PP Yang Disahkan  
Tahun 2019-2021



Tabel 38 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki PP | Total Perusahaan Wajib Lapor | Nilai Aktual |
|-------|------------------------------------------------|------------------------------|--------------|
| 2019  | 1.903                                          | 16.696                       | 10,12        |
| 2020  | 224                                            | 536                          | 8,60         |
| 2021  | 2.247                                          | 7.246                        | 31,00        |

Page | 25

Jumlah Perusahaan yang memiliki PP meningkat di tahun 2021 sehingga nilai indeks dan nilai aktual meningkat.

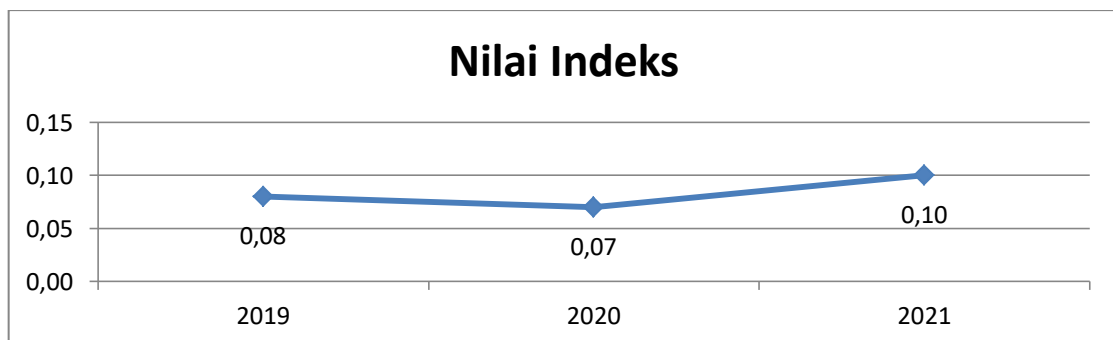
#### 2.6.2. Tingkat PKB Yang Didaftarkan

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 2019-2021

| Sub Indikator                | Nilai Indeks |      |      |
|------------------------------|--------------|------|------|
|                              | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat PKB Yang Didaftarkan | 0,08         | 0,07 | 0,10 |

Grafik 22 Perbandingan Sub Indikator Tingkat PKB Yang Didaftarkan  
Tahun 2019-2021



Tabel 40 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki PKB | Total Perusahaan Wajib Lapor | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------------------------------|------------------------------|--------------|
| 2019  | 561                                             | 16.696                       | 3,36         |
| 2020  | 14                                              | 536                          | 2,61         |
| 2021  | 300                                             | 7.246                        | 4,14         |

Jumlah Perusahaan memiliki PKB tahun 2021 meningkat dibanding tahun 2020 sehingga nilai aktual dan nilai indeks nya meningkat.

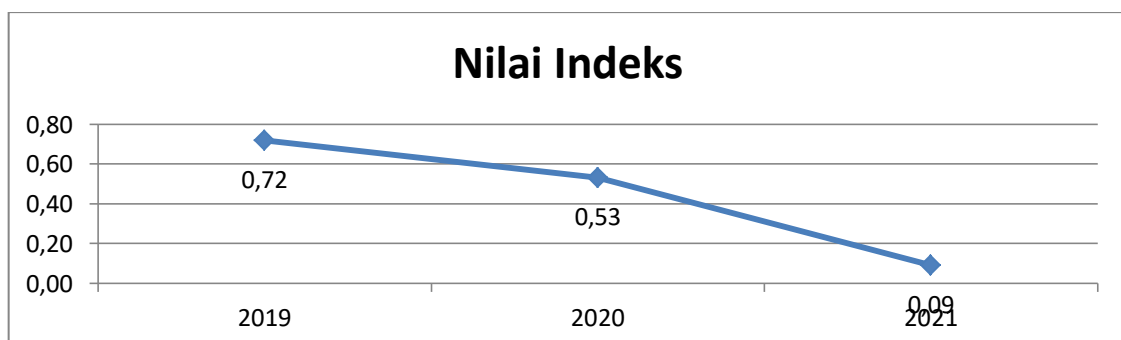
### 2.6.3. Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan

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.

Tabel 41 Perbandingan Sub Indikator Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan  
Tahun 2019-2021

| Sub Indikator                      | Nilai Indeks |      |      |
|------------------------------------|--------------|------|------|
|                                    | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan | 0,72         | 0,53 | 0,09 |

Grafik 23 Perbandingan Sub Indikator Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan  
Tahun 2019-2021



Tabel 42 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki LKS Bipartit | Jumlah Perusahaan dengan skala menengah | Nilai Aktual |
|-------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------|
| 2019  | 191                                                      | 528                                     | 36,17        |
| 2020  | 261                                                      | 982                                     | 26,58        |
| 2021  | 120                                                      | 2.666                                   | 4,50         |

Nilai Aktual menurun drastis di tahun 2021 dikarenakan jumlah perusahaan memiliki LKS Bipartit menurun sehingga nilai indeks juga menurun.

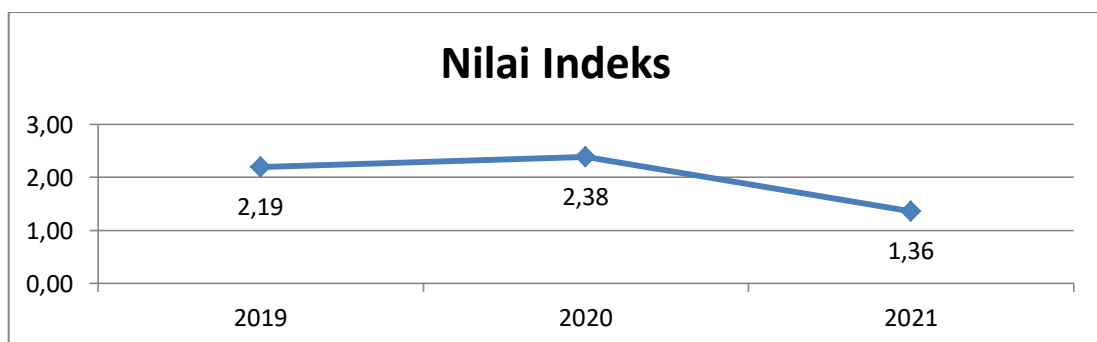
#### 2.6.4. Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

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 2019-2021

| Sub Indikator                            | Nilai Indeks |      |      |
|------------------------------------------|--------------|------|------|
|                                          | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 2,19         | 2,38 | 1,36 |

Grafik 24 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial  
Tahun 2019-2021



Tabel 44 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial | Nilai Aktual |
|-------|-----------------------------------------|--------------|
| 2019  | 236                                     | 1,26         |
| 2020  | 115                                     | 0,46         |
| 2021  | 281                                     | 4,55         |

Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial meningkat pada tahun 2021 sehingga nilai aktual meningkat dan nilai indeks menurun.

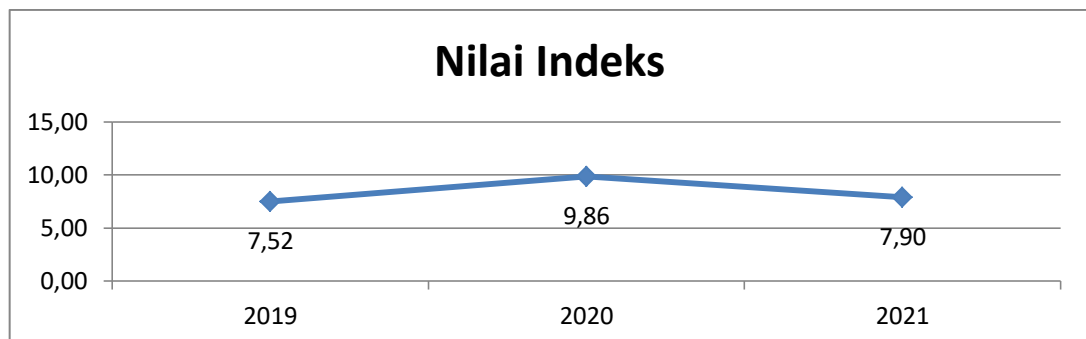
## 2.7. Kondisi Lingkungan Kerja

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

Tabel 45 Perbandingan Indikator Kondisi Lingkungan Kerja  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama          | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------|--------------|------|------|
|                          | 2019         | 2020 | 2021 |
| Kondisi Lingkungan Kerja | 7,52         | 9,86 | 7,90 |

Grafik 25 Perbandingan Indikator Kondisi Lingkungan Kerja  
Tahun 2019-2021





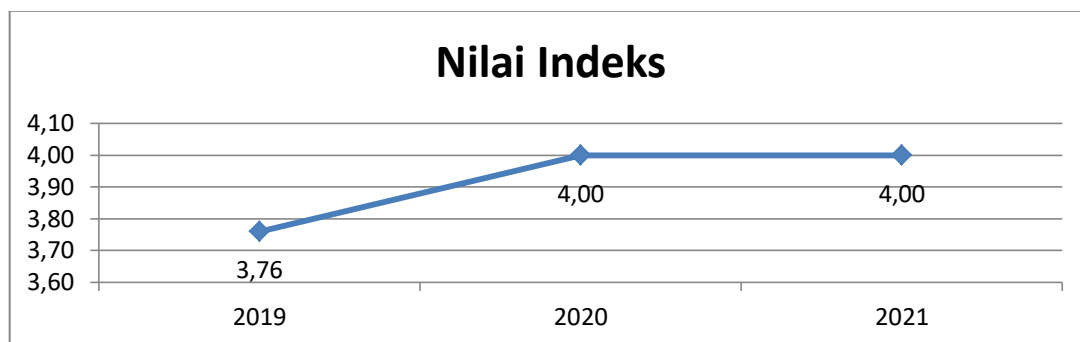
### 2.7.1. Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan

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 2019-2021

| Sub Indikator                        | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------------------|--------------|------|------|
|                                      | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan | 3,76         | 4,00 | 4,00 |

Grafik 26 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan  
Tahun 2019-2021



Tabel 47 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3 | Jumlah Perusahaan Besar | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------------------------|-------------------------|--------------|
| 2019  | 113                                       | 730                     | 28,36        |
| 2020  | 248                                       | 730                     | 36,85        |
| 2021  | 266                                       | 673                     | 39,52        |

Nilai aktual meningkat karena jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3 meningkat, nilai indeks tahun 2020 dan 2021 sama dikarenakan nilai indeks sudah mencapai nilai maksimal indeks.

## 2.7.2. Tingkat Kecelakaan Kerja

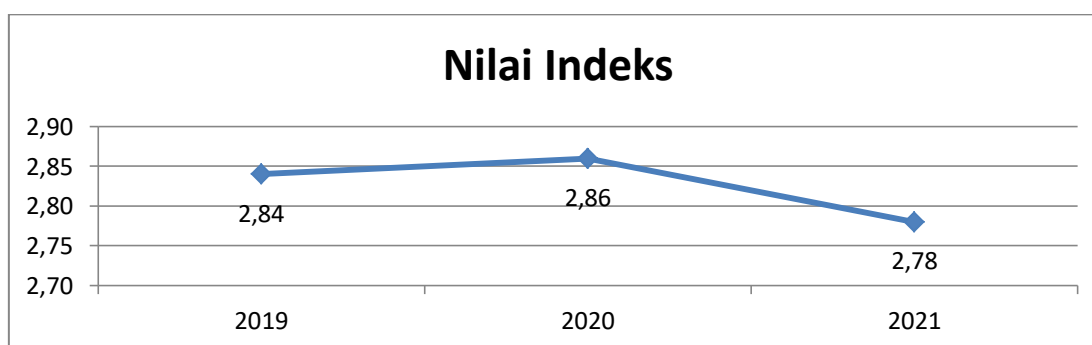
Page | 30

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 2019-2021

| Sub Indikator            | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------|--------------|------|------|
|                          | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Kecelakaan Kerja | 2,84         | 2,86 | 2,78 |

Grafik 27 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kecelakaan Kerja  
Tahun 2019-2021



Tabel 49 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah kecelakaan kerja | Jumlah Pekerja Peserta BPJS | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| 2019  | 543                     | 1.030.721                   | 0,05         |
| 2020  | 362                     | 763.384                     | 0,05         |
| 2021  | 646                     | 865.140                     | 0,07         |

Kecelakaan kerja meningkat sehingga nilai aktual meningkat dan nilai indeks menurun pada tahun 2021.

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

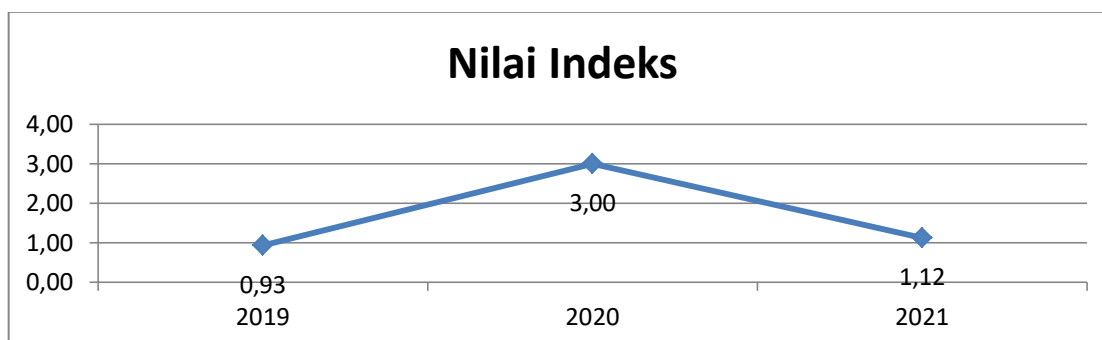
Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan merupakan rasio antara jumlah perusahaan yang telah melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 dengan total perusahaan berskala kecil, menengah, dan besar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

Page | 31

Tabel 50 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Tahun 2019-2021

| Sub Indikator                                               | Nilai Indeks |      |      |
|-------------------------------------------------------------|--------------|------|------|
|                                                             | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan | 0,93         | 3,00 | 1,12 |

Grafik 28 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Tahun 2019-2021



Tabel 51 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah perusahaan wajib lapor ketenagakerjaan | Total Perusahaan | Nilai Aktual |
|-------|-----------------------------------------------|------------------|--------------|
| 2019  | 3.643                                         | 81.220           | 23,15        |
| 2020  | 5.937                                         | 81.220           | 95,84        |
| 2021  | 19.377                                        | 23.141           | 28,09        |

Nilai aktual tahun 2021 menurun sehingga nilai indeks juga menurun.

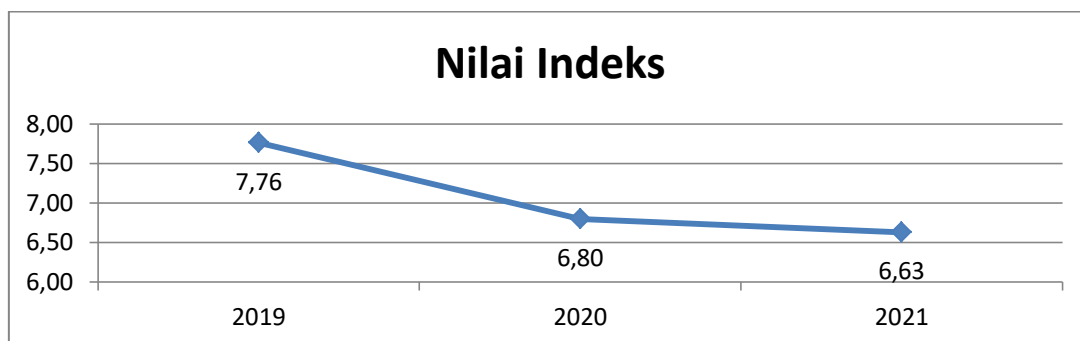
## 2.8. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja

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

Tabel 52 Perbandingan Indikator Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama                      | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------------------|--------------|------|------|
|                                      | 2019         | 2020 | 2021 |
| Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja | 7,76         | 6,80 | 6,63 |

Grafik 29 Perbandingan Indikator Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja  
Tahun 2019-2021



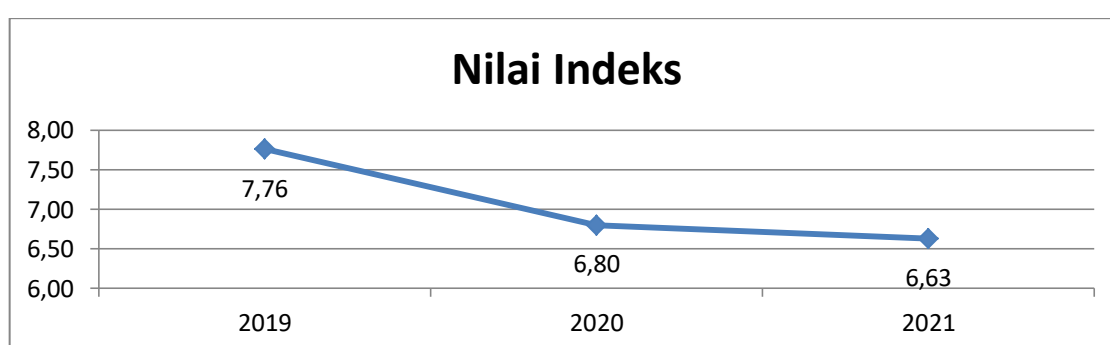
### 2.8.1. Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP per Jam

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 2019-2021

| Sub Indikator                                        | Nilai Indeks |      |      |
|------------------------------------------------------|--------------|------|------|
|                                                      | 2019         | 2020 | 2021 |
| Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam | 7,76         | 6,80 | 6,63 |

Grafik 30 Perbandingan Sub Indikator Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP  
Per Jam Tahun 2019-2021



Tabel 52 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | UMP       | Nilai Aktual |
|-------|-----------|--------------|
| 2019  | 2.860.382 | 93,15        |
| 2020  | 3.165.000 | 81,65        |
| 2021  | 3.165.876 | 79,54        |

Nilai aktual menurun dikarenakan nilai UMP Tahun 2020 ke tahun 2021 hanya naik 0,03%, sehingga nilai indeks juga menurun.

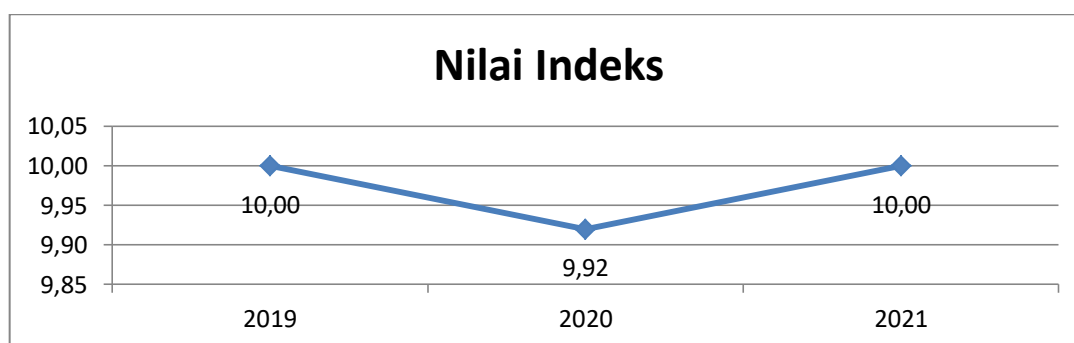
## 2.9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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

Tabel 53 Perbandingan Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021

| Indikator Utama             | Nilai Indeks |      |       |
|-----------------------------|--------------|------|-------|
|                             | 2019         | 2020 | 2021  |
| Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 10,00        | 9,92 | 10,00 |

Grafik 31 Perbandingan Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
Tahun 2019-2021



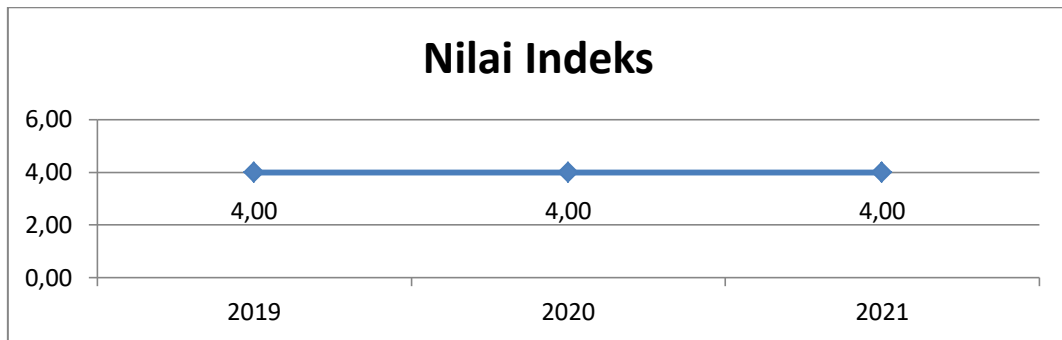
#### 2.9.1. Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

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 2019-2021

| Sub Indikator                                                | Nilai Indeks |      |      |
|--------------------------------------------------------------|--------------|------|------|
|                                                              | 2019         | 2020 | 2021 |
| 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 2019-2021



Tabel 55 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah perusahaan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif | Nilai Aktual |
|-------|-------------------------------------------------------------------|--------------|
| 2019  | 23.705                                                            | 28,35        |
| 2020  | 26.865                                                            | 104,09       |
| 2021  | 24.606                                                            | 95,34        |

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

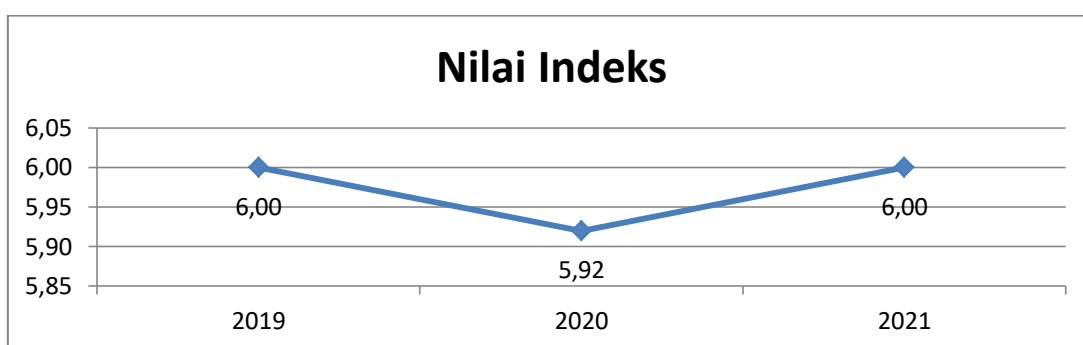
#### 2.9.2. Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif

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 2019-2021

| Sub Indikator                                                                                                           | Nilai Indeks |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|
|                                                                                                                         | 2019         | 2020 | 2021 |
| Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif | 6,00         | 5,92 | 6,00 |

Grafik 33 Perbandingan Sub Indikator Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif Tahun 2019-2021



Tabel 57 Data Pendukung Nilai Aktual Sub Indikator

| Tahun | Jumlah Pekerja yang terdaftar menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif | Nilai Aktual |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 2019  | 611.631                                                                  | 25,78        |
| 2020  | 526.841                                                                  | 19,73        |
| 2021  | 865.140                                                                  | 20,79        |

Tahun 2021, nilai indeks meningkat dan mencapai nilai maksimal indeks dikarenakan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan meningkat tahun 2021.



### **BAB III PENUTUP**

Kesimpulan Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2021 sebagai berikut

Page | 37

1. Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2021 menurun, dikarenakan dari 9 Indikator Utama, 5 Indikator mengalami penurunan dibandingkan tahun 2020.
2. Secara nasional, nilai indeks Sulawesi Selatan menurun dari peringkat 2 ke peringkat 11.
3. Namun, menurut kategori ketenagakerjaan urusan besar, Sulawesi Selatan bertahan di peringkat pertama dan mendapatkan penghargaan terbaik pertama oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI.