

**LAPORAN AKHIR
KEGIATAN
BACKGROUND STUDY
RENCANA
PEMBANGUNAN
JANGKA MENENGAH
NASIONAL (RPJMN)
TAHUN 2025-2029 DAN
RENCANA
PEMBANGUNAN
JANGKA PANJANG
NASIONAL (RPJPN)
TAHUN 2025-2045**

TAHUN ANGGARAN 2022

**Direktorat Ketenagakerjaan
Kedeputan Bidang Kependudukan
dan Ketenagakerjaan
Kementerian PPN/Bappenas
2022**

Kata Pengantar

Puji dan syukur kami panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kami kelancaran sehingga kami pada Tahun Anggaran 2022 dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kegiatan *Background Study* Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025 - 2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025 – 2045.

Penyusunan laporan ini bertujuan untuk mendapatkan lebih detail hasil identifikasi permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan sebagai bahan penyusunan dokumen teknokratik untuk keperluan perencanaan pembangunan. Tidak seperti pola pengerjaan *Background Study* periode sebelumnya yang biasanya dilaksanakan setahun sebelum penyusunan RPJMN (atau T-1), kegiatan kali ini dimulai pada tahun 2022 (T-2) sebagai langkah awal untuk menyusun dokumen RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045. Dengan waktu pengerjaan lebih awal, diharapkan laporan ini dapat menjadi masukan sekaligus pengantar kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dalam jangka menengah dan panjang.

Laporan *Background Study* ini diharapkan dapat diteruskan dan ditindaklanjuti pada tahun 2023 dengan penekanan pada penyusunan program dan kebijakan (*how to*) untuk merespons persoalan yang telah diidentifikasi dalam laporan ini. Besar harapan kami, substansi yang kami telah diperoleh dapat memberi warna sekaligus masukan dalam penyusunan RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045.

Pelaksanaan kegiatan ini melibatkan para pemangku kepentingan baik itu institusi pemerintah pusat (kementerian/lembaga), pemerintah daerah, dan Dunia Usaha, Dunia Industri, dan Dunia Kerja (DUDIKA). Kami mengucapkan terima kasih atas kerja sama dan dukungannya.

Jakarta, 31 Desember 2022

Direktur Ketenagakerjaan
Kementerian PPN/Bappenas

Ringkasan Eksekutif

Pembangunan nasional sebagai upaya untuk mencapai cita-cita luhur mensejahterakan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, dilaksanakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip - prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Untuk mewujudkan hal tersebut, perencanaan pembangunan nasional disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan. Perencanaan pembangunan nasional tersebut dilaksanakan dengan menyusun rencana pembangunan jangka panjang (RPJP), rencana pembangunan jangka menengah (RPJM), dan rencana pembangunan tahunan (RKP).

Perpres No. 80 Tahun 2021 dan Perpres No. 81 Tahun 2021 menyebutkan bahwa tugas pokok Kementerian PPN/Bappenas adalah menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang perencanaan pembangunan nasional untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Selanjutnya, tugas pokok tersebut dijabarkan ke dalam 12 (dua belas) fungsi, yang salah satunya adalah penyusunan rencana pembangunan nasional sebagai acuan penetapan program dan kegiatan kementerian/lembaga dan daerah. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Kementerian PPN/Bappenas saat ini akan menyusun *background study* RPJMN Tahun 2025 - 2029 dan RPJPN Tahun 2025 - 2045.

Penyusunan *background study* RPJMN Tahun 2025 - 2029 dan RPJPN Tahun 2025 - 2045 merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Presiden serta proyeksi kebutuhan di masa mendatang. Perencanaan bidang ketenagakerjaan dalam RPJMN Tahun 2025 - 2029 dan RPJPN Tahun 2025 - 2045 akan memuat, antara lain: (1) Agenda pembangunan nasional; (2) Permasalahan dan isu strategis; (3) Sasaran bidang, arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang; (4) Kerangka pendanaan, regulasi, dan kelembagaan.

Pelaksanaan penyusunan *background study* RPJMN tahun 2025 - 2029 dan RPJPN tahun 2025 - 2045 dilaksanakan pada tahun 2022 ini dalam bentuk kajian dan kegiatan dialog dengan pemangku kepentingan terkait untuk mendapatkan informasi dan data yang lebih akurat mengenai kebutuhan ketenagakerjaan. Kegiatan-kegiatan tersebut terdiri atas tiga kali diskusi yang berisi dua webinar dan satu diskusi terfokus.

Webinar pertama membahas dampak jangka panjang pandemi COVID-19 atau *scarring effect* pada sektor ketenagakerjaan yang merupakan efek negatif jangka panjang dari pengangguran terhadap pasar tenaga kerja di masa depan (Nilsen & Reiso, 2021). Individu yang pernah menganggur lebih mudah mengalami dampak negatif pasar tenaga kerja di masa depan. Dalam jangka pendek, pengangguran akan berimplikasi pada hilangnya pendapatan. Webinar kedua mengenai megatren ketenagakerjaan dan proyeksi ketenagakerjaan mendapatkan hasil bahwa pertumbuhan pekerja paling tinggi yang dibutuhkan dengan jabatan manajer, namun secara jumlah paling banyak dibutuhkan pekerjaan dengan jabatan tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan. Diskusi terfokus sebagai tahapan terakhir membahas mengenai aspirasi generasi muda yang menghasilkan beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat dilakukan untuk memanfaatkan bonus demografi.

Daftar Isi

Kata Pengantar	2
Ringkasan Eksekutif.....	3
BAB I. PENDAHULUAN	6
1.1 Latar Belakang	6
1.2 Dasar Hukum	8
1.3 Tujuan	8
1.4 Ruang Lingkup	9
1.5 Keluaran	9
BAB II. <i>BACKGROUND STUDY</i> RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH NASIONAL (RPJMN) TAHUN 2025 - 2029 DAN RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG NASIONAL (RPJPN) TAHUN 2025 - 2045	11
BAB III. HASIL	15
3.1 Webinar I: Prospek Ekonomi Makro dan Pengaruh Scarring Effect Terhadap Ketenagakerjaan	15
3.2 Webinar II: Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan	16
3.3 Diskusi Kelompok Terfokus (<i>Focus Group Discussion</i>) Aspirasi Generasi Muda	18
BAB IV. Kesimpulan dan Rekomendasi	20
4.1 Kesimpulan	20
4.2 Rekomendasi	20
Lampiran 1-4	
Laporan Konsultan.....	21

Daftar Gambar

Gambar 1. Rapat Lanjutan Pembahasan Rencana Kegiatan Background Study RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045	11
Gambar 2. Webinar I: Prospek Ekonomi Makro dan Pengaruh Scarring Effect terhadap Ketenagakerjaan	12
Gambar 4. Rapat Persiapan FGD Aspirasi Generasi Muda	13
Gambar 5. Webinar Prospek Ekonomi Makro dan Pengaruh Scarring Effect Terhadap Ketenagakerjaan pada tanggal 16 Juni 2022	14
Gambar 6. Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan yang dilaksanakan pada tanggal 28 Juli 2022	16
Gambar 7. Pelaksanaan Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) Aspirasi Generasi Muda pada tanggal 20 September 2022.....	17

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional sebagai upaya untuk mencapai cita - cita luhur mensejahterakan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, dilaksanakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip - prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Untuk mewujudkan hal tersebut, perencanaan pembangunan nasional disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan. Perencanaan pembangunan nasional tersebut dilaksanakan dengan menyusun rencana pembangunan jangka panjang (RPJP), rencana pembangunan jangka menengah (RPJM), dan rencana pembangunan tahunan (RKP).

Berdasarkan UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional disusun sebagai penjabaran dari tujuan dibentuknya pemerintahan negara Republik Indonesia dan pedoman dalam menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional yang memuat tentang visi, misi dan program Presiden. Dalam pelaksanaannya, RPJM dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) yang bersifat tahunan yang memuat tentang prioritas pembangunan nasional, perencanaan makro, sasaran, arah kebijakan, program dan kegiatan pokok yang akan dicapai dan merupakan acuan dalam penyusunan RAPBN pada tahun yang bersangkutan.

Perpres No. 80 Tahun 2021 dan Perpres No. 81 Tahun 2021 menyebutkan bahwa tugas pokok Kementerian PPN/Bappenas adalah menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang perencanaan pembangunan nasional untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Selanjutnya, tugas pokok tersebut dijabarkan ke dalam 12 (dua belas) fungsi, yang salah satunya adalah penyusunan rencana pembangunan nasional sebagai acuan penetapan program dan kegiatan kementerian/lembaga dan daerah. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Kementerian PPN/Bappenas saat ini akan menyusun background study RPJMN Tahun 2025 - 2029 dan RPJPN Tahun 2025 - 2045.

Penyusunan background study RPJMN Tahun 2025 - 2029 dan RPJPN Tahun 2025 - 2045 merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Presiden serta proyeksi kebutuhan di masa mendatang. Perencanaan bidang ketenagakerjaan dalam RPJMN Tahun 2025 - 2029 dan RPJPN Tahun 2025 - 2045 akan memuat, antara lain: (1) Agenda pembangunan nasional; (2) Permasalahan dan isu strategis; (3) Sasaran bidang, arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang; (4) Kerangka pendanaan, regulasi, dan kelembagaan.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Pembangunan ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan sehingga hak - hak dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja dapat terpenuhi dan secara bersamaan juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan

ketenagakerjaan sangat berkaitan dengan banyak dimensi sehingga perlu menyusun strategi kebijakan yang terpadu dan menyeluruh melalui kerja sama dan koordinasi lintas sektor dari berbagai pihak, termasuk pemerintah pusat dan daerah, dunia usaha, tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan, dan masyarakat.

Berdasarkan dokumen Visi Indonesia 2045, dengan prakiraan populasi sebesar 318 juta pada tahun 2045, angkatan kerja diproyeksikan mencapai 197,2 juta orang dengan proporsi mayoritas (90 persen) berlatar belakang pendidikan SMA ke atas. Tahun 2045 selain diperingati sebagai tahun ke-100 kemerdekaan Republik Indonesia juga diperkirakan akan diiringi dengan pencapaian seperti menurunnya tingkat pengangguran terbuka (TPT) ditekan pada kisaran 3-4 persen. Perubahan profil tenaga kerja tampak pada bergesernya porsi tenaga kerja sektor pertanian dari sebanyak 32,9 persen pada 2015 menjadi hanya berada di kisaran 13 persen pada tahun 2045.

Namun demikian, pada tahun 2020, wabah pandemi COVID-19 mulai merebak dan memaksa Pemerintah untuk melakukan pembatasan aktivitas dan pengurangan mobilitas. Kondisi tersebut lalu menciptakan disrupsi pada pasar kerja dan membuat kondisi penciptaan lapangan kerja di Indonesia mengalami kesulitan dalam menyerap tenaga kerja yang tersedia. Pandemi COVID-19 yang dimulai pada bulan Maret 2020 di Indonesia memberikan dampak yang beragam, baik bagi aspek sosial maupun ekonomi di Indonesia termasuk pada aspek ketenagakerjaan yang menjadi isu penting untuk mendapat perhatian. Tingkat Pengangguran Terbuka mengalami kenaikan sebesar 1,84% pada tahun 2020 dibanding tahun 2019 sehingga melonjak menjadi 7,07% (BPS, Agustus 2020). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia (TPAK) pada tahun 2020 tercatat mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu berada pada angka 67,77%. Jumlah angkatan kerja mengalami kenaikan 2,36 juta orang dari tahun sebelumnya. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan kerja yang artinya peningkatan tersebut tidak berbanding lurus dengan penciptaan lapangan kerja yang ada. Pekerja Informal juga masih mendominasi pada penduduk yang bekerja sebanyak 60,47 persen. Sedangkan jika melihat dari status pekerjaan, justru penduduk yang berstatus buruh/karyawan/pegawai dan berusaha dibantu buruh tetap ataupun tidak tetap mengalami penurunan pada tahun sebelumnya.

Pembangunan ketenagakerjaan jangka menengah dan panjang difokuskan pada peningkatan relevansi keahlian tenaga kerja dengan kebutuhan dunia kerja dan pemantapan sistem perlindungan bagi tenaga kerja dalam mendukung penciptaan lapangan kerja seluas-luasnya, serta peningkatan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Tenaga kerja yang berkualitas diharapkan dapat mendukung peningkatan nilai tambah ekonomi.

Visi Indonesia 2045, mencantumkan sasaran tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang diperkirakan meningkat menjadi sekitar 78 persen, dengan partisipasi perempuan meningkat menjadi 65 persen. Dengan sasaran seperti itu, produktivitas tenaga kerja harus terus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan vokasi serta pemanfaatan kemajuan teknologi untuk mempercepat pembangunan ekonomi. Pasar tenaga kerja perlu bersifat fleksibel dan adaptif terhadap perubahan struktur ekonomi dan teknologi.

Untuk menyusun perencanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang efektif, maka diperlukan koordinasi penyusunan yang melibatkan kerja sama berbagai pihak. Dalam melaksanakan hal tersebut, Direktorat Ketenagakerjaan akan melaksanakan kegiatan Background Study RPJMN 2025 - 2029 dan RPJPN 2025 - 2045 Bidang Ketenagakerjaan.

1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum kegiatan Background Study Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025 – 2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025 – 2045 bidang ketenagakerjaan mengacu pada aturan-aturan sebagai berikut:

- a. Pasal 4 (1) Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang - Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- d. Undang - Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- e. Undang - Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- f. Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- g. Undang - Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah
- h. Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025;
- i. Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
- j. Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
- k. Peraturan Presiden No. 80 Tahun 2021 tentang Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional;
- l. Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2021 tentang Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

1.3 Tujuan

Tujuan pelaksanaan kegiatan Background Study RPJMN 2025 - 2029 dan RPJPN 2025 - 2045 Bidang Ketenagakerjaan pada pelaksanaan tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan sebagai bahan perencanaan;
2. Menghimpun masukan kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan organisasi masyarakat, terkait bidang ketenagakerjaan dalam proses penyusunan;
3. Menyusun sasaran, arah kebijakan, dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dalam dokumen perencanaan.

1.4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup kegiatan Background Study RPJMN 2025 - 2029 Bidang Ketenagakerjaan adalah:

1. Penyiapan rancangan Background Study RPJMN 2025 - 2029 Bidang Ketenagakerjaan yang bersifat teknokratik, menyeluruh, dan terukur.
2. Penyelarasan rancangan RPJMN 2025 - 2029 Bidang Ketenagakerjaan dengan rencana strategis dan rencana pembangunan di daerah.
3. Penyusunan rancangan akhir RPJMN 2025 - 2029 Bidang Ketenagakerjaan.

Sedangkan ruang lingkup kegiatan Background Study RPJPN 2025 - 2045 Bidang Ketenagakerjaan antara lain:

1. Mengidentifikasi hasil Tahap 1 Reformasi Ketenagakerjaan (2016-2025):
 - a. Tahap reformasi menuju pasar tenaga kerja yang fleksibel dan adaptif.
 - b. Tahap peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan tenaga kerja melalui penguatan relevansi dengan kebutuhan industri
2. Menampung dan menganalisis masukan kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan organisasi masyarakat untuk Tahap 2 Reformasi Ketenagakerjaan (2025-2035) yaitu sebagai berikut:
 - a. Tahap penguatan transisi lapangan kerja dan pelatihan berbasis kompetensi.
 - b. Tahap penguatan relevansi terutama di bidang keteknikan dan teknologi informasi.
3. Menampung dan menganalisis masukan kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan organisasi masyarakat untuk Tahap 3 Reformasi Ketenagakerjaan (2036-2045) yaitu sebagai berikut
 - a. Tahap pemantapan sistem pelatihan dan sertifikasi di seluruh sektor ekonomi serta transisi lapangan kerja.
 - b. Tahap perluasan cakupan SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) Ketenagakerjaan secara universal.
4. Menyusun sasaran, arah kebijakan, dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dalam dokumen Background Study Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2025-2045.
5. Penyusunan rancangan akhir RPJP Nasional Tahun 2025-2045.

Ruang lingkup wilayah yang akan menjadi lokasi kegiatan Background Study Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Nasional Tahun 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 Bidang Ketenagakerjaan meliputi empat provinsi, yaitu: Sumatera Utara, Sulawesi Selatan, Jawa Barat, dan Lampung.

1.5 Keluaran

Hasil kegiatan Background Study RPJMN 2025-2029 dan RPJPN Tahun 2025-2045 Bidang Ketenagakerjaan adalah dokumen awal untuk penyusunan perencanaan pembangunan jangka menengah dan dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang

bidang ketenagakerjaan yang tersusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan.

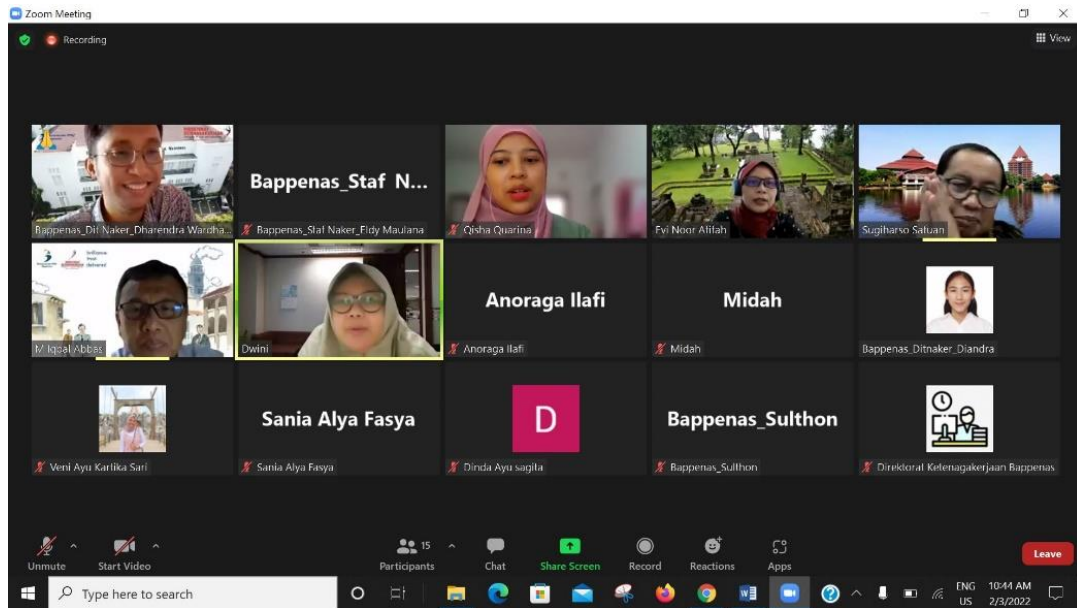
BAB II. BACKGROUND STUDY RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH NASIONAL (RPJMN) TAHUN 2025 - 2029 DAN RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG NASIONAL (RPJPN) TAHUN 2025 - 2045

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) merupakan pedoman bagi penyusunan RPJP Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) setiap 5 tahunan, dan Rencana Kerja Pemerintah. Untuk mencapai sasaran pokoknya, RPJPN terbagi menjadi beberapa tahapan pembangunan jangka menengah yang dituangkan di dalam RPJMN I-IV. Saat ini, RPJPN 2005 – 2025 sudah memasuki periode akhir yang ditandai dengan RPJMN IV yaitu RPJMN 2019 – 2024 sehingga perlu dilakukan persiapan rangka menyusun RPJPN di bidang ketenagakerjaan. Untuk menyiapkan dokumen RPJPN 2025 – 2045 maka diperlukan juga dokumen RPJMN I untuk pelaksanaan periode 2025 – 2029 sebagai landasan awal untuk berjalannya pelaksanaan RPJPN 2025 – 2045.

Terdapat setidaknya empat pilar pembangunan Indonesia yang perlu perhatian untuk dapat mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045 yaitu: 1) pilar pembangunan manusia dan penguasaan IPTEK; 2) pilar pembangunan ekonomi berkelanjutan; 3) pemerataan pembangunan; dan 4) pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan. Dalam pilar pembangunan manusia dan penguasaan IPTEK, terdapat bagian mengenai Reformasi Ketenagakerjaan yang memiliki cita-cita angka tingkat partisipasi angkatan kerja mencapai 78% serta tingkat pengangguran terbuka turun hingga mencapai tingkat pengangguran natural (*natural rate of unemployment*) pada tingkat 3-4%.

Untuk memenuhi cita-cita tersebut, dibutuhkan kajian awal untuk dapat memberikan rancangan awal dokumen perencanaan, baik bagi RPJPN 2025 – 2045 maupun RPJMN 2025 – 2029. Pada tahun 2022, Direktorat Ketenagakerjaan mengadakan kegiatan Background Study RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045 yang diawali dengan diskusi bersama tenaga ahli di bidang ketenagakerjaan untuk membahas rancangan kerja dan hasil yang akan dicapai di tahun 2022. Rapat tersebut dilaksanakan pada tanggal 20 Januari 2022 sebagai kick-off pelaksanaan Background Study RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045 bidang ketenagakerjaan dan dilanjutkan dengan rapat pada tanggal 3 Februari 2022.

Gambar 1. Rapat Lanjutan Pembahasan Rencana Kegiatan Background Study RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045



Secara umum, rapat tanggal 3 Februari 2022 bertujuan untuk membahas secara detail mengenai kerangka *Background Study* RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2049 (selanjutnya disebut BS RPJMN dan RPJPN) bidang ketenagakerjaan serta mengenai pembagian tugas bagi para tenaga ahli yang urun membantu pengerjaan kajian tersebut. Kerangka penyusunan BS RPJMN dan RPJPN tersebut terdiri dari Kondisi Makro dan Iklim Ketenagakerjaan, Megatren Ketenagakerjaan, Penilaian Kebijakan Ketenagakerjaan, Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi serta Kualitas SDM, Pelindungan dan Pengawasan Pekerja, Pelindungan Pekerja Migran, dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Namun, untuk melakukan efisiensi pengerjaan, maka pelaksanaan kajian terbatas untuk mencakup Kondisi Makro dan Iklim Ketenagakerjaan, Megatren Ketenagakerjaan, dan kegiatan lainnya yaitu Aspirasi Generasi Muda.

Setelah pelaksanaan kegiatan rapat tersebut selesai dilaksanakan, pelaksanaan kajian dilakukan dengan dimulainya pelaksanaan webinar pertama mengenai **Prospek Ekonomi Makro dan Pengaruh *Scarring Effect* Terhadap Ketenagakerjaan.**

Gambar 2. Rapat Webinar I: Prospek Ekonomi Makro dan Pengaruh Scarring Effect terhadap Ketenagakerjaan

... Providing quality trai Who can see your viewing activity? × Kerja Program

The Objectives of Pre-Employment Card Program:
To increase the competency, productivity, competitiveness of Indonesia's labor force (Perpres 36/2020), while promoting entrepreneurship (Perpres 76/2020)

Innovation of PraKerja Program

- On-demand application
- End-to-end digital implementation
- Customer-centric approach
- Public-Private Partnerships (PPP)
- Multi-channel Government-to-Person payment
- Responsive contact center

Kartu Prakerja Ecosystem

997 Quality Trainings (Average rating 4.3%)	172 Training institutions	6 Digital Platforms	6 Payment system provider (Bank/E-wallet)
---	---------------------------	---------------------	---

12 million beneficiaries (until 2022)

514 District/city	62% Living in rural areas	52% Women
2% Person with disabilities	3.5% Ex-migrant workers	18% Primary School graduates and below

7 Most in Demand Course Category

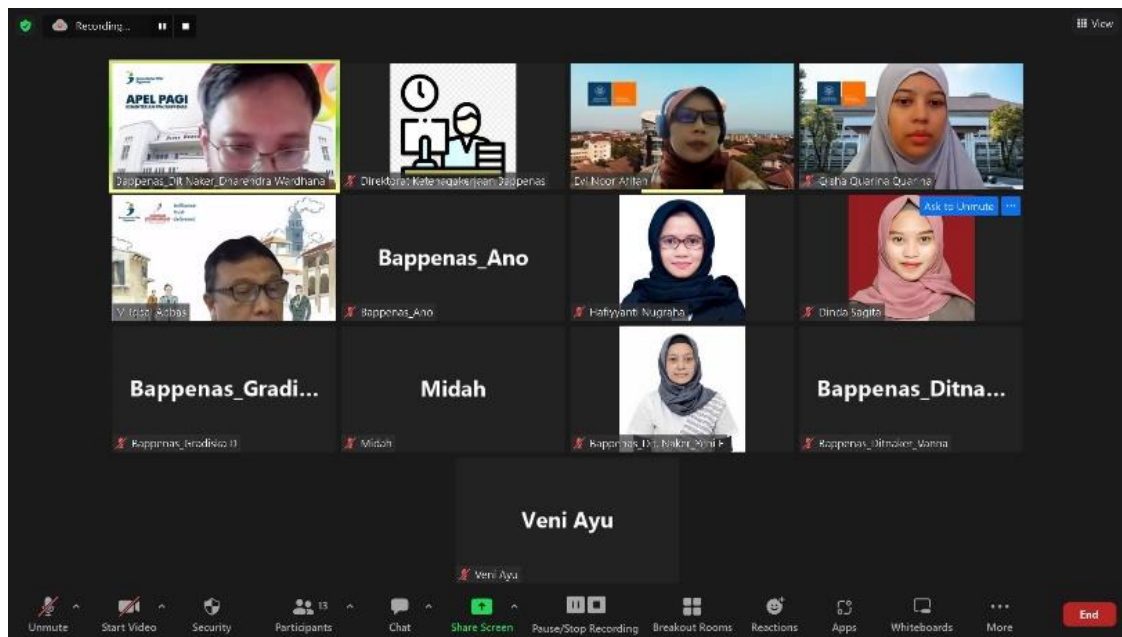
1. Sales and Marketing (Digital Sales and Marketing Strategy)
2. Life Style (Making Masks and Make Up Artistry)
3. Foreign Language (English, Mandarin)
4. Food and Beverages (Cooking Technique, Cake Making and)
5. Management (Home Industry/MSME)
6. Finance (Financial Planning and Accounting Courses)
7. Social & Behavior Communication and Successful Job Interview

Kegiatan tersebut dilaksanakan pada tanggal 16 Juni 2022 dan dihadiri oleh sekitar 224 peserta zoom dan sebanyak 769 kali disaksikan melalui kanal YouTube.

Kegiatan berikutnya yaitu pelaksanaan webinar kedua mengenai **Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan** yang dilaksanakan pada tanggal 28 Juli 2022 dan disaksikan sebanyak 344 kali melalui kanal YouTube.

Kegiatan terakhir yang dilaksanakan di tahun 2022 adalah diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion/FGD*) yang membahas mengenai **Aspirasi Generasi Muda** pada tanggal 20 September 2022 yang mengundang berbagai narasumber dari institusi pemerintah, BUMN, asosiasi pengusaha, akademisi, serta perwakilan dari generasi muda. Rapat persiapan dilaksanakan pada tanggal 22 Agustus 2022 dengan menentukan tema acara dan rapat tanggal 5 September 2022 untuk membahas persiapan kegiatan FGD.

Gambar 3. Rapat Persiapan FGD Aspirasi Generasi Muda



Selain kegiatan yang dilakukan secara *bottom-up* tersebut, kegiatan kajian mengenai BS RPJMN dan RPJPN juga dilakukan kajian melalui skema *top-down* yang mengambil beberapa informasi dan literasi dari berbagai sumber yang dituangkan ke dalam laporan tenaga ahli sebagaimana terlampir.

BAB III. HASIL

Bagian ini akan memaparkan hasil kegiatan antar pemerintah dan industri melalui kegiatan Forum Komunikasi Reformasi Sistem Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia Tahap Ketiga. Terdapat 3 (tiga) dokumen keluaran yang dihasilkan, antara lain:

3.1 Webinar I: Prospek Ekonomi Makro dan Pengaruh Scarring Effect Terhadap Ketenagakerjaan

Kegiatan tersebut membahas mengenai *Scarring Effect* (dampak jangka panjang atas suatu krisis) terhadap pasar tenaga kerja memberikan dampak pada pekerja yang baru memasuki pasar kerja serta pekerja yang sudah berada dalam di pasar kerja sebagai akibat dari adanya kontraksi ekonomi. Dampak dari scarring effect tersebut adalah pekerja muda yang terkena dampak krisis mengalami kehilangan pekerjaan atau pendapatan yang berkurang, dan tidak sedikit yang kesulitan untuk kembali masuk dalam pasar tenaga kerja serta penurunan produktivitas dan upah. Dalam pasar tenaga kerja pandemi COVID-19 berdampak pada tingkat pengangguran, partisipasi angkatan kerja, pengurangan jam kerja dan upah.

Gambar 4. Webinar Prospek Ekonomi Makro dan Pengaruh Scarring Effect Terhadap Ketenagakerjaan pada tanggal 16 Juni 2022



Pekerja sektor informal mengalami *scaring effect* berupa turunnya pendapatan atau wage penalty. Penalti sebesar 4,9 persen dialami oleh pekerja usia 25-34 tahun. Dampak terbesar terjadi pada mereka yang berpendidikan menengah diikuti yang berpendidikan tinggi. Beberapa rekomendasi yang didapatkan dari kegiatan tersebut adalah perlunya kebijakan yang mampu menggerakkan dan memperkuat sektor UMKM di daerah, perlunya pelatihan yang responsif dan adaptif sesuai dengan permintaan pasar dan memenuhi kebutuhan serta karakteristik angkatan kerja yang heterogen, pelatihan dan upskilling kewirausahaan untuk memperluas penciptaan lapangan kerja, misalnya pelatihan tenaga kerja mandiri dan inkubasi bisnis, perluasan permintaan dengan program onboarding ke marketplace atau digitalisasi pemasaran, upskilling dan menjembatani proses pencarian kerja

seperti yang sudah dilakukan melalui Kartu Prakerja, sistem informasi pasar kerja yang dapat diakses secara lebih luas, serta pencari kerja usia dewasa (dan lansia) meningkat akibat kontraksi ekonomi, perlu aturan agar umur tidak boleh menjadi pertimbangan dalam penerimaan pekerjaan.

Beberapa rekomendasi dari temuan kegiatan tersebut adalah:

- a. Informasi-informasi tentang dampak perkembangan sektoral dan internasional sudah cukup banyak untuk dapat mempersiapkan strategi dan kebijakan. Informasi yang masih sangat kurang adalah aspek gender dan spasial, khususnya untuk wilayah di luar Jawa. Karena itu, riset-riset yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia 2045, di tahun-tahun selanjutnya perlu difokuskan pada aspek gender dan regional, khususnya Pulau Kalimantan, Maluku, dan Papua.
- b. Kebijakan pemerintah tidak lagi hanya didasarkan proyeksi trend data masa lalu, namun perlu direncanakan dengan mempertimbangkan *setback scarring effect* akibat pandemi covid-19 dan perkiraan trend pertumbuhan ekonomi masa depan yang akan terjadi secara cepat dan dinamis.
- c. Tantangan lain yang dihadapi Indonesia adalah beberapa mega tren yaitu digitalisasi serta mekanisasi, pertumbuhan lansia, serta keunikan perilaku pemuda. Mega tren ini akan mengubah dinamika pasar tenaga kerja serta transformasi struktur ekonomi Indonesia. Digitalisasi dan automasi akan menyebabkan adanya pergantian tenaga kerja manusia dengan mesin. Akan terdapat pekerjaan yang hilang namun diperkirakan akan muncul pekerjaan baru. Megatrend Jumlah lansia meningkat dan apabila lansia ini masih belum dapat menikmati masa pensiunnya maka lansia ini akan tetap berada di pasar kerja. Megatrend berikutnya adalah megatrend pemuda yang lahir sebagai *digital native* dengan perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Selera terhadap pekerjaan dan cara bekerja akan menimbulkan tantangan baru.

3.2 Webinar II: Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan

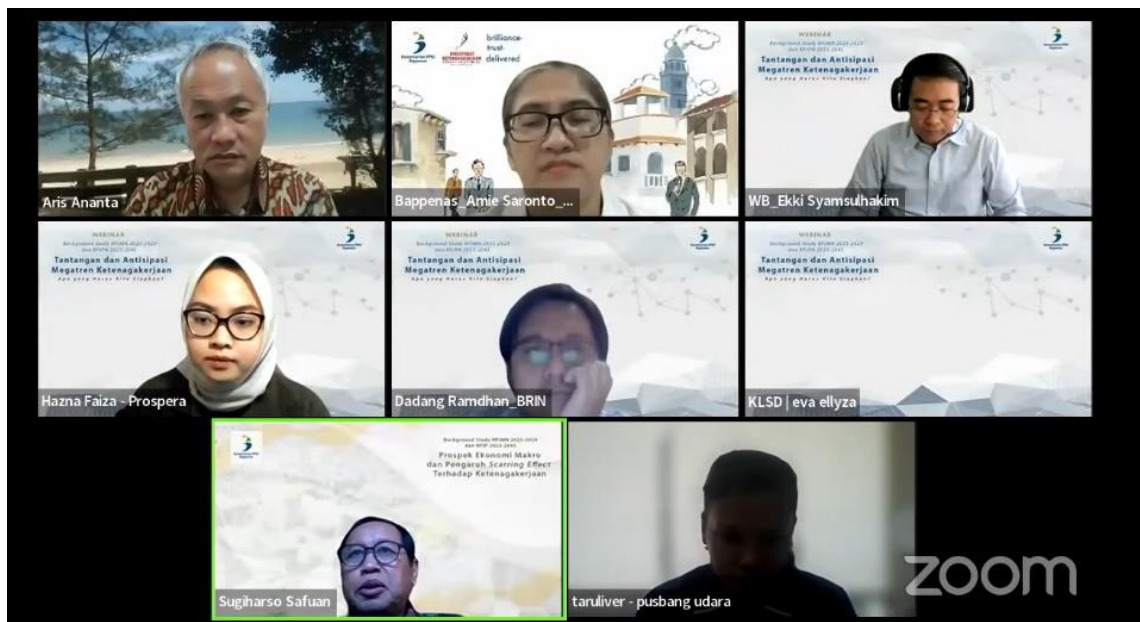
Kegiatan ini memiliki beberapa isu strategis yang meliputi proyeksi tenaga kerja untuk 2021-2024 menunjukkan pertumbuhan pekerja paling tinggi yang dibutuhkan adalah jabatan manajer, namun secara jumlah paling banyak dibutuhkan adalah pekerjaan dengan jabatan tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan. Selain itu, teknologi juga menjadi keniscayaan terutama dengan adanya pembatasan tatap muka dan mobilitas semasa pandemi. Hal ini berpengaruh pada perubahan pola kerja dengan ciri-ciri: bekerja dari mana saja (*work from anywhere*) dengan jam kerja yang fleksibel dan penggunaan teknologi dan internet mengalami peningkatan. Otomasi di sektor industri juga sudah mulai terjadi namun saat ini belum terlihat dampaknya. Saat ini, sulit mendapatkan tenaga kerja dengan kemampuan digital yang sesuai karena kemampuan belum memadai, padahal profesi tertentu, seperti data analis sangat dibutuhkan di masa depan.

Isu lainnya adalah mengenai megatren lansia yaitu penduduk usia 60 tahun ke atas sudah mencapai 9,6 persen (Susenas 2019) dan diproyeksikan menjadi 20 persen pada 2040. Sebesar 11 persen penduduk lanjut usia ini tergolong miskin. Perempuan makin berpartisipasi

dalam kegiatan ekonomi dan data menunjukkan bahwa share pendapatan pekerja perempuan cenderung meningkat. Selain itu, megatren pemuda menunjukkan karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Tren yang terjadi adalah pekerja muda cenderung berpindah pekerjaan dan mencari yang sesuai dengan gaya hidup, work life balance, ingin pola kerja hibrida. Kelompok umur milenial dan Gen-Z tersebut umumnya adalah digital native dan diperkirakan sangat mudah beradaptasi dengan teknologi.

Hasil diskusi kegiatan tersebut adalah megatren yang mempengaruhi pasar tenaga kerja antara lain adalah: 1) otomasi dan digitalisasi; 2) penuaan penduduk serta 3) Generasi Z yang memiliki pola pikir dan perilaku unik. Perubahan cara bekerja baru lebih menggunakan teknologi bukan hanya termasuk dalam kehidupan sehari-hari.

Gambar 5. Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan yang dilaksanakan pada tanggal 28 Juli 2022



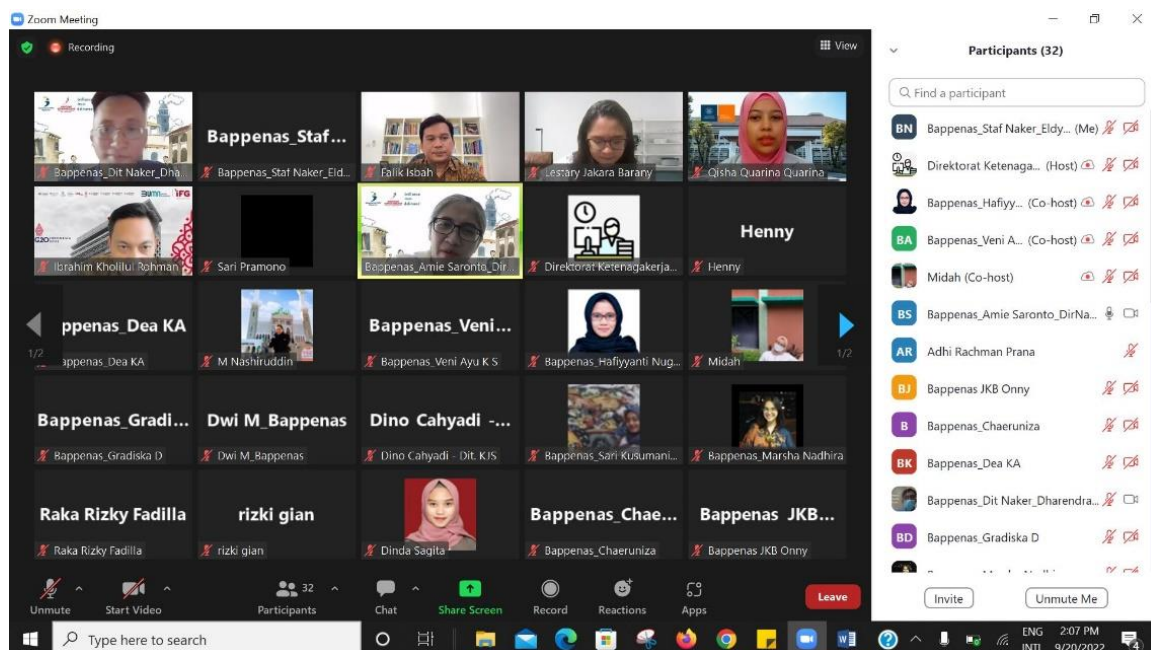
Kebijakan yang terkait megatren tersebut seperti:

1. Memastikan tenaga kerja dapat berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja yang makin ter-automasi dan ter-digital, termasuk didalamnya perempuan. Untuk itu tenaga kerja perlu memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan di pasar tenaga kerja. Untuk itu diperlukan proyeksi pekerjaan dengan masukan dari dunia usaha dan industri.
2. Sistem pembelajaran, guru dan kurikulum serta jurusan yang disediakan harus bercermin pada kebutuhan lapangan kerja.
3. Sistem pendidikan yang memberikan landasan agar penduduk dapat melakukan pembelajaran sepanjang hayat atau *life-long learning*.
4. Mendorong Pemerintah Indonesia dalam memfasilitas kebutuhan para digital nomad, dalam dari sisi regulasi maupun infrastruktur digital.

3.3 Diskusi Kelompok Terfokus (*Focus Group Discussion*) Aspirasi Generasi Muda

Masuknya era digital dalam dunia kerja membuat jenis pekerjaan menjadi bervariasi dan terdiferensiasi sekaligus memicu perubahan pola pikir anak muda dan membentuk preferensi ketenagakerjaan sehingga perlu adanya identifikasi lebih lanjut mengenai jenis keahlian baru untuk mengikuti bentuk pekerjaan modern yang cenderung mengarah pada fleksibilitas (*gig economy*) dengan pergantian pekerja (*turn over*) lebih tinggi dibandingkan pekerjaan konvensional. Saat ini, terdapat jarak (*gap*) preferensi, sikap (*attitude*), dan sistem kerja antara generasi muda (Milennial dan Gen-Z) dengan pekerja generasi pendahulu mereka khususnya dalam hubungan kerja, jam kerja, dan orientasi bekerja yang memerlukan penyesuaian kelincahan dalam mempelajari hal baru bagi pemuda untuk dapat beradaptasi dengan perubahan jenis pekerjaan dan juga terdapat peluang usaha baru yang didorong oleh era digital membuat pilihan pekerjaan dan wirausaha menjadi lebih banyak. Banyaknya jumlah generasi muda tidak cukup untuk mendorong perkembangan ekonomi digital dalam rentang waktu yang diharapkan karena besarnya segmen *low skill digital talent* yang dapat berdampak pada meningkatnya angka pengangguran.

Gambar 3. Pelaksanaan Diskusi Kelompok Terfokus (FGD) Aspirasi Generasi Muda pada tanggal 20 September 2022



Hasil dari kegiatan tersebut adalah perlu dimulainya penyusunan Peta Jalan (*Road Map*) kebijakan ketenagakerjaan yang diawali dari pemetaan jenis pekerjaan, baik dari perspektif kepentingan ekonomi nasional/daerah maupun perspektif aspirasi generasi muda serta melakukan proses *link and match* dan juga perlu meningkatkan kemampuan analisis digital, kemampuan finansial, dan pengetahuan umum yang digabungkan dengan *soft skill* untuk memanfaatkan potensi bonus demografi secara optimal.

Dari sisi informal, perlunya perhatian pada strategi investasi publik jangka panjang dan kesinambungan fiskal jangka panjang untuk membantu memberikan peluang bagi pemuda agar dapat melakukan wirausaha serta dalam sisi formal perlu adanya penyesuaian sistem pendidikan yang bukan hanya membuat siswa mendapatkan pengetahuan saja namun juga untuk menyiapkan siswa agar dapat bekerja ketika masuk ke pasar kerja. Arah pengembangan sumber daya manusia (SDM) generasi muda di bidang digital harus berdasarkan: 1) persiapan yang dimulai dari integrasi kurikulum digital dan pemantapan pengetahuan jenjang karir bagi siswa di sekolah, serta 2) pengembangan dan pemanfaatan SDM digital yang dilakukan dengan cara pengembangan kapasitas (melalui pelatihan) baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Untuk mengintegrasikan hal tersebut secara padu, dibutuhkan kebijakan dan regulasi yang bisa memfasilitasi dan mendorong tren *digital nomad* di kalangan anak muda.

Beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kualitas SDM muda dari temuan kegiatan tersebut adalah:

- a. Tidak ada standar universal yang mendefinisikan konsep pemuda, atau rentang usia dari pemuda. Namun, secara umum, pemuda adalah waktu dalam hidup yang melibatkan transisi dari masa kanak-kanak ke dewasa, dari keadaan ketergantungan pada masa kanak-kanak hingga kemandirian dewasa, dimana waktu tersebut merupakan tahapan kehidupan yang disertai dengan transisi dalam dimensi fisiologis, hukum, psikologis, ekonomi dan sosial dari kehidupan.
- b. Titik terendah dari *dependency ratio* ini adalah waktu yang disebut *demographic dividend*, terdapatnya peluang peningkatan ekonomi yang disebabkan oleh tingginya proporsi usia produktif.
- c. Berdasarkan prediksi yang dilakukan oleh BPS (Badan Pusat Statistik), Indonesia diperkirakan akan mengalami bonus demografi pada kurun 2030-2040. Artinya bahwa pada kurun waktu tersebut kondisi masyarakat Indonesia akan didominasi oleh usia produktif (usia 15-64 tahun) dibandingkan usia non produktif.

BAB IV. Kesimpulan dan Rekomendasi

4.1 Kesimpulan

Pemerintah, dalam hal ini Kementerian PPN/Bappenas selaku penanggung jawab dalam penyusunan dokumen RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045 perlu memerhatikan bahwa kebijakan pemerintah tidak lagi hanya didasarkan proyeksi trend data masa lalu namun perlu direncanakan dengan mempertimbangkan *setback scarring effect* akibat pandemi covid-19 dan perkiraan trend pertumbuhan ekonomi masa depan yang akan terjadi secara cepat dan dinamis. Selain itu, perlu mulai dilakukan penyusunan Peta Jalan (*Road Map*) kebijakan ketenagakerjaan yang diawali dari pemetaan jenis pekerjaan, baik dari perspektif kepentingan ekonomi nasional/daerah maupun perspektif aspirasi generasi muda serta melakukan proses *link and match* dan juga perlu meningkatkan kemampuan analisis digital, kemampuan finansial, dan pengetahuan umum yang digabungkan dengan *soft skill* untuk memanfaatkan potensi bonus demografi secara optimal

4.2 Rekomendasi

Pada pelaksanaan hasil dari temuan kajian tersebut, diperlukan beberapa tindak lanjut pelaksanaan *Background Study* RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045, yaitu antara lain:

1. Merumuskan konsep pelaksanaan *Background Study* RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045 Bidang Ketenagakerjaan secara lebih mendalam dan terfokus untuk dilaksanakan pada tahun anggaran berikutnya dengan mempertimbangkan hasil yang didapatkan dari *Background Study* RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045 Bidang Ketenagakerjaan TA 2022.
2. Melaksanakan *Background Study* RPJMN 2025 – 2029 dan RPJPN 2025 – 2045 Bidang Ketenagakerjaan melalui Focus Group Discussion, Webinar dan Konsultasi Publik yang secara aktif melibatkan berbagai pihak terkait untuk menghimpun informasi secara kualitatif maupun kuantitatif yang juga didukung dengan pengumpulan data kredibel.
3. Dalam proses FGD/Webinar/Konsultasi Publik penting untuk mengikutsertakan generasi millennial dan generasi Z sebagai sasaran dalam rencana pembangunan kedepan.



Laporan Background Study RPJMN Tahun 2025–2029 dan RPJPN 2025–2045 Bidang Ketenagakerjaan



Direktorat Ketenagakerjaan,
Kedepulan Bidang Kependudukan dan
Ketenagakerjaan,
Kementerian PPN/Bappenas

**BACKGROUND STUDY RPJMN
BIDANG KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2024-2029**

LAPORAN AKHIR

**Sugiharso Safuan, Ph.D
Dr. Mandala Manurung**

November 2022

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN
BAB II	METODOLOGI KEGIATAN
	2.1. Induktif
	2.2. Deduktif
	2.3. Data
BAB III	HASIL KEGIATAN
A	Hasil Analisis Perkembangan Kinerja Makro Dan Perubahan Struktural Perekonomian Indonesia
A.1.	Periode 1951-1966
A.1.1.	Kinerja Ekonomi Makro
A.1.2.	Perkembangan Struktur Produksi Agregat
A.1.3	Perkembangan Struktur Belanja Agregat
A.2	Periode 1967-1999
A.2.1	Periode 1967-1970
A.2.1.1	Kinerja Ekonomi
A.2.1.2	Perkembangan Struktur Produksi Agregat
A.2.1.3	Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat
A.2.2	Periode 1970-1996
A.2.2.1	Kinerja Ekonomi Makro
A.2.2.2	Perkembangan Struktur Produksi Agregat
A.2.2.3	Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat
A.2.3	Periode 1997-1999
A.2.3.1	Kinerja Ekonomi Makro
A.2.3.2	Perkembangan Struktur Produksi Agregat
A.2.3.4	Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat

A.3	Periode 2000-2019
A.3.1	Kinerja Ekonomi Makro
A.3.2	Perkembangan Struktur Produksi Agregat
A.3.3	Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat
A.4	Periode 2020-2021
A.4.1	Kinerja Ekonomi
A.4.2	Perkembangan Struktur Produksi Agregat
A.4.3	Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat
A.5	Perkembangan Distribusi Output Agregat Berdasarkan Wilayah
B	Hasil Analisis Perkembangan Kependudukan Dan Ketenagakerjaan
B.1	Kependudukan
B.1.1	Jumlah Dan Laju Pertumbuhan Penduduk
B.1.2	Distribusi Dan Kepadatan Penduduk
B.1.3	Struktur Penduduk
B.1.3.1	Struktur Penduduk Menurut Usia
B.1.3.2	Struktur Penduduk Menurut Jenis Kelamin
B.1.4	Perkembangan Kualitas Penduduk
B.2	Ketenagakerjaan
B.2.1	Perkembangan Kualitas Angkatan Kerja
B.2.2	Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
B.2.2.1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Nasional
B.2.2.2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Provinsi
B.2.2.3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Laki-laki Dan Perempuan
B.2.4	Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka
B.2.4.1	Perkembangan Tingkat Pengangguran Periode 1985-2021

B.2.4.2	Pengangguran Tingkat Provinsi
B.2.4.3	Struktur Pengangguran Berdasarkan Usia
B.2.4.4	Struktur Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan
B.3	Perkembangan Struktur Lapangan Kerja
B.3.1	Struktur Lapangan Kerja Menurut Sektor
B.3.1.1	Struktur Lapangan Kerja Menurut Sektor Periode 1971-2010
B.3.1.2	Struktur Lapangan Kerja Menurut Sektor Periode 2010-2020
B.3.2	Struktur Lapangan Kerja Menurut Status
B.3.3	Struktur Lapangan Kerja Menurut Jabatan
B.4	Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja
B.4.1	Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Periode 1971-2010
B.4.1.1	Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Nasional
B.4.1.2	Perkembangan Produktifitas Sektoral
B.4.2	Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Periode 2010-2021
B.4.2.1	Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Nasional
B.4.2.2	Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Sektoral
B.4.3	Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Provinsi
B.4.3.1	Produktifitas Tenaga Kerja Provinsi Periode 2003-2015
B.4.3.2	Produktifitas Tenaga Kerja Provinsi Periode 2015-2021
C	Rekomendasi Kebijakan Ekonomi
C.1	Kebijakan Makro Umum
C.1.1	Pembangunan Pusat-Pusat Pertumbuhan Baru
C.1.2	Restrukturisasi Perekonomian Pulau Jawa
C.1.3	Kebijakan Sektoral
C.1.4	Kebijakan Regional
C.1.5.	Kebijakan Pengelolaan Permintaan Agregat

C.1.6	Kebijakan Digitalisasi Perekonomian
C.2	Kebijakan Makro Khusus
D	Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan
D.1	Megatren Ketenagakerjaan
D.1.1	Dampak Megatrend Terhadap Bidang Ketenagakerjaan
D.1.2	Tantangan-Tantangan Kebijakan
D.2	Scarring Effect
D.3	Kebijakan Kependudukan
D.3.1	Kebijakan Pencegahan
D.3.2	Kebijakan Penanganan
D.4	Kebijakan-Kebijakan Ketenagakerjaan
D.4.1	Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja
D.4.2	Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan Angkatan Kerja
D.4.3	Kebijakan Sektor
D.4.4	Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja
D.4.5	Kebijakan hubungan Industrial Dan Jaminan Tenaga Kerja
D.4.6	Kebijakan Pengawasan Tenaga Kerja
D.4.7	Kebijakan Lainnya
IV	PENUTUP
4.1	Perkembangan Pra Pandemi Covid-19
4.2	Perkembangan Selama Periode Pandemi Covid-19
4.3	Prospek Ekonomi
4.4	Kebijakan-Kebijakan

BAB I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Pada tahun 2045 nanti Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), akan genap berusia 100 tahun. Tentu saja ada target-target yang ingin dicapai saat itu, yang merupakan bagian dari pemenuhan amanat Undang-Undang Dasar 45 (UUD 45), mencapai masyarakat adil dan makmur, berdasarkan Pancasila. Pada tahun 2016, Presiden Republik Indonesia, Ir.Joko Widodo menugaskan Bappenas untuk menyusun bukan saja kondisi-kondisi yang akan dicapai pada tahun 2045, tetapi juga peta jalan untuk mencapainya. Target-target dan peta jalan tersebut dikenal sebagai Visi Indonesia 2045. Menurut Bappenas (2019), secara keseluruhan Visi Indonesia 2045 berorientasi untuk mewujudkan tingkat kesejahteraan rakyat Indonesia yang lebih baik dan merata dengan kualitas manusia yang lebih tinggi, ekonomi Indonesia yang meningkat menjadi negara pendapatan tinggi dan negara maju serta salah satu dari lima kekuatan ekonomi terbesar dunia, pemerataan yang berkeadilan di semua bidang pembangunan, dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdaulat dan demokratis.

Besaran-besaran kuantitatif yang diharapkan tercapai pada tahun 2045 antara lain adalah pendapatan per kapita (PDB per kapita), sebesar \$23.199. Sebelumnya, pada tahun 2036 Indonesia diharapkan berhasil melepaskan diri dari *Middle Income Trap*, dengan mencapai pendapatan per kapita yang lebih besar dari \$13.400. Dengan jumlah penduduk yang pada tahun 2045 diperkirakan mencapai 318 juta jiwa, maka PDB Indonesia akan mencapai \$7,4 triliun. Pencapaian ini akan menempatkan Indonesia sebagai perekonomian nomor lima terbesar di dunia, setelah Cina, USA, India dan Jepang. Pencapaian-pencapaian kuantitatif tersebut didukung/disertai dengan perkembangan-perkembangan kualitatif, seperti menguatnya struktur produksi agregat, dimana peranan sektor jasa akan melebihi 60% PDB, dan sektor manufaktur akan mencapai 26% PDB. Sementara itu peranan investasi dalam pengeluaran agregat akan mencapai 38% PDB, untuk memungkinkan akselerasi pemupukan kapasitas produksi agregat.

Perkembangan-perkembangan ekonomi seperti diuraikan di atas, juga membawa perkembangan-perkembangan dibidang ketenagakerjaan. Pada tahun 2045 jumlah angkatan kerja diperkirakan mencapai 197,2 juta orang. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) akan mencapai 78%, dimana TPAK laki-laki adalah 90% dan TPAK perempuan adalah 65%. Dengan selisih TPAK laki-laki dengan perempuan mencapai kondisi ideal, yaitu 25%. Tingkat pengangguran terbuka diperkirakan 3-4% angkatan kerja, yang menyiratkan tercapainya kondisi *full employment*. Kualitas angkatan kerja juga diperkirakan meningkat pesat, karena diperkirakan pesat, dimana 90% di antaranya berpendidikan minimal SMA. Sementara itu. proporsi tenaga kerja sektor pertanian akan menurun drastis menjadi 13% total tenaga kerja..

Untuk mencapai target-target yang termuat dalam Visi Indonesia 2045, maka selama periode 2016-2035 harus tercapai akselerasi pertumbuhan ekonomi. Pada tahun 2016-2020 ekonomi harus tumbuh sekitar 5,1% per tahun. Sedangkan selama periode 2020-2025 ekonomi harus tumbuh 6,0% per tahun dan selama periode 2025-2030 ekonomi harus tumbuh 6,2% per tahun. Selanjutnya, selama periode 2031-2045 pertumbuhan ekonomi akan melambat, namun hanya sedikit di bawah 6% per tahun. Dengan demikian selama sekitar 25 tahun kedepan pertumbuhan ekonomi harus mencapai minimal 6% per tahun.

Ada empat pilar pendukung pencapaian visi tersebut, yaitu :

1. Pembangunan Manusia serta Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan teknologi, yang mencakup dimensi: Kependudukan, Pendidikan, Kesehatan, Penguasaan Iptek, Kebudayaan Ketenagakerjaan
2. Pembangunan Ekonomi, yang mencakup dimensi Pertumbuhan Ekonomi Investasi dan Perdagangan Luar Negeri Industri serta Ekonomi Kreatif dan Digital Pariwisata Maritim Ketahanan Pangan, Energi, dan Air Lingkungan
3. Pemerataan Pembangunan, yang mencakup Pemerataan Pendapatan, Pengentasan Kemiskinan, Kesejahteraan Petani, Pemerataan Pembangunan Daerah, Pemerataan Infrastruktur
4. Pemantapan Ketahanan Nasional Dan Tata Kelola Kepemerintahan, yang mencakup, Politik Dalam Negeri, Reformasi Birokrasi dan Kelembagaan, Hukum serta Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Pertahanan dan Keamanan, Politik Luar Negeri

Deskripsi-deskripsi Visi Indonesia 2045 di atas, menunjukkan adanya tantangan besar untuk mengintegrasikan rencana-rencana dan kebijakan pembangunan nasional, yang bukan saja harus komprehensif namun juga antisipatif. Tantangan tersebut semakin berat mengingat globalisasi akan semakin luas dan dalam, sehingga meningkatkan persaingan untuk memperoleh sumber daya dan pasar atas produksi barang dan jasa.

Deskripsi Visi Indonesia 2045 juga menyiratkan betapa penting dan strategisnya penyusunan dan pengintegrasian kebijakan-kebijakan ekonomi makro dan ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2024-2029 yang akan datang. Periode 2024-2029 dapat merupakan titik kritis dan penentu keberhasilan pencapaian visi Indonesia 2045. Tantangannya menjadi lebih besar, karena pengalaman setahun pandemi Covid-19, pada tahun 2020 bukan saja sempat membuat perekonomian mengalami kontraksi, tetapi juga meningkatkan pengangguran terbuka, dan memperberat beban anggaran negara untuk menjaga stabilitas perekonomian, sosial dan politik. Pengalaman dengan pandemi Covid-19 pada tahun 2020 juga telah menyadarkan bahwa masih banyak hal yang perlu diperbaiki, agar perekonomian Indonesia dapat lebih mandiri, sehingga lebih siap dan adaptif dalam menghadapi gejolak-gejolak eksternal.

Salah satu yang terpenting dan mendesak untuk dilakukan adalah meningkatkan kualitas fisik dan non fisik sumber daya manusia Indonesia agar dapat menjadi aset nasional yang produktif (ERIA dan UNDP,2019; Papanek, Pardede, Nazara, 2014).

b. Tujuan dan ruang lingkup

Tujuan Studi:

Beberapa tujuan utama yang ingin dicapai melalui studi ini adalah:

1. Mengidentifikasi permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan sebagai bahan perencanaan
2. Menghimpun masukan kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan organisasi masyarakat, terkait bidang ketenagakerjaan dalam proses penyusunan
3. Menyusun sasaran, arah kebijakan, dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dalam dokumen perencanaan

c. Ruang Lingkup Studi

Untuk mempertajam dan memperdalam analisis, maka ruang lingkup studi ini dibatasi pada

aspek kondisi ekonomi makro dan iklim ketenagakerjaan. Analisis mencakup:

1. Mengidentifikasi Megatren Ketenagakerjaan dan Proyeksi Perkembangan Ketenagakerjaan di Masa yang akan datang;
2. Mengidentifikasi Pelaksanaan Kebijakan terkait Ketenagakerjaan sesuai tema yang disepakati antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua;
3. Mengidentifikasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi serta Melakukan Analisis Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia;

Berdasarkan hasil-hasil analisis tersebut akan dirumuskan beberapa alternatif rumusan kebijakan, untuk meningkatkan efektifitas kebijakan, strategi, program dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil proyeksi akan dirumuskan kebijakan-kebijakan dimasa depan yang bersifat komprehensif dan antisipatif, baik untuk menyambut periode pembangunan nasional 2024-2029, maupun pencapaian target-target Indonesia Emas Tahun 2045.

d. Output/Luaran

Keluaran Hasil kegiatan Background Study RPJMN 2025-2029 dan RPJPN Tahun 2025-2045 Bidang Ketenagakerjaan adalah dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang bidang ketenagakerjaan yang tersusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan

e. Sistematika pembahasan

Hasil studi ini akan disampaikan dalam bentuk laporan yang terdiri atas beberapa bab, seperti di bawah ini.

DAFTAR ISI

PENGANTAR

RINGKASAN

Daftar Gambar

Daftar Lampiran

Bab I PENDAHULUAN

- a. Latar Belakang
- b. Tujuan
- c. Ruang Lingkup
- d. Output/ Keluaran

BAB II. METODOLOGI KEGIATAN

- a. Deduktif
- b. Induktif

BAB III. HASIL KEGIATAN

- A. Hasil Analisis Perkembangan Kinerja Makro Dan Perubahan Struktural Perekonomian Indonesia
- B. Hasil Analisa Perkembangan Kependudukan dan Ketenagakerjaan
- C. Rekomendasi Kebijakan Ekonomi
- D. Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan

BAB IV PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA

BAB II. METODOLOGI KEGIATAN

Pendekatan Metodologi yang digunakan dalam melakukan Background study RPJMN 2024-2029 bidang ketenagakerjaan terdiri dari metoda kuantitatif dan kualitatif. Kedua pendekatan ini secara ilmiah dapat digunakan secara induksi dan deduksi. Kedua metode tersebut berasal dari ilmu pengetahuan, yaitu Logika. Metode induktif melibatkan pengumpulan fakta, menarik kesimpulan dan menguji kesimpulan dengan fakta lain. Sementara metode deduktif melibatkan penalaran dari beberapa proposisi mendasar, yang kebenarannya diasumsikan

2.1. Metode Induksi

Secara induksi, pendekatan kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan informasi secara kuantitatif dengan membuat statistik deskriptif dari sejumlah indikator yang menggambarkan kondisi makro dan ketenagakerjaan Indonesia. Periode observasi di mulai dari sebelum orde baru, orde baru, dan setelahnya. Analisis deskriptif dari kondisi makro ekonomi dan ketenagakerjaan masing-masing periode pemerintahan dilakukan analisis dengan melihat pola pertumbuhan, sumber, dan faktor-faktor yang mempengaruhi dinamikannya. Selanjutnya, berdasarkan pola historis, dari masing-masing variabel yang dijadikan data dasar dalam background studi ini, selanjutnya diperkirakan kemungkinan yang dapat terjadi pada indikator-indikator tersebut di masa depan.

Pola historis yang dijadikan rujukan adalah perubahan **struktural perekonomian dan transformasi tenaga kerja**. Teori perubahan struktural berfokus pada mekanisme di mana ekonomi terbelakang mengubah struktur ekonomi domestik mereka yang banyak didominasi oleh sektor pertanian yang subsisten tradisional menjadi ekonomi manufaktur dan jasa yang lebih modern, lebih urban, dan lebih beragam secara industri dan sektor jasa. Reformasi struktural pada dasarnya adalah **langkah-langkah yang mengubah struktur ekonomi, kerangka kelembagaan dan peraturan di mana bisnis dan para pelaku ekonomi yang beroperasi**. Mereka dirancang untuk memastikan ekonomi mampu mewujudkan potensi pertumbuhannya secara seimbang.

2.1.1. Determinan perubahan Struktural Perekonomian.

Pendekatan induksi ini selanjutnya mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan atau mempengaruhi perubahan struktural. Sumber klasik pertama dari perubahan struktural adalah **kemajuan teknologi yang bias sektor**. Jika pertumbuhan produktivitas di suatu sektor lambat relatif terhadap sektor lain maka harga relatif dari sektor yang lesu meningkat dari waktu ke waktu.

2.1.2. Transformasi Struktur Ketenagakerjaan.

Selain membahas perubahan struktural, dalam background study ini juga membahas transformasi ketenagakerjaan. Untuk menjawab apakah perubahan struktur perekonomian yang terjadi pada periode pengamatan juga mengakibatkan pergeseran kesempatan kerja di sektor misalnya pertanian ke sektor non-pertanian. Apakah perubahan struktur perekonomian diikuti oleh semakin banyak nya pekerja berpendidikan tinggi (berkualitas) yang bekerja di sektor produktif (sektor yang memberi nilai tambah tinggi)? Apakah perubahan struktur perekonomian justru akan menimbulkan isu baru, misal overeducation (*high or low quality*)?

2.2. Metode deduksi

Pendekatan ini umumnya dimulai dari yang umum kemudian bergeser ke hal yang khusus. Mengembangkan asumsi dan bergerak ke kesimpulan tertentu. Mengembangkan theory, dan kemudian memeriksa fakta-faktanya untuk melihat apakah asumsi yang kita bangun mengikut teori yang telah dikembangkan. Secara deduksi, pendekatan kualitatif dalam studi ini untuk mengidentifikasi masalah dalam perekonomian khusus munculnya pandemi Covid-19 telah mengubah kondisi makro ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia. Pandemi ini tidak secara langsung mempengaruhi kondisi perekonomian, namun karena kegiatan perekonomian terhenti akibat kebijakan pemerintah melakukan PPKM untuk meredam lonjakan Covid-19 menyebabkan aktivitas perekonomian menjadi terhenti dan memicu munculnya persoalan yang lain termasuk meningkatnya angka pengangguran

2.3. Data

Data yang digunakan dalam studi ini merupakan data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber penerbitan baik dalam bentuk laporan maupun dalam publikasi data hasil survei nasional seperti Sakernas, Susenas, dan statistik ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Data perekonomian dikumpulkan dari Statistik **Pendapatan** Nasional beberapa lembaga nasional (BPS, Bank Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja) maupun internasional seperti IMF dan World Bank.

BAB III

HASIL KEGIATAN

Untuk dapat menyusun rekomendasi kebijakan yang komprehensif, dibutuhkan pemahaman tentang karakteristik perekonomian, yang diperoleh melalui pengamatan perkembangan jangka panjang. Berdasarkan pemikiran tersebut bagian ini akan mendeskripsikan perkembangan kinerja makro dan perubahan struktural perekonomian Indonesia, maupun perkembangan di bidang ketenagakerjaan. Hasil pengamatan ini akan menjadi salah satu dasar analisis, dan rekomendasi kebijakan ekonomi maupun ketenagakerjaan. Deskripsi lebih difokuskan kinerja ekonomi makro, perkembangan struktur produksi maupun pengeluaran agregat, dan struktur output agregat berdasarkan wilayah.

A. Hasil Analisis Perkembangan Kinerja Makro Dan Perubahan Struktural Perekonomian Indonesia

Idealnya, pengamatan perkembangan perekonomian Indonesia dilakukan dalam rentang waktu beberapa abad ke belakang. Ketiadaan data statistik ekonomi dan kependudukan yang memadai, tidak memungkinkan hal tersebut. Sampai masa kolonial (abad ke-16 sampai ke-19) data-data statistik sangat langka, dan belum sistematis. Pada masa awal kemerdekaan, data-data statistik semakin tersedia walaupun tetap sangat terbatas dan juga masih belum sistematis. Data-data itu, merupakan hasil perbaikan-perbaikan oleh pemerintah kolonial, Hindia-Belanda. Barulah sejak dekade 1970-an data-data statistik Indonesia terus dilengkapi dan disempurnakan. Berdasarkan ketersediaan data, maka pengamatan kecenderungan jangka panjang perekonomian dan ketenagakerjaan Indonesia, lebih difokuskan pada periode 1970 sampai 2021. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual, deskripsi kondisi masa-masa awal kemerdekaan (1951-1966) juga akan dibahas sesuai dengan data yang tersedia.

A.1. Periode 1951-1966

Setelah berhasil mencapai kemerdekaan di tahun 1945, Indonesia kehilangan kesempatan membangun ekonomi selama satu generasi, karena berbagai konflik internal dan eksternal. Konflik internal terutama adalah pemberontakan-pemberontakan daerah, dan persaingan antara partai politik. Konflik eksternal terutama perjuangan fisik dan diplomatik melawan Belanda, yang ingin kembali menguasai Indonesia. Konflik-konflik tersebut menyebabkan pemerintahan sering berganti-ganti. Buruknya kondisi politik menyebabkan tidak adanya otoritas publik yang stabil dan berwibawa untuk menyusun, merencanakan dan melaksanakan pembangunan ekonomi.

A.1.1. Kinerja Ekonomi Makro

Keterbatasan data ketenagakerjaan menyebabkan deskripsi kinerja makro dibatasi pada pertumbuhan ekonomi dan tingkat stabilitas harga umum. Tabel 3.1 di bawah ini menunjukkan perkembangan kinerja ekonomi, yang mencakup pertumbuhan dan stabilitas harga umum selama periode 1951-1966.

Tabel 3.1
Pertumbuhan Ekonomi Dan Inflasi Periode 1951-1966
(%/tahun)

	Pertumbuhan Ekonomi	Inflasi (IHK)
1951	6,3	34,9
1952	3,1	-1,7
1953	6,5	5,3
1954	6,9	11,7
1955	5,8	23,9
1956	2,6	0,0
1957	7,1	42,2
1958	-4,1	17,8
1959	2,4	19,4
1960	2,0	29,5
1961	5,7	76,7
1962	1,8	154,4
1963	-2,2	128,1
1964	3,5	135,1
1965	1,1	594,4
1966	2,3	635,4

Sumber: Woo, Glassburner, Nasution, 1994, Tabel A1 dan A2, hal.167

Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi selama periode 1951-1965 rata-rata adalah 3,2% tahun, dimana yang tertinggi adalah tahun 1957 (7,1%/tahun), dan yang terendah adalah tahun 1958 (-4,1%). Pada beberapa tahun, pertumbuhan mencapai lebih dari 5%/tahun. Pertumbuhann ekonomi yang lebih rendah dari 5% per tahun, terjadi di tahun 1956 (2,6%/tahun) dan tahun 1952 (3,1%/tahun). Data-data ini menunjukkan bahwa selama periode 1951-1957 pertumbuhan ekonomi cukup tinggi dan stabil, pada angka sekitar 5%/tahun. Selama 1958-1966 pertumbuhan merosot, dan terjadi kontraksi di tahun 1958 sebesar 4,1%/tahun, dan 1963 sebesar 2,2%/tahun. Memasuki dekade 1960-an pertumbuhan melambat. Pada tahun 1961 ekonomi sempat tumbuh

5,7%/tahun, namun setelah itu menurun tajam, dan di tahun 1963 kembali terjadi kontraksi sebesar 2,2% /tahun.

Tabel 3.2 di bawah ini menunjukkan pertumbuhan sektoral selama periode 1960-1966, dimana perekonomian dikelompokkan menjadi 11 sektor.

Tabel 3.2
Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Sektoral Indonesia, 1961-1966
(%/tahun)

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1960-66
1. Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perikanan	1.7	3.3	-3.7	5.1	0.8	4.8	1.9
2. Pertambangan Dan Penggalian	1.4	5.5	-3.2	4.7	2.6	-3.8	1.1
3. Industri Pengolahan	18.4	-3.9	-1.9	-1.4	-0.8	2,0	1.8
4. Listrik, Gas dan Air Minum	-8.3	-7.7	-13.3	-11.8	0,0	0,0	7.5
5. Bangunan	29.1	-15.7	-24.4	0,0	13.8	13.5	1,0
6. Perdagangan Besar dan Eceran	0,0	2.8	2.7	-3.3	2	0.7	2.4
7. Pengangkutan Dan Komunikasi	0,0	-2.7	-2.6	3.4	-2	-0.7	0.8
8. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya	25,6	-14,3	-16,7	22,9	0,0	-20,9	,.3
9. Sewa Rumah	-4.9	-1,2	1,2	-2,4	-1,2	-3,4	2,1
10. Pemerintah Dan Pertahanan	9,1	2,1	1,0	0,5	7,0	14,1	5,5
11. Jasa-Jasa	1,6	3,6	1,2	2,7	3,0	1,8	2,3
Produk Domestik Regional Bruto	6,3	1,4	-2,2	3,5	1,1	2,8	2,1

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Selama periode 1960-1966, pertumbuhan sektoral juga rendah, dimana hanya sektor Listrik, Gas dan Air Minum (LGA), serta Pemerintah dan Pertahanan (pemerintah), yang dapat tumbuh tinggi. Pertumbuhan sektor LGA, lebih disebabkan oleh rendahnya output sektor tersebut pada tahun 1960. Selama tahun 1961-1964 sektor LGA terkontraksi relatif besar, sedangkan pada tahun 1965-1966 mengalami stagnasi. Sedangkan sektor pemerintahan, hanya pada tahun 1961, 1965 dan 1966 tumbuh tinggi, namun pada periode 1962-1964, pertumbuhannya sangat rendah.

Sektor-sektor yang pertumbuhannya sama atau lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi nasional adalah, Perdagangan Besar dan Eceran (perdagangan), Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya (keuangan), Sewa Rumah, dan Jasa-Jasa (jasa). Sektor-sektor lainnya, pertumbuhannya, lebih rendah dari 2%/tahun, bahkan sektor Pengangkutan Dan Komunikasi (pengangkutan), lebih rendah dari 1%/tahun. Selama periode 1961-1966, hanya sektor pemerintah, dan jasa-jasa yang tidak pernah mengalami kontraksi.

Kondisi terburuk terjadi pada tahun 1963, dimana perekonomian terkontraksi 2,2%/tahun. Sektor-sektor yang terkontraksi lebih dari 10% adalah LGA, bangunan, serta keuangan. Kontraksi sektor-sektor tersebut merupakan kelanjutan dari setahun sebelumnya dan semakin memburuk.

Stabilitas Harga Umum

Tingkat stabilitas harga umum diukur dengan laju inflasi berdasarkan Indeks Harga Konsumen (IHK) dan deflator PDB, yang juga dikenal sebagai Indeks Harga Implisit (IHI).

Selama periode 1951-1978 laju inflasi dihitung berdasarkan persentase perubahan Indeks Biaya Hidup (IBH) secara *point to point* yaitu Desember terhadap Desember (BPS, 1995:111). Dengan demikian data inflasi pada Tabel 3.1 di atas adalah berdasarkan IHK, yang menunjukkan perubahan kemahalan hidup. Selama periode 1951-1966 terjadi inflasi yang tinggi dan kronis, walaupun pada tahun-tahun 1952, 1953 dan 1956, inflasi lebih rendah dari 6%/tahun, dan tahun 1952 terjadi deflasi 1,7%/tahun. Pada dekade 1960-an, inflasi terakselerasi, dan selama tahun 1962-1996 terjadi hiper inflasi (lebih dari 100%/tahun). Pada tahun 1962 laju inflasi mencapai 154,4%/tahun, setelah sedikit menurun menjadi 128%/tahun di tahun 1963, di tahun 1964 inflasi melonjak menjadi 594%/tahun, dan mencapai tertinggi di tahun 1966 sebesar 635%/tahun.

Tabel 3.3 di bawah ini menunjukkan inflasi berdasarkan kelompok pengeluaran, yang menunjukkan bahwa walaupun hiper inflasi baru mulai terjadi di tahun 1962, namun lonjakan inflasi sudah lebih dulu terjadi di kelompok pengeluaran makanan. Pada tahun 1961 inflasinya adalah 123%/tahun, dan sampai dengan tahun 1965 selalu yang tertinggi. Pada tahun 1966, inflasi kelompok pengeluaran makanan menurun tajam, tapi masih hiper inflasi karena masih mencapai 500%/tahun. Dibandingkan dengan pengeluaran aneka barang/jasa, perumahan, dan sandang, pada tahun 1966, inflasi pengeluaran makanan adalah yang terendah.

Tabel 3.3
Perkembangan Inflasi Menurut Kelompok Pengeluaran, 1960-1966
(% per tahun)

	Makanan	Perumahan	Sandang	Aneka Barang/Jasa	Umum
1960	22.8	20.6	56.6	28.4	29.5
1961	123.0	90.2	-0.9	30.8	76.7
1962	129.0	112.8	268.0	219.8	154.4
1963	154.6	59.2	73.6	123.1	128.1
1964	127.8	143.6	163.8	138.0	135.1
1965	685.4	567.3	322.6	500.3	594.4
1966	500.2	866.3	854.8	1.128.1	653.4

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Pada tahun 1966 inflasi kelompok pengeluaran makanan, sandang dan aneka baran/jasa masih terakselerasi. Laju inflasi tiga kelompok pengeluaran ini lebih dari 800%/tahun, bahkan kelompok pengeluaran aneka barang/jasa mencapai lebih dari 1.100%/tahun.

Untuk mendapatkan gambaran inflasi yang paling agregat, digunakan data deflator PDB atau Indeks Harga Implisit (IHI). Untuk periode 1951-1966, data yang tersedia hanyalah tahun 1960-1966. Tabel 3.4 di bawah ini memberikan data ringkasnya.

Tabel 3.4
Laju Inflasi 1961-1965 Berdasarkan Deflator PDB (IHI)
(% per tahun)

	1960	1961	1962	1963	1964	1965
PDB Harga Berlaku (Rp.miliar)	390,2	470,1	1.335,1	3.208,8	7.133,5	23.710
PDB Harga Konstan 1960 (Rp.miliar)	390.2	414.6	420.2	410,8	425,3	429,9
Deflator PDB (IHI)	100.0	113.4	317.7	781.1	1677.3	5515.2
Inflasi Berdasarkan IHI (%/tahun)	-	13,4	180,2	145,8	114,7	228,8
Inflasi berdasarkan IHK (%/tahun)	-	76,7	154,4	128,1	135,1	594,1

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Bila dihitung berdasarkan deflator PDB (IHI), inflasi selama periode 1961-1965 juga tinggi, bahkan pada tahun 1962-1963, lebih tinggi dari berdasarkan IHK. Hiper inflasi berdasarkan IHI mulai terjadi sejak tahun 1962 dan mencapai tertinggi di tahun 1965, sebesar 228,8%/tahun. Data-data ini menunjukkan bahwa akselerasi inflasi pada tahun 1965-1966 lebih disebabkan kelangkaan komoditi-komoditi kebutuhan pokok.

A.1.2. Perkembangan Struktur Produksi Agregat

Tabel 3.5 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur output agregat berdasarkan kontribusi (peranan) sektoral dalam PDB Riil (PDB harga konstan 1960), periode 1960-1966.

Tabel 3.5
Struktur Produksi Agregat Periode 1960-1966
(Persen Produk Domestik Harga Konstan 1960)

	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	Rata-Rata 1960- 1966
1. Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perikanan	53.9	51.6	52.6	51.8	52.6	52.4	53.4	52.6
2. Pertambangan Dan Penggalian	3.7	3.5	3.7	3.6	3.7	3.7	3.5	3.6

3.Industri Pengolahan	8.4	9.3	8.8	8.9	8.4	8.3	8.2	8.6
4.Listrik, Gas dan Air Minum	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3
5.Bangunan	2.0	2.5	2.0	1.6	1.5	1.7	1.9	1.9
6.Perdagangan Besar dan Eceran	14.3	15.6	15.3	16.1	16.0	15.7	14.6	15.4
7.Pengangkutan Dan Komunikasi	3.7	3.5	3.5	3.7	3.5	3.5	3.4	3.6
8.Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya	1.0	1.2	1.0	0.9	1.0	1.0	0.8	1.0
9.Sewa Rumah	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
10.Pemerintah Dan Pertanahan	4.5	4.6	4.7	4.8	4.7	5.0	5.5	4.8
11.Jasa-Jasa	6.2	6.0	6.1	6.3	6.3	6.4	6.3	6.2
PRODUK DOMESTIK BRUTO	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Selama periode 1960-1966 sektor yang rata-rata peranannya terbesar adalah pertanian, yaitu 52,6%. Kedua terbesar adalah sektor perdagangan ,sebesar15,4%, dan ketiga adalah sektor industri, sebesar 8,6%. Kontribusi tiga sektor ini adalah 76,6%. Sektor yang kontribusinya lebih besar dari 3% adalah Pertambangan Dan Penggalian (pertambangan), Pengangkutan Dan Komunikasi (pengangkutan), dan pemerintah, dan jasa-jasa. Peranan sektor sisanya sangat kecil. Data-data tersebut menunjukkan ketimpangan sektoral yang besar, selama periode 1960-1966.

Bila 11 sektor perekonomian di atas dikelompokkan menjadi 3 sektor yang lebih besar, yaitu primer (ekstraktif), sekunder (industri), dan jasa-jasa, maka terlihat bahwa selama periode 1960-1966 perekonomian Indonesia sangat mengandalkan sektor primer. Peranan sektor primer yang terdiri atas pertanian, dan pertambangan, adalah lebih dari separuh output perekonomian. Peranan sektor sekunder yang terdiri atas, industri, LGA, serta Bangunan adalah 10,9%. Sedangkan peranan sektor tersier, yaitu perdagangan,dan sektor lainnya adalah 32,9% . Pada setiap kelompok sektor, juga terindikasi adanya ketimpangan. Pada sektor primer, sekitar 94% outputnya disumbangkan oleh pertanian, sedangkan untuk sektor sekunder, 79,4% disumbangkan oleh industri, dan pada sektor tersier, sebesar 46,7% disumbangkan oleh perdagangan.

A.1.3. Perkembangan Struktur Belanja Agregat

Tabel 3.6 di bawah, menunjukkan bahwa selama periode 1960-1966 pengeluaran agregat didominasi oleh Konsumsi Rumah Tangga, yang lebih dari 80%. Kedua adalah ekspor yaitu 12,8% dan ketiga adalah impor, sebesar 12,7%. Peranan ekspor relatif stabil antara 12% sampai 13,7%. Peranan impor lebih berfluktuatif, antara 10,3-16,0%. Keempat terbesar adalah konsumsi pemerintah, yang rata-rata 9%. Pada tahun 1960 peranan Konsumsi Pemerintah adalah 11,6%, namun terus menurun, sampai dengan 1966. Peranan Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto (PBTDB), yang dikenal juga sebagai investasi, selama 1960-1966 adalah 8,8%. Angkanya

bervariasi antara 7,4% di tahun 1963 dan 10,7% di tahun 1961. Bila dikurangi dengan penyusutan, dapat dikatakan bahwa selama periode 1960-1966, akumulasi stok barang modal berjalan lambat.

Tabel 3.6
Struktur Pengeluaran Agregat Periode 1960-1966
(Persen PDB Riil)

	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	Rata-Rata 1960- 1966
Konsumsi Rumah Tangga	79.8	81.4	85.5	84.0	81.8	82.8	79.4	82.1
Konsumsi Pemerintah	11.6	10.2	8.0	8.3	9.4	6.7	9.1	9.0
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	7.9	10.7	9.5	7.4	8.2	8.4	9.2	8.8
Ekspor	13.3	13.7	12.3	11.9	12.8	13.1	12.6	12.8
Impor	12.6	16.0	15.4	11.6	12.2	11.0	10.3	12.7
Produk Domestik Bruto	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sektor Eksternal (% PDB Riil)								
Ekspor PDB	0.8	-2.3	-3.1	0.3	0.7	2.0	2.3	0.1
Rasio Keterbukaan	25.9	29.7	27.7	23.4	25.0	24.1	22.9	25.5

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Tabel 3.6 di atas, menunjukkan perkembangan sektor eksternal, walaupun terbatas pada ekspor neto (ekspor-impor). Selama periode 1960-1966 secara akumulatif, ekspor neto surplus sebesar 0,1% PDB. Pada tahun 1961 dan 1962 ekspor neto negatif sebesar 2,3%, dan 3,1% PDB. Sementara itu rasio keterbukaan, yaitu proporsi nilai absolut ekspor impor terhadap PDB Riil, menunjukkan angka yang lebih rendah dari 30%. Umumnya perekonomian dikatakan relatif sangat terbuka, bila rasio keterbukaan \geq 30% PDB. Angka rata-rata rasio keterbukaan selama periode 1960-1966 adalah 25,5%, menunjukkan perekonomian Indonesia masih relatif tertutup.

Tabel 3.7 di bawah ini menunjukkan pertumbuhan komponen-komponen pengeluaran agregat selama periode 1960-1966.

Tabel 3.7
 Pertumbuhan Komponen-Komponen Permintaan Agregat, Periode 1960-1966
 (%/tahun)

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1960-1966
Konsumsi Rumah Tangga	7.8	7.0	-4.0	0.8	2.4	-1.5	2,0
Konsumsi Pemerintah	-6.9	-19.5	0.6	17.6	-27.5	39.0	-1.9
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	43.6	-9.1	-23.7	13.7	4.0	12.4	5.7
Ekspor	9.0	-8.6	-6.0	11.9	3.1	-1.1	1.1
Impor	34.7	-2.0	-26.6	8.8	-8.1	-4.2	-1.2
Produk Domestik Bruto	5.7	1.8	-2.2	3.5	1.1	2.8	2.1

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Data pada Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1960-1996 hanya PMTDB yang pertumbuhannya relatif tinggi. Sementara itu Konsumsi Pemerintah terkontraksi dan sangat fluktuatif. Demikian pula dengan ekspor dan impor, pertumbuhannya sangat rendah dan sangat fluktuatif. Bahkan secara keseluruhan impor mengalami kontraksi sebesar 2,1%/tahun. Selama periode 1960-1966, pertumbuhan PMTDB umumnya lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi. Pada tahun 1962 dan 1963 mengalami penurunan yang relatif besar, dan tahun 1965 pertumbuhannya rendah. Pada tahun-tahun, 1961, 1964, dan 1966 pertumbuhan PMTDB lebih tinggi dari 10%/tahun, bahkan pada tahun 1961 mencapai 43,6%/tahun. Selama periode 1960-1966 pertumbuhan konsumsi rumah tangga rata-rata 2,0%/tahun, dan juga fluktuatif. Pada tahun 1961 dan 1962 pertumbuhannya lebih dari 7% /tahun, namun di tahun-tahun berikutnya menurun drastis, bahkan di tahun 1963 dan 1966 terkontraksi. Sementara itu pertumbuhan ekspor dan impor yang hampir sama, menyebabkan tidak adanya akumulasi ekspor neto yang signifikan.

A.2. Periode 1967-1999

Periode 1967-1998 dikenal sebagai masa pemerintahan Orde Baru (Orba), yang menggantikan pemerintahan masa Sukarno atau Orde Lama (Orla), sejak tahun 1966. Pada tahun 1998 Indonesia mengalami krisis multi dimensi, yang mengakhiri kekuasaan Orba di tahun 1999. Periode setelah kejatuhan Orba dikenal sebagai periode Reformasi. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih spesifik, maka periode 1967-1999 akan bagi menjadi tiga, yaitu 1967-1970, 1970-1996, 1997-1999. Periode 1967-1970 merupakan masa transisi. Periode 1970-1996 adalah periode relatif tenang, sampai sebelum terjadinya Krisis Asia Timur, tahun 1997-1998. Periode 1997-1999 adalah masa-masa dimasa Krisis Ekonomi 1998 mencapai puncaknya.

A.2.1. Periode 1967-1970

Setelah memegang kekuasaan, pemerintah Orde Baru segera melakukan langkah-langkah untuk memperbaiki kinerja ekonomi

A.2.1.1. Kinerja Ekonomi

Keterbatasan data ketenagakerjaan, menyebabkan deskripsi kinerja ekonomi difokuskan pada pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas tingkat harga umum.

Pertumbuhan Ekonomi

Tabel 3.8 di bawah ini menunjukkan pertumbuhan ekonomi dan sektoral selama periode 1967-1970, dihitung dengan PDB Riil atau PDB tahun dasar 1960.

Tabel 3.8
Pertumbuhan Ekonomi Dan Sektoral 1967-1970
(% per tahun)

	1967	1968	1969	1970	1967-1970
1. Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perikanan	-1,7	10,0	1,9	4,1	5,2
2. Pertambangan Dan Penggalian	8,4	36,5	21,5	16,2	24,5
3. Industri Pengolahan	3,3	8,8	14,2	9,7	10,9
4. Listrik, Gas dan Air Minum	29,4	4,5	13,0	15,4	10,9
5. Bangunan	-13,1	26,0	31,5	25,6	2,6
6. Perdagangan Besar dan Eceran	9,8	11,3	12,7	12,8	12,2
7. Pengangkutan Dan Komunikasi	2,6	1,9	3,8	5,5	3,8
8. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya	2,9	14,3	65,0	30,3	34,9
9. Sewa Rumah	1,1	10,2	7,2	7,7	8,4
10. Pemerintah Dan Pertahanan	1,6	16,6	1,7	3,8	7,2
11. Jasa-Jasa	3,2	2,1	2,4	2,7	2,3
PRODUK DOMESTIK BRUTO	1,4	10,9	6,8	7,6	8,4

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Pertumbuhan ekonomi selama periode 1967-1970 adalah 8,4%/tahun, yang lebih tinggi dari periode 1960-1966. Pada tahun 1967 pertumbuhan ekonomi melambat, namun tahun 1968 sempat mencapai 10,9%/tahun. Beberapa sektor yang pertumbuhannya lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi nasional adalah pertambangan (24,3%/tahun), industri (10,9%/tahun), LGA (10,9%/tahun), perdagangan (12,2%/tahun), dan keuangan (34,9%/tahun). Bila membandingkannya dengan angka tahunan, dapat disimpulkan bahwa sekalipun tinggi,

pertumbuhan sektoral cenderung fluktuatif. Misalnya sektor pertambangan mencapai pertumbuhan tertinggi pada tahun 1968, namun di tahun-tahun selanjutnya terus melambat. Sedangkan sektor keuangan, selama tiga tahun berturut-turut mengalami akselerasi pertumbuhan, dan tahun 1969, mencapai yang tertinggi, sebesar 65%/tahun, namun setahun kemudian menurun drastis. Dari beberapa sektor tersebut di atas, hanya perdagangan yang pertumbuhannya relatif stabil, bahkan mengalami percepatan walaupun tidak besar.

Sektor-sektor yang laju pertumbuhannya hampir sama dengan pertumbuhan ekonomi nasional, adalah sewa rumah (8,4%/tahun), pemerintah (7,2%/tahun). Pertumbuhan kedua sektor ini juga cenderung fluktuatif. Setelah mengalami lonjakan di tahun 1968, mengalami penurunan drastis di tahun-tahun selanjutnya. Sektor-sektor yang pertumbuhannya lebih rendah dari pertumbuhan ekonomi nasional adalah, pertanian (5,2%/tahun), bangunan (2,6%/tahun), pengangkutan (3,8%/tahun), jasa-jasa (2,3%/tahun). Pertumbuhan sektor-sektor ini relatif stabil, bahkan selama 1968-1970, sektor pengangkutan, dan jasa-jasa laju pertumbuhannya terus meningkat. Rendahnya pertumbuhan sektor bangunan, disebabkan kontraksi yang besar pada 1967 (13,1%). Pada hal selama 1968-1970 pertumbuhannya, lebih dari 25%/tahun. Pertumbuhan sektor pertanian, selama 1967-1970 hampir tiga kali lipat periode 1960-1966, namun lebih fluktuatif. Misalnya pertumbuhan tertinggi adalah 10%/tahun di tahun 1968 dan 19%/tahun di tahun 1969, selanjutnya menurun drastis di tahun 1970 menjadi hanya 4,1%/tahun.

Stabilitas Tingkat Harga Umum

Tabel 3.9 di bawah ini menunjukkan perkembangan laju inflasi selama periode 1967-1970 dihitung berdasarkan IHK dan kelompok pengeluaran. Tabel menunjukkan bahwa di tahun 1967 inflasi menurun drastis, namun masih merupakan hiper inflasi, yang bersumber pada hiper-inflasi kelompok pengeluaran, dan makanan. Sedangkan penurunan inflasi yang cepat terjadi pada kelompok pengeluaran sandang, dan aneka barang/jasa

Tabel 3.9
Inflasi Periode 1967-1970n Berdasarkan Indeks Harga Konsumen
(%/tahun)

	Makanan	Perumahan	Sandang	Aneka Barang/Jasa	Umum
1967	146.2	148.9	38.7	51.0	112.2
1968	64.7	69.6	157.7	144.6	85.1
1969	8.5	12.3	1.6	17.5	9.9
1970	1.3	48.7	18.6	11.8	8.9

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Penurunan inflasi terus berlanjut sampai dengan tahun 1970, dimana di tahun 1968 inflasi sudah lebih rendah dari 100% per tahun, namun masih terjadi hiper inflasi pada kelompok pengeluaran sandang, dan aneka barang/jasa. Pada tahun 1969 dan 1970 inflasi sudah jauh lebih rendah, dimana penurunan inflasi kelompok pengeluaran adalah yang paling rendah.

Tabel 3.10 di bawah ini menunjukkan data-data perkembangan laju inflasi periode 1967-1970 dihitung berdasarkan deflator PDB (IHI).

Tabel 3.10
Inflasi Periode 1967-1970 Berdasarkan IHI
(% per tahun)

	1967	1968	1969	1970
PDB Harga Berlaku (Rp.miliar)	847.8	2096.7	2178.3	3339.7
PDB Harga Konstan 1960 (Rp.miliar)	232.1	255.2	260.1	270.7
Deflator PDB	365.3	821.6	837.5	1233.7
Laju inflasi berdasarkan IHI (% per tahun)	173.0	124.9	1.9	47.3
Laju Inflasi Berdasarkan IHK (% per tahun)	112,1	85,1	9,9	8,9

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Bila dihitung berdasarkan deflator PDB, maka pada tahun 1967 dan 1968 masih terjadi hiper inflasi. Secara keseluruhan, selama periode 1967-1970 laju inflasi berdasarkan IHI adalah lebih tinggi dari pada berdasarkan IHK. Hal ini menunjukkan kenaikan harga agregat seluruh barang/jasa adalah lebih tinggi dari kenaikan biaya hidup.

A.2.1.2. Perkembangan Struktur Produksi Agregat

Tabel 3.11 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur produksi agregat, selama periode 1967-1970. Peranan sektor pertanian masih terbesar kendatipun terus menurun, dimana sejak tahun 1969 peranannya sudah lebih kecil dari 50%. Peranan sektor perdagangan adalah kedua terbesar, yaitu rata-rata 16,5%, dan selama 1967-1970 terus membesar. Sektor ketiga terbesar adalah industri, yang peranannya rata-rata 8,6%. Peranan tiga sektor terbesar ini adalah 75%, yang menunjukkan bahwa ketimpangan sektoral masih terus berlanjut.

Tabel 3.11
Perkembangan Struktur Produksi Agregat, Periode 1967-1970
(% PDB Harga Konstan)

	1967	1968	1969	1970	Rata-Rata 1967- 1970

1.Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perikanan	51.8	51.4	49.0	47.4	49.9
2.Pertambangan Dan Penggalian	3.7	4.6	5.2	5.6	4.8
3.Industri Pengolahan	8.4	8.2	8.8	9.0	8.6
4.Listrik, Gas dan Air Minum	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
5.Bangunan	1.6	1.9	2.3	2.7	2.1
6.Perdagangan Besar dan Eceran	15.8	15.9	16.7	17.6	16.5
7.Pengangkutan Dan Komunikasi	3.5	3.2	3.1	3.0	3.2
8.Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya	0.8	0.8	1.2	1.5	1.1
9.Sewa Rumah	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
10.Pemerintah Dan Pertahanan	5.5	5.8	5.5	5.3	5.5
11.Jasa-Jasa	6.4	5.9	5.7	5.4	5.9
PRODUK DOMESTIK BRUTO	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Diolah dari BPS, 1995, Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka

Tabel 3.11 di atas juga menunjukkan ada beberapa sektor yang rata-rata peranannya selama periode 1976-1970 masih $\leq 2\%$ PDB. Sektor-sektor tersebut adalah LGA sebesar 0,5%, keuangan sebesar 1,1% dan sewa rumah sebesar 2,0%.

Ketimpangan sektoral juga terlihat, bila 11 sektor perekonomian dikelompokkan menjadi 3 besar, yaitu primer, sekunder, dan tersier. Selama periode 1967-1970, kontribusi rata-rata sektor primer adalah 54,7% tetapi lebih dari 90% merupakan kontribusi sektor pertanian. Peranan sektor sekunder adalah 11,2% namun 77% kontribusi tersebut berasal dari sektor industri pengolahan. Peranan rata-rata sektor tersier adalah 34,1%, namun hampir separuhnya merupakan kontribusi sektor perdagangan. Ketimpangan-ketimpangan awal tersebut menyebabkan beberapa sektor produksi yang laju pertumbuhannya sangat tinggi, seperti pertambangan, LGA, serta keuangan, kontribusinya dalam output agregat, tidak meningkat signifikan.

A.2.1.3. Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat

Tabel 3.12 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur pengeluaran agregat periode 1967-1970 sebagai persentasi PDB harga konstan 1960. Berdasarkan Tabel 3.12 di bawah diketahui bahwa selama periode 1967-1970 peranan konsumsi rumah tangga dalam pengeluaran agregat masih merupakan yang terbesar, sekalipun cenderung menurun. Kontribusi rata-rata konsumsi rumah tangga adalah 82%. Sementara itu peranan PMTDB masih tetap rendah, yaitu rata-rata 9,4% sekalipun selama periode 1967-1970 terus meningkat. Demikian pula peranan ekspor dan impor perbedaan sangat kecil, sehingga dapat dianggap sama yaitu 13%

Tabel 3.12
Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat Periode 1967-1970
(% PDB Harga Konstan 1960)

	1967	1968	1969	1970	Rata-Rata 1967-1970
Konsumsi Rumah Tangga	85.2	83.9	83.1	79.5	82.2
Konsumsi Pemerintah	8.0	8.2	7.9	8.6	8.4
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	7.4	8.2	9.8	12.2	9.4
Ekspor	12.4	12.3	13.2	14.4	13.0
Impor	13.0	12.5	14.1	14.7	12.9
Produk Domestik Bruto	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Sektor Eksternal (% PDB Riil)					
Ekspor Neto	0.6	0.0	-1.9	-3.5	-1.0
Rasio Keterbukaan	25.4	24.9	27.2	29.1	25.9

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Pada sektor eksternal terlihat membesarnya defisit perdagangan (ekspor neto). Pada tahun 1969, defisit neraca perdagangan adalah 1,9% PDB, namun pada tahun 1970 membesar ke 3,5% PDB. Bila memperhatikan rasio keterbukaan, dapat disimpulkan bahwa sampai dengan tahun 1970, perekonomian Indonesia juga masih relatif tertutup.

Tabel 3.13 di bawah ini menunjukkan pertumbuhan komponen-komponen pengeluaran agregat, selama periode 1967-1970. Tabel menunjukkan bahwa selama 1967-1970, PMTDB merupakan komponen pengeluaran agregat yang pertumbuhannya tertinggi, yaitu 27,9% per tahun. Setelah mengalami kontraksi pada tahun 1967, sejak 1968 pertumbuhan investasi terus membaik. Kedua tertinggi adalah ekspor, yaitu 14,8%/tahun, dimana sejak 1968 pertumbuhannya terus membaik. Pertumbuhan ekspor adalah 2,6% lebih tinggi dari pertumbuhan impor, sehingga memberikan perbaikan kepada neraca perdagangan.

Tabel 3.13
Pertumbuhan Komponen-Komponen Pengeluaran Agregat Periode 1967-1970
(% per tahun)

	1967	1968	1969	1970	1967-1970
Konsumsi Rumah Tangga	8.8	9.1	5.9	2.8	5.9
Konsumsi Pemerintah	-11.2	13.4	3.7	16.9	11.2

Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	-18.4	22.3	28.6	33.0	27.9
Ekspor	-0.2	10.5	14.0	17.7	14.8
Impor	28.1	6.9	19.7	12.2	12.2
Produk Domestik Bruto	1.4	10.9	6.8	7.6	8.4

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Sementara itu pertumbuhan konsumsi rumah tangga, selama periode 1967-1970 adalah 5,9%/tahun. Setelah mengalami laju pertumbuhan yang tinggi pada tahun 1967 dan 1968, pada tahun 1969 dan 1970 laju pertumbuhannya menurun tajam.

A.2.2. Periode 1970-1996

Periode 1970-1996 bukanlah tanpa gangguan, namun situasi politik domestik relatif stabil setidaknya sampai tahun 1996. Gangguan-gangguan ekonomi sebagian besar bersifat eksternal, terutama resesi dunia, yang beberapa kali terjadi. Puncaknya terjadi di tahun 1997 ketika mata uang Thailand (Baht) mengalami pelemahan dan menimbulkan efek penularan. Pada akhirnya penularan tersebut membawa perekonomian Indonesia ke dalam krisis, bersama dengan negara-negara Asia Timur lainnya.

A.2.2.1. Kinerja Ekonomi Makro

Tabel 3.14 di bawah ini menunjukkan perkembangan kinerja ekonomi makro selama periode 1970-1996. Pertumbuhan ekonomi dihitung berdasarkan PDB harga konstan. Inflasi dihitung berdasarkan IHI dengan menggunakan dasar PDB harga berlaku, dan PDB harga konstan 2000. Sementara itu laju pertumbuhan lapangan kerja dihitung berdasarkan angkatan kerja yang bekerja, atau penduduk yang bekerja (PYB).

Data pada Tabel 3.14 di bawah menunjukkan bahwa secara umum pertumbuhan ekonomi untuk setiap dekade cukup tinggi, inflasi cenderung menurun, dan lapangan kerja terus bertambah walaupun dengan kecepatan yang berbeda. Pertumbuhan lapangan kerja ini salah satu penentu tingkat pengangguran terbuka.

Tabel 3.14
Pertumbuhan Ekonomi, Laju Inflasi Dan Pertumbuhan Lapangan Kerja, Periode 1970-1996
(% per tahun)

	Pertumbuhan Ekonomi	Inflasi (Deflator PDB)	Lapangan Kerja
1970-1980	7,4	20,9	1,5
1980-1990	5,9	9,4	3,8
1990-1996	7,6	9,5	2,3
1970-1996	6,4	13,7	2,5

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Bila membandingkan antara pertumbuhan ekonom dengan lapangan kerja akan diperoleh elastisitas kesempatan kerja, yang menunjukkan berapa %/tahun lapangan kerja akan tumbuh bila ekonomi tumbuh 1%/tahun. Selama periode 1970-1996 ekonomi tumbuh 6,4% per tahun, sedangkan lapangan kerja tumbuh 2,5% per tahun. Dengan demikian angka elastisitas kesempatan kerja selama periode 1970-1996 adalah 0,39. Angka ini setiap 1% pertumbuhan ekonomi akan menambah lapangan kerja sebanyak 0,39%.

Pertumbuhan Ekonomi

Selama periode 1970-1996 pertumbuhan ekonomi rata-rata 6,4%/tahun, namun bila dipilah menjadi dekade yang secara politis relatif stabil, 1970-1980, 1980-1990 dan 1990-1996, dapat disimpulkan bahwa laju pertumbuhan ekonomi adalah fluktuatif. Pertumbuhan tertinggi tercapai pada periode 1990-1996, yaitu 7,6%/tahun sedangkan yang terendah adalah selama periode 1980-1990, yaitu 5,9 %/tahun.

Tabel 3.15 di bawah ini menunjukkan statistik deskriptif laju pertumbuhan ekonomi selama periode 1970-1996.

Tabel 3.15
Statistik Deskriptif Pertumbuhan Ekonomi, Perode 1970-1996
(% per tahun)

	1970- 1980	1980- 1990	1990- 1996	1970-1996
Rata-Rata	7.5	5.5	7.1	6.7
Maksimum	9.9	7.9	8.2	9.9
Minimum	5.0	2.2	6.5	2.2
Maksimum-Minimum	4.9	5.7	1.7	7.7

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Pada dekade 1970-1980 pertumbuhan tertinggi adalah 9,9%/tahun, sedangkan yang terendah adalah 2,2%/tahun. Jarak nilai tertinggi dengan terendah adalah 4,9%. Pada 1980-1990 pertumbuhan menurun menjadi rata-rata 5,5%/tahun, adalah 7,9%, sedangkan yang terendah adalah 2,2%/tahun. Jarak nilai tertinggi dengan terendah adalah 5,7%. Selama periode 1990-1996 pertumbuhan meningkat kembali menjadi rata-rata 7,1% /tahun, pertumbuhan tertinggi adalah 8,2%/tahun, sedangkan yang terendah adalah 6,5%/tahun. Jarak antara nilai tertinggi dengan terendah adalah 1,7%. Berdasarkan statistik deskriptifnya, maka pertumbuhan ekonomi periode 1990-1996 adalah yang paling stabil.

Stabilitas Harga Umum

Tabel 3.16 di bawah ini menunjukkan statistik deskriptif laju inflasi berdasarkan IHK, selama periode 1970-1996.

Tabel 3.16
 Statistik Deskriptif Inflasi Berdasarkan Indeks Harga Konsumen, Periode 1970-1996
 (% per tahun)

	1970-1980	1980-1990	1990-1996	1970-1996
Rata-Rata	17.1	7.7	8.1	11.6
Maksimum	33.3	11.5	9.8	33.3
Minimum	2.5	4.3	4.9	2.5
Maksimum-Minimum	30.8	7.2	4.9	30.8

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 1970-1996 laju inflasi berdasarkan IHK rata-rata 11,6%/tahun. Inflasi tertinggi terjadi pada tahun 1974 sebesar 33,3%/tahun, sedangkan yang terendah adalah di tahun 1971, yaitu 2,5%/tahun. Selama tahun 1973-1977, perekonomian mengalami inflasi lebih tinggi dari 10%/tahun, yang antara 11,8%/tahun sampai dengan 33,3%/tahun. Pada tahun 1979 dan 1980, dan 1983 inflasi lebih dari 10%/tahun kembali terjadi, namun selama periode 1984-1996, inflasi selalu lebih rendah dari 10%/tahun. Bila memperhatikan statistik deskriptifnya, yaitu nilai rata-rata, tertinggi (maksimum), terendah (minimum), dan jarak antara tertinggi dengan terendah, dapat dikatakan bahwa selama periode 1970-1996 inflasi berdasarkan IHK juga fluktuatif. Periode dimana inflasi dapat dianggap paling stabil adalah 1990-1996.

Data pada Tabel 3.16 di atas menunjukkan bahwa inflasi dihitung berdasarkan deflator PDB (IHI), selama periode 1970-1996 adalah 13,4%/tahun. Inflasi tertinggi adalah selama dekade 1970-1980, yaitu 20,9%/tahun. Inflasi periode 1980-1990, dan 1990-1996 relatif sama yaitu 9,5%/tahun per tahun.

Tabel 3.17 di bawah ini menunjukkan statistik deskriptif inflasi berdasarkan IHI selama periode 1970-1996.

Tabel 3.17
 Statistik Deskriptif Inflasi Berdasarkan IHI, Periode 1970-1996
 (% per tahun)

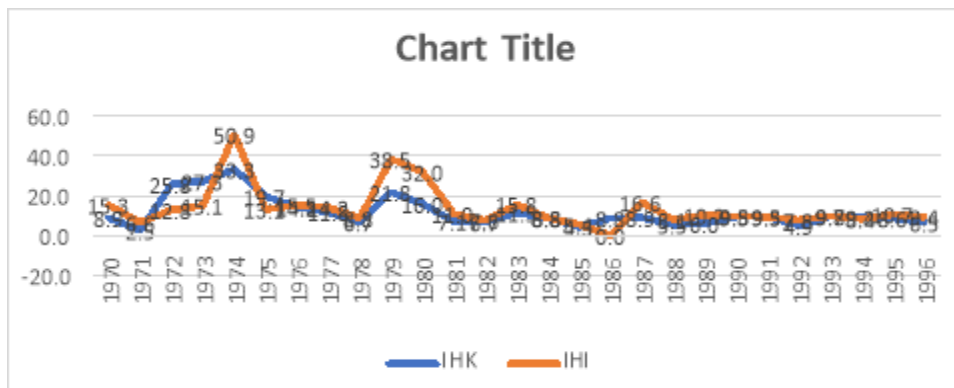
	1970-1980	1980-1990	1990-1996	1970-1996
Rata-Rata	20.2	9.3	9.2	13.8
Maksimum	50.9	16.6	10.7	50.9
Minimum	6.6	0.0	7.8	0.0
Maksimum-Minimum	44.3	16.6	2.9	50.9

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Inflasi berdasarkan IHI selama periode 1970-1996, juga sangat fluktuatif. Inflasi tertinggi adalah 50,9%/tahun, di tahun 1974, sedangkan terendah adalah 0,0%/tahun, di tahun 1986. Berdasarkan statistik deskriptifnya, maka inflasi berdasarkan IHI selama periode 1970-1980 adalah yang paling tinggi dan fluktuatif. Pada periode ini inflasi tertinggi adalah 50,9%/tahun, namun terendah adalah 6,6%/tahun. Ada jarak besar antara inflasi tertinggi dengan terendah. Berdasarkan statistik deskriptifnya maka inflasi periode 1990-1996 adalah yang paling rendah dan stabil.

Grafik 3.1 di bawah ini memberikan perbandingan laju inflasi berdasarkan IHK dan IHI selama periode 1970-1996.

Grafik 3.1
Laju Inflasi Berdasarkan IHK dan IHI, Periode 1970-1996
(% per tahun)



Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Berdasarkan IHK maupun IHI selama periode 1970-1996, inflasi cenderung melambat, dimana selama periode 1990-1996 inflasi stabil dibawah 10%/tahun. Secara umum, khususnya sejak pertengahan 1970-an, inflasi berdasarkan IHI lebih tinggi dari berdasarkan IHK. Hal ini menunjukkan bahwa laju inflasi agregat lebih tinggi dari kenaikan biaya hidup. Memasuki dekade 1990-an, perbedaan antara inflasi berdasarkan IHK dan IHI semakin mengecil.

Tingkat Pengangguran Terbuka

Tabel 3.18 di bawah ini menunjukkan perkembangan TPT, maupun angkatan kerja, PYB, dan pengangguran.

Tabel 3.18
Tingkat Pengangguran Terbuka, Periode 1970-1996

	1970	1980	1990	1996	Perubahan 1970-1996

					(%/tahun)
Angkatan Kerja (juta jiwa)	43.4	52.4	77.9	90.1	2.8
Bekerja (juta jiwa)	40.3	51.6	74.9	85.7	2.9
Menganggur (juta jiwa)	3.1	0.8	3.0	4.4	1.4
Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	7.1	1.5	3.9	4.9	

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 1970-1996, TPT cenderung menurun namun fluktuatif. Misalnya TPT menurun dari 7,1% di tahun 1970 menjadi 1,5% di tahun 1980, namun di tahun 1990 dan 1996 kembali meningkat, menjadi sekitar 5%. Turunnya TPT selama periode 1970-1980 disebabkan pertumbuhan lapangan kerja yang lebih tinggi dari pertumbuhan angkatan kerja. Bila hanya melihat pada titik awal tahun (1970) dan titik akhir (1996) timbul kesan bahwa pertumbuhan lapangan kerja hampir sama dengan pertumbuhan angkatan kerja, sementara pengangguran tumbuh rata-rata 1,4%. Karena itu adalah lebih baik bila melihat pada interval dekade tertentu untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik.

Tabel 3.19 di bawah ini menunjukkan statistik deskriptif TPT selama periode 1970-1996

Tabel 3.19
Statistik Tingkat Pengangguran Terbuka, Periode 1970-1996
(% Angkatan Kerja)

	1970-1980	1980-1990	1990-1996	1970-1996
Rata-Rata	4.0	2.6	4.1	3.5
Maksimum	7.1	3.9	7.3	7.3
Minimum	1.5	1.5	2.6	1.5
Maksimum-Minimum	5,6	2,4	4,7	5,8

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

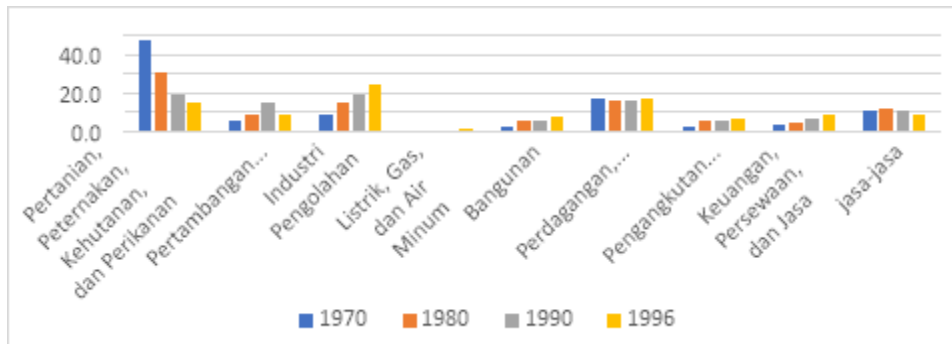
Selama periode 1970-1996 maupun periode yang lebih pendek, TPT cenderung fluktuatif, dimana yang tertinggi adalah 7,3%, tahun 1995, dan yang terendah adalah 1,5% di tahun 1976. TPT yang lebih tinggi dari 4%, terjadi pada tahun 1970-1974, antara 4,5%-7,1% , dan beberapa tahun terakhir sebelum Krisis 1998, yaitu antara 4,4% -7,3%. Bila mempertimbangkan besar dan tingkat fluktuasinya, maka periode 1980-1990 merupakan yang paling baik dan stabil, sedangkan periode 1970-1980 adalah yang paling buruk.

A.2.2.2. Perkembangan Struktur Produksi Agregat

Grafik 3.2 di bawah ini menunjukkan perkembangan peranan sektoral dalam total output perekonomian, sebagai persentasi PDB harga konstan.

Grafik 3.2 di bawah menunjukkan bahwa selama periode 1970-1996 peranan sektor pertanian menurun tajam, sebaliknya peranan sektor-sektor industri, bangunan, pengangkutan. serta keuangan meningkat.. Sektor yang mengalami kenaikan peranan dengan relatif besar adalah industri pengolahan.

Grafik 3.2
Perkembangan Peranan Sektor dalam Output Nasional, Periode 1970-1996
(% PDB Riil)



Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Tabel 3.20 di bawah ini, menunjukkan besar dan arah perkembangan peranan sektoral, selama periode 1970-1996. Selama periode 1970-1996, ada tiga sektor yang peranannya menurun, yaitu Pertanian, Perdagangan, Hotel dan Restoran (perhotelan), serta jasa-jasa. Sedangkan peranan sektor-sektor lain meningkat, walaupun dengan kecepatan berbeda. Penurunan peranan sektor Perdagangan, perhotelan, hanya 0,2%/tahun, sehingga sampai tahun 1996 masih 16,8%. Penurunan tajam peranan sektor pertanian, menyebabkan peranan sektor perdagangan naik menjadi kedua terbesar. Penurunan peranan sektor jasa-jasa juga relatif kecil, yaitu 0,7% per tahun, dimana pada tahun 1996 kontribusinya menurun menjadi 8% dan menjadi lebih rendah dari peranan sektor pertambangan, yang sebesar 9,1%.

Tabel 3.20
Perkembangan Peranan Output Sektoral
Dalam Produksi Agregat Periode 1970-1996

	Peranan (% PDB Riil)				Perubahan (% per tahun)			
	1970	1980	1990	1996	1970-1980	1980-1990	1990-1996	1970-1996
Pertanian, Peternakan, Kehutanan, dan Perikanan	47.4	30.7	19.4	15.4	-4.3	-4.5	-3.8	-4.3
Pertambangan Dan Penggalian	5.6	9.3	15.2	9.1	5.2	5.2	-8.4	1.9
Industri Pengolahan	9.0	15.3	19.4	24.7	5.4	2.3	4.2	4,0
Listrik, Gas, dan Air Minum	0.5	0.7	0.6	1.2	2.8	-0.2	10.9	3,0
Bangunan	2.7	5.7	5.8	8.0	7.9	0.2	5.4	4.2

Perdagangan, Hotel, dan Restoran	17.6	16.6	16.1	16.8	-0.5	-0.2	0.7	-0.2
Pengangkutan Dan Komunikasi	3.0	5.5	5.5	7.2	5.9	0.2	4.5	3.3
Keuangan, Persewaan, dan Jasa	3.5	4.9	6.9	8.8	3.5	3.5	4.2	3.8
jasa-jasa	10.7	11.5	11.1	8.8	0.7	-0.5	-3.6	-0.7

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

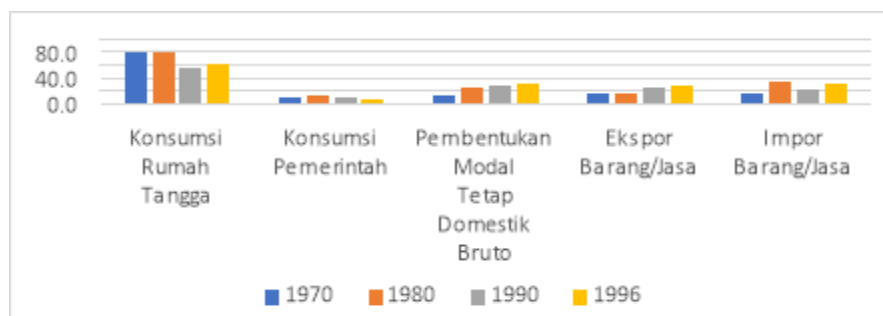
Selama periode 1970-1996 peranan sektor pertanian menurun tajam dari 47,4% di tahun 1970 menjadi 15,4% di tahun 1996. Dengan demikian kecepatan penurunan peranan sektor pertanian selama periode 1970-1996 adalah 4,3%/tahun. Bila memperhatikan penurunan per dekade, dapat dikatakan laju penurunan peranan sektor pertanian berlangsung relatif cepat dan berkelanjutan. Laju penurunan peranan yang cepat menyebabkan sektor pertanian menurun dari kontributor terbesar menjadi ketiga terbesar, setelah industri, dan perdagangan.

Sektor yang paling besar kenaikan peranannya adalah bangunan, yaitu 4,2%/tahun, namun sampai tahun 1996 masih 8%. Sektor yang peranannya terus bertambah besar dengan cepat, adalah industri. Pada tahun 1970 peranannya masih 9%, namun di tahun 1996 meningkat menjadi 24,7% Perkembangan ini menjadikan sektor industri pengolahan sebagai kontributor terbesar dalam perekonomian. Sektor-sektor yang pertumbuhan peranannya juga relatif tinggi adalah pengangkutan dan keuangan. Peningkatan peran sektor-sektor di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan sektor lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi nasional.

A.2.2.3. Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat

Grafik 3.3 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur pengeluaran agregat, selama periode 1970-1996.

Grafik 3.3
Perkembangan Struktur Belanja Agregat Periode 1970-1996
(% PDB Riil)



Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 1970-1996, konsumsi rumah tangga peranannya dalam pengeluaran agregat selalu terbesar, namun cenderung menurun, walaupun pada periode 1990-1996

membesar kembali. Sedangkan PMTDB dan ekspor selama periode 1970-1996 peranannya terus membesar. Tabel 3.21 di bawah ini menunjukkan perkembangan peranan komponen-komponen pengeluaran agregat sebagai persentasi PDB Riil, selama periode 1970-1996. Tabel 3.21 menunjukkan bahwa selama periode 1970-1996 ada dua komponen pengeluaran agregat yang peranannya menurun, yaitu Konsumsi Rumah Tangga, dan Konsumsi Pemerintah. Pada dekade 1970-1980, peranan konsumsi rumah tangga, relatif stabil, sekitar 79.5%. Penurunan yang tajam terjadi pada periode 1980-1990, yaitu 3,8%/tahun, sehingga peranannya di tahun 1990 menjadi sekitar 54%. Pada dekade 1990-1996 peranan konsumsi rumah tangga meningkat kembali menjadi 62,1%. Secara keseluruhan, selama periode 1970-1996 peranan konsumsi rumah tangga menurun rata-rata 2,5%/tahun, namun masih tetap yang terbesar.

Tabel 3.21
Perkembangan Peranan Komponen Belanja Agregat, Periode 1970-1996
(% Produk Domestik Bruto Riil)

	Peranan (% PDB Riil)				Laju Perubahan Peranan (%/tahun)			
	1970	1980	1990	1996	1970-1980	1980-1990	1990-1996	1970-1996
Konsumsi Rumah Tangga	79.5	79.4	53.9	62.1	0	-3.8	2.3	-2.5
Konsumsi Pemerintah	8.6	13.3	9.8	7.7	4.7	-3	-4.1	-1.1
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	12.2	25.9	28.4	31.1	0.5	0.9	1.6	9.9
Ekspor Barang/Jasa	14.4	15.4	25.1	27.2	0.7	5	1.4	4.7
Impor Barang/Jasa	14.7	34.1	20.0	29.4	0.1	-1.2	6.7	7.2
	100	100	100	100				
Sektor Eksternal (% PDB Riil)								
Ekspor Neto	-0.2	-18.7	5.0	-2.3				
Rasio Keterbukaan	29.1	49.4	45.1	56.6				

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Pada dekade 1970-1980 peranan konsumsi pemerintah meningkat pesat dari 8,6% di tahun 1970 menjadi 13,3% di tahun 1980. Kemudian selama periode 1980-1996 kontribusi konsumsi pemerintah terus menurun dan pada tahun 1996 menjadi 7,7%. Penurunan peranan selama periode 1970-1996 adalah 1,1%/tahun, dimana yang terbesar adalah selama periode 1990-1996, yaitu 4,1%/tahun.

Pertumbuhan peranan PMTDB selama 1970-1996 adalah 9,9% per tahun, di mana dari dekade ke dekade selalu terakselerasi. Hal tersebut menyebabkan peranan PBTDB selama

periode 1970-1996 meningkat pesat. Pada tahun 1970 peranan PMTB adalah 12,2%, dan di tahun 1990 menjadi 31,1%. Peningkatan peranan PMTDB memberikan indikasi meningkatNYA stok barang modal, yang memungkinkan peningkatan kapasitas produksi agregat nasional.

Selama periode 1970-1996 peranan ekspor dan impor barang dan jasa juga meningkat pesat. Pada tahun 1970 peranan ekspor dan impor adalah hampir sama, yaitu 14,4% dan 14,7%. Pada tahun 1996 peranan impor, lebih besar dari peranan ekspor. Hal menunjukkan pertumbuhan impor lebih besar dari pertumbuhan peranan ekspor. Hal ini juga menunjukkan bahwa laju pertumbuhan impor lebih tinggi dari laju pertumbuhan ekspor. Selama setiap dekade, peranan ekspor dalam PDB terus meningkat. Sementara itu peranan impor dalam PDB pada dekade 1980-1990 menurun cukup tajam, namun pada periode 1990-1996 meningkat dengan cukup tajam juga. Pertumbuhan peranan impor yang sebesar 7,2%/tahun adalah lebih tinggi dari laju pertumbuhan peranan ekspor yang sebesar 4,7%/tahun.

Dilihat dari rasio keterbukaan, perekonomian semakin terbuka. Pada tahun 1970 nilai ekspor dan impor adalah 29,1% PDB, namun pada tahun 1996 sudah mencapai 56,6% PDB. Lebih tingginya pertumbuhan impor dibandingkan ekspor menyebabkan memburuknya ekspor neto, dimana pada tahun 1980 dan 1990 terlihat defisit yang cukup besar.

A.2.3. Periode 1997-1999

Dari sudut pandang ekonomi, periode 1997-1999 adalah krisis ekonomi yang merupakan efek penularan dari Krisis Asia Timur. Bagi perekonomian Indonesia, puncak krisis terjadi pada tahun 1998, sehingga dikenal juga sebagai Krisis 1998, namun gejalanya sudah berlangsung sejak 1997, dan dampak besarnya masih terasa sampai dengan tahun 1999.

A.2.3.1. Kinerja Ekonomi Makro

Deskripsi kinerja ekonomi makro pada periode 1997-1999 juga mencakup pertumbuhan ekonomi, stabilitas tingkat harga umum, dan tingkat pengangguran terbuka.

Pertumbuhan Ekonomi

Tabel 3.22 di bawah ini menunjukkan laju pertumbuhan ekonomi dan sektoral selama periode 1997-1999.

Tabel 3.22
Laju Pertumbuhan Ekonomi Dan Sektoral Periode 1997-1999
(% per tahun)

	1997	1998	1999	1997-1999
Pertanian, Peternakan, Kehutanan, dan Perikanan	1.0	-1.3	2.2	0.4
Pertambangan Dan Penggalian	2.1	-2.8	-1.6	-2.1
Industri Pengolahan	5.3	-11.4	3.9	-4.1
Listrik, Gas, dan Air Minum	12.4	3.0	8.3	5.7
Bangunan	7.4	-36.4	-1.9	-21.1
Perdagangan, Hotel, dan Restoran	5.8	-18.2	-0.1	-9.6
Pengangkutan Dan Komunikasi	7.0	-15.8	0.0	-8.2
Kuangan, Persewaan, dan Jasa	5.9	-31.9	0.0	-17.2
jasa-jasa	3.6	-2.0	0.0	-0.1
Produk Domestik Bruto	4.7	-13.5	1.2	-6.5

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

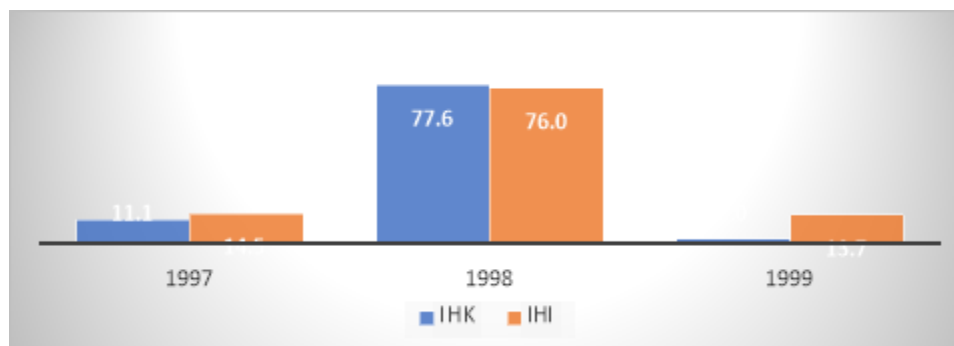
Pada tahun 1997 pertumbuhan ekonomi adalah 4,7%/tahun.yang lebih rendah dari pertumbuhan ekonomi 1996, namun belum ada satu sektorpun yang berkontraksi. Bahkan masih ada beberapa sektor yang pertumbuhannya relatif tinggi yaitu LGA (12,4%/tahun), bangunan (7,4%/tahun), pengangkutan (7,0%/tahun). Sektor-sektor industri pengolahan, perdagangan, dan keuangan masih tumbuh sekitar 5%/tahun. Tahun 1998 perekonomian mengalami kontraksi sebesar 13,5%, dan semua sektor mengalami kontraksi kecuali LGA. Kontraksi terbesar terjadi sektor bangunan (36,4%), Keuangan (31,9%). Sedangkan sektor industri, pengangkutan, dan perdagangan mengalami kontraksi antara 10% sampai dengan 20%. Sektor-sektor pertanian, pertambangan dan jasa-jasa, berkontraksi relatif kecil, yaitu antara 2% sampai dengan 3%.

Pada tahun 1999, perekonomian sudah mulai tumbuh walaupun masih rendah, yaitu 1,2%/tahun. Masih ada tiga sektor yang mengalami kontraksi walaupun sudah jauh lebih kecil dibandingkan tahun 1998. Sektor-sektor tersebut adalah pertambangan, bangunan, dan perdagangan. Tiga sektor lagi mengalami kemandekan, yaitu pengangkutan, keuangan, dan jasa-jasa. Sektor yang tumbuh positif adalah pertanian (2,2%/tahun), industri (3,9%/tahun), dan LGA (8,3%/tahun). Sektor LGA adalah satu-satunya yang selama periode 1997-1999 bukan saja tidak mengalami kontraksi, justru sebaliknya mengalami akselerasi pertumbuhan.

Stabilitas Harga Umum

Grafik 3.4 di bawah ini menunjukkan laju inflasi periode 1997-1999 berdasarkan Indeks Harga Konsumen (IHK) dan Indeks Harga Implisit (IHI).

Grafik 3.4
Inflasi Berdasarkan IHK dan IHI, Periode 1997-1999
(% per tahun)



Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Dihitung berdasarkan IHK dan IHI, inflasi tahun 1997 adalah lebih tinggi dari 10%/tahun, namun berdasarkan IHI sedikit lebih tinggi dari IHK yang menunjukkan kenaikan harga-harga agregat lebih tinggi dibandingkan kebutuhan pokok. Pada tahun 1998 inflasi berdasarkan IHK dan IHI melonjak tinggi, namun masih lebih rendah dari 100%. Angka inflasi IHK dan IHI yang relatif sama menunjukkan bahwa biaya hidup dan harga agregat barang/jasa melonjak tinggi. Pada tahun 1999 inflasi menurun drastis, berdasarkan IHK hanya 2%/tahun, namun berdasarkan IHI adalah 13,7%/tahun. Data ini menunjukkan bahwa sekalipun kenaikan biaya hidup dan dikendalikan, namun kenaikan harga-harga non kebutuhan pokok, masih tetap tinggi.

Tabel 3.23 di bawah ini menunjukkan perkembangan inflasi periode 1997-1999 berdasarkan komponen pengeluaran IHK.

Tabel 3.23
Inflasi Berdasarkan Komponen Pengeluaran IHK, Periode 1997-1999
(% per tahun)

	1997	1998	1999
Makanan	18.5	118.4	-5.3
Perumahan	6.1	47.5	5.2
Sandang	7.7	98.7	6.5
Kesehatan	13.4	86.1	3.9
Pendidikan	14.8	9.7	11.0

Umum	11.1	77.6	2.0
------	------	------	-----

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Lonjakan inflasi berdasarkan IHK di tahun 1998 disebabkan lonjakan inflasi pada komponen-komponen pengeluaran makanan, sandang, dan kesehatan. Inflasi komponen-komponen ini lebih tinggi dari 80%/tahun, bahkan pada kelompok pengeluaran makanan terjadi hiper inflasi. Keberhasilan menekan inflasi menjadi hanya 2% di tahun 1999, ditentukan oleh keberhasilan menekan harga makanan, sandang dan kesehatan. Kelompok makanan mengalami deflasi 5,3%/tahun, sedangkan pendidikan dan kesehatan menjadi lebih rendah dari 10%/tahun.

Tingkat Pengangguran Terbuka

Tabel 3.24 di bawah ini menunjukkan perkembangan TPT dan beberapa variabel ketenagakerjaan yang terkait, selama periode 1997-1999.

Tabel 3.24
Tingkat Pengangguran Terbuka, Dan Beberapa Variabel Terkait
Periode 1997-1999

	Nilai			Laju perubahan (%/tahun)			
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	1997-1999
Angkatan Kerja (Juta Jiwa)	91.3	92.7	94.8	1.3	1.5	2.3	1.9
Angkatan Kerja Yang Bekerja	87	86.7	88.9	1.5	-0.3	2.5	1.1
Pengangguran (juta jiwa)	4.3	6,0	5.9	-2.3	39.5	-1.7	17.2
Tingkat Pengangguran Terbuka	4.7	6.5	6.2	-3.6	37.4	-3.8	15.1

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Pada tahun 1997 lapangan kerja tumbuh sebesar 1,5%, sehingga jumlah pengangguran berkurang sebesar 2,3%, dan TPT turun menjadi 4,7%. Pada tahun 1998, TPT melonjak menjadi 6,5%, lapangan kerja berkurang 0,3% dan jumlah pengangguran bertambah sebesar 39%. Pada tahun 1999 TPT turun menjadi 6,2%, lapangan kerja tumbuh 2,5% dan jumlah pengangguran berkurang 1,7%. Antara tahun 1997-1999, angkatan kerja tumbuh 1,9% namun lapangan kerja hanya 1,1%. Hal ini menyebabkan pengangguran bertambah 17,2% dan TPT juga meningkat.

A.2.3.2. Perkembangan Struktur Produksi Agregat

Tabel 3.25 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur produksi agregat, selama periode 1997-1999. Tabel 3.25 menunjukkan bahwa selama periode 1997-1999 ada sektor-sektor yang pertumbuhannya rendah, bahkan mengalami kontraksi, namun peranannya justru

meningkat, misalnya pertanian, pertambangan, dan industri. Peranan sektor pertanian meningkat dari 14,9% di tahun 1997 menjadi 17,1% di tahun 1999. Sedangkan peranan sektor industry naik dari 24,8% di tahun 1997 menjadi 26,1% di tahun 1999. Sementara itu peranan sektor pertambangan naik 8,9% di tahun 1997 menjadi 9,7% di tahun 1999.

Kenaikan peranan tiga sektor tersebut di atas disebabkan, laju pertumbuhannya lebih tinggi dari pertumbuhan nasional, atau kontraksinya lebih kecil dari kontraksi nasional. Sementara itu Sektor LGA selama periode krisis, mengalami akselerasi pertumbuhan, namun karena proporsinya dalam output nasional sangat kecil, maka kenaikan peranannya juga sangat kecil.

Tabel 3.25
Perkembangan Struktur Produksi Agregat Periode 1997-1999
(% PDB Riil)

	1997	1998	1999	Rata-Rata1997-1999
Pertanian, Peternakan, Kehutanan, dan Perikanan	14.9	17.0	17.1	16.3
Pertambangan Dan Penggalian	8.9	10.0	9.7	9.5
Industri Pengolahan	24.8	25.4	26.1	25.5
Listrik, Gas, dan Air Minum	1.3	1.5	1.6	1.5
Bangunan	8.2	6.0	5.8	6.7
Perdagangan, Hotel, dan Restoran	17.0	16.0	15.8	16.3
Pengangkutan Dan Komunikasi	7.3	7.1	7.1	7.2
Keuangan, Persewaan, dan Jasa	8.9	7.0	6.9	7.6
Jasa-Jasa	8.8	9.9	9.8	9.5
Produk Domestik Bruto	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Tabel 3.25 di atas juga menunjukkan bahwa selama periode 1997-1999, struktur produksi agregat tidak berubah signifikan, sehingga belum dapat dikatakan terjadi transformasi struktural. Hal ini disebabkan guncangan-guncangan besar hanya terjadi pada tahun 1998, dan pada sektor-sektor yang peranannya tidak besar.

A.2.3.4. Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat

Tabel 3.26 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur pengeluarann agregat selama periode 1997-1999, diukur sebagai persentasi PDB Riil. Tabel 3.26 menunjukkan bahwa selama periode 1997-1999 rata-rata peranan konsumsi rumah tangga adalah 67,9%, dan pada tahun 1999 mencapai 70,6%. Peranan tersebut sedikit lebih besar dibandingkan dengan tahun

1996 yang sebesar 62.1%, namun merupakan peningkatan besar dibandingkan dengan periode 1980-1990.

Sebaliknya peranan PMTDB selama 1997-1999 terus menurun dari 32,2% menjadi 20,6%, dan rata-ratanya selama periode 1997-1999 adalah 25.9%. Peranan konsumsi pemerintah, relatif konstan antara 7,3% - 7,1% dengan rata-rata 7,2%. Peranan ekspor dan impor cenderung fluktuatif, namun rata-rata 1997-1999 tidak jauh berbeda, dimana ekspor adalah 29,4%, sedangkan impor adalah 29,7%. Dengan demikian walaupun selisihnya sangat kecil, namun selama periode 1997-1999 ekspor neto adalah negatif.

Tabel 3.26
Struktur Pengeluaran Agregat Periode 1997-1999
(% PDB Riil)

	1997	1998	1999	Rata-Rata 1997-1999
Konsumsi Rumah Tangga	64.0	69.1	70.6	67.9
Konsumsi Pemerintah	7.3	7.1	7.1	7.2
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	32.2	24.9	20.6	25.9
Perubahan Stok	0.8	-1.7	-1.1	-0.7
Ekspor	28.0	35.8	24.2	29.3
Impor	32.3	35.2	21.5	29.7
Produk Domestik Bruto	100.0	100.0	100.0	100.0
Sektor Eksternal (% PDB Riil)				
Ekspor Neto sebagai % PDB Riil	-4.3	0.6	2.7	
Rasio Keterbukaan	60.2	71.0	45.7	

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Tabel 3.26 di atas juga menunjukkan perkembangan sektor eksternal sebagai persentasi PDB Riil. Pada sisi sektor eksternal terlihat bahwa di tahun 1997 nilai ekspor neto adalah negatif, yang merupakan 4,3% PDB Riil. Pada tahun 1998 dan 1999 ekspor neto mengalami surplus. Pada tahun 1999 surplus ekspor neto merupakan 2,7% PDB Riil.

Angka rasio keterbukaan pada tahun 1997 dan 1998 meningkat menjadi 60,2% dan 71%, yang lebih besar dibandingkan dengan tahun 1996. Pada tahun 1998 angka rasio keterbukaan menurun tajam menjadi 45,7%. Perubahan-perubahan yang cepat dari angka rasio keterbukaan mencerminkan fluktuatifnya ekspor dan impor dalam perekonomian Indonesia. Karena angka rasio keterbukaan selalu lebih besar dari 30% PDB Riil, maka selama periode krisis 1997-1999 perekonomian Indonesia masih sangat terbuka.

Tabel 3.27 di bawah ini menunjukkan pertumbuhan komponen pengeluaran agregat selama periode 1997-1999. Tabel menunjukkan bahwa pada tahun 1997, kecuali konsumsi pemerintah yang stagnan, komponen lainnya tumbuh minimal 7,8%/tahun, namun sayangnya pertumbuhan impor tinggi, yaitu 14,7%/tahun. Pada tahun 1998 semua komponen pengeluaran agregat kecuali ekspor mengalami kontraksi, dimana yang terbesar adalah PMTDB (33,0%/tahun) dan Konsumsi Pemerintah (15,4%/tahun). Konsumsi Rumah Tangga mengalami kontraksi 6,2%/tahun, yang lebih besar dari kontraksi impor, 5,3%/tahun. Pada tahun 1999, konsumsi rumah tangga sudah tumbuh positif, sedangkan konsumsi pemerintah cenderung stagnan.

Tabel 3.27
Pertumbuhan Komponen Pengeluaran Agregat, Periode 1997-1999
(% per tahun)

	1997	1998	1999	1997-1999
Konsumsi Rumah Tangga	7.8	-6.2	3.1	-1.6
Konsumsi Pemerintah	0.1	-15.4	0.7	-7.3
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	8.6	-33.0	-16.4	-25
Ekspor	7.8	11.2	-31.8	-13
Impor	14.7	-5.3	-38.3	-23.6
Produk Domestik Bruto	-13.5	1.2	4.7	-6,5

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Komponen-komponen yang mengalami kontraksi adalah PMTDB (16,4%/tahun), Ekspor (31,8%/tahun), dan Impor (38,3%/tahun). Lebih besarnya kontraksi impor dibandingkan ekspor menyebabkan ekspor neto mengalami surplus.

Bila membandingkan besarnya nilai masing-masing komponen pengeluaran agregat, tahun 1997 dan 1999 dapat disimpulkan semuanya terkontraksi, dimana yang terbesar adalah PMTB (25%/tahun), dan impor (23,6%/tahun). Konsumsi Rumah tangga mengalami kontraksi yang paling kecil, yaitu 1,6%/tahun. Selanjutnya bila membandingkan pergerakan laju pertumbuhan semua komponen belanja agregat, tahunan atau 1997-1999 dapat dikatakan bahwa pergerakan komponen-komponen pengeluaran agregat, juga sangat fluktuatif.

A.3. Periode 2000-2019

Setelah mulai pulih dari krisis multi dimensi, Indonesia memasuki periode yang tenang, walaupun tetap ada gangguan eksternal, seperti krisis properti di Amerika Serikat, dan perang dagang Amerika Serikat dengan Cina. Periode setelah krisis multi dimensi dapat dikelompokkan

menjadi dua periode 2000-2019, yaitu masa sebelum terjadinya pandemi Covid-19 dan periode 2020 sampai saat ini, yaitu periode pandemi Covid-19.

A.3.1. Kinerja Ekonomi Makro

Deskripsi kinerja ekonomi makro, juga mencakup pertumbuhan ekonomi, stabilitas harga umum, dan tingkat pengangguran terbuka.

Pertumbuhan Ekonomi

Grafik 3.5 di bawah ini menunjukkan perkembangan pertumbuhan ekonomi selama periode 2000-2019.

Grafik 3.5
Pertumbuhan Ekonomi Indonesia, Periode 2000-2019
(%/tahun)

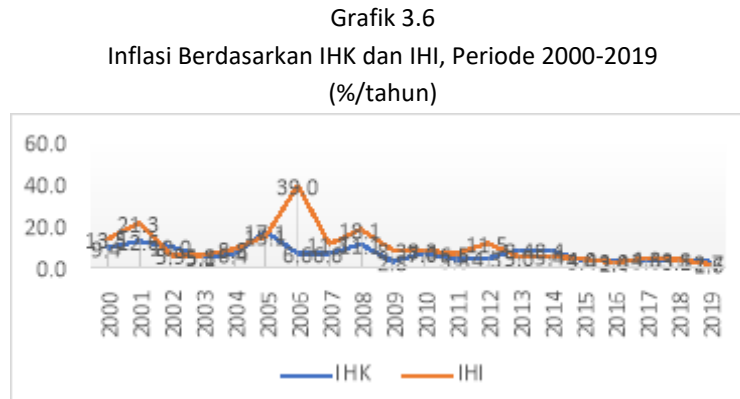


Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 2000-2019 perekonomian tidak pernah mengalami kontraksi, namun pertumbuhannya lebih rendah dari periode 1970-1996. Pertumbuhan tertinggi adalah 6,5%/tahun, di tahun 2011, sedangkan terendah adalah 3,8%/tahun, di tahun 2001. Perekonomian juga hanya beberapa kali mengalami pertumbuhan 6%/tahun atau lebih. Umumnya laju pertumbuhan sekitar 5%/tahun. Selama periode 2000-2010 rata-rata pertumbuhan ekonomi adalah 5,2%/tahun. Pertumbuhan tertinggi adalah 6,3%, dan terendah adalah 3,8%. Sedangkan selama tahun 2011-2019 pertumbuhan rata-rata adalah 5,4%/tahun. Laju pertumbuhan tertinggi adalah 6,5%/tahun, dan terendah adalah 4,9%/tahun. Dalam rentang waktu yang lebih panjang, yaitu 2000-2019, laju pertumbuhan ekonomi rata-rata adalah 5,3%/tahun, tertinggi adalah 6,5%/tahun, dan terendah adalah 3,8%/tahun. Data-data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi selama periode 2000-2019 adalah relatif stabil, walaupun tidak begitu tinggi. Selama periode 2011-2019 laju pertumbuhan ekonomi lebih stabil dibandingkan dengan periode 2000-2010.

Stabilitas Harga Umum

Grafik 3.6 di bawah ini memberikan gambaran perkembangan inflasi berdasarkan IHK dan IHI, selama periode 2000-2019.

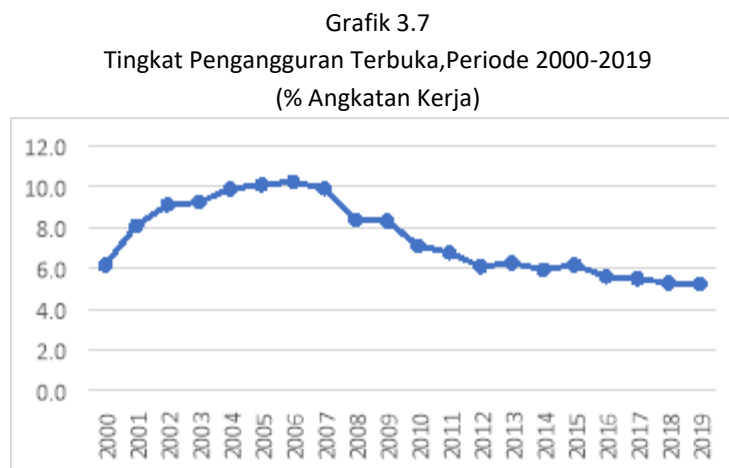


Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 2000-2019, inflasi berdasarkan IHK dan IHI cenderung mengarah ke konvergensi. Selama tahun 2000-2009, selisih antara inflasi berdasarkan IHK dan IHI relatif besar, dan umumnya inflasi berdasarkan IHI lebih tinggi dari berdasarkan IHK. Memasuki periode 2011-2019 perbedaan inflasi berdasarkan IHK dan IHI, sudah menjadi sangat kecil.

Tingkat Pengangguran Terbuka

Grafik 3.7 di bawah ini menunjukkan perkembangan TPT, selama periode 2000-2019. Selama periode 2000-2019 TPT awalnya membesar dan mencapai yang tertinggi pada tahun 2005-2007, yaitu tahun 2005 (10,1%) dan 2006 (10,2%). Pada tahun 2007-2009 TPT terus turun, namun masih mencapai 8%. Selama periode 2011-2015 TPT menurun lagi menjadi 6%.



Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

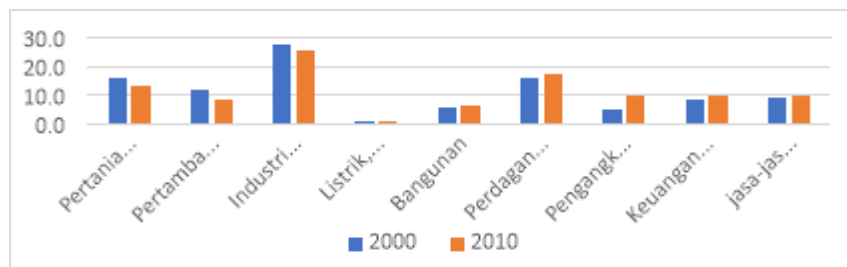
Selama 2011-2019 TPT menurun dan lebih melandai., dimana TPT tertinggi adalah 6,8%, terendah adalah 5,2% dan rata-ratanya 5,9%. Jarak antara nilai tertinggi dengan terendah adalah 1,6%. Dengan demikian TPT selama periode 2011-2019 adalah lebih rendah

A.3.2. Perkembangan Struktur Produksi Agregat

Selama periode 2000-2019 terjadi perubahan tahun dasar dari tahun 2000 menjadi tahun dasar 2010. Bersamaan dengan itu pengelompokan kegiatan produksi agregat juga berubah dari 9 sektor menjadi 17 sektor. Berdasarkan hal tersebut, maka deskripsi perkembangan produksi agregat dibuat menjadi dua periode, yaitu tahun 2000-2010 yang menggunakan tahun dasar 2000, dan periode 2010-2019 yang menggunakan tahun dasar 2010.

Grafik 3.8 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur produksi agregat selama periode 2000-2010, sebagai persentasi PDB harga konstan 2000.

Grafik 3.8
Perkembangan Struktur Produksi Agregat, Periode 2000-2010
(% PDB Harga Konstan 2000)



Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 2000-2010 sektor-sektor pertanian, industri, dan pertambangan, peranannya menurun. Sedangkan sektor-sektor bangunan, perdagangan, pengangkutan dan keuangan peranannya meningkat, terutama sektor pengangkutan.

Tabel 3.28 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur produksi agregat sebagai persentasi PDB Riil tahun 2000, periode 2000-2010.

Tabel 3.28
Perkembangan Struktur Produksi Agregat Periode 2000-2010 (% PDB Riil)

	2000	2010	Perubahan 2000-2010 (%/tahun)
Pertanian, Peternakan, Kehutanan, dan Perikanan	15.6	13.2	-1.6
Pertambangan Dan Penggalian	12.1	8.1	-3.8

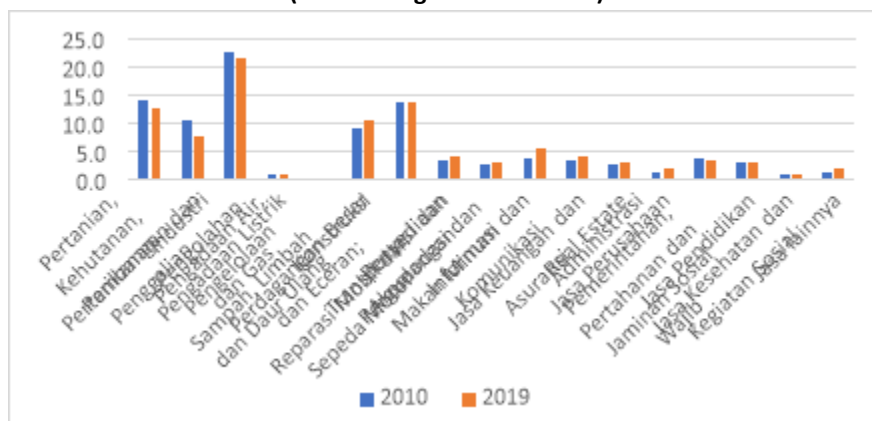
Industri Pengolahan	27.7	25.8	-0.7
Listrik, Gas, dan Air Minum	0.6	0.8	2.6
Bangunan	5.5	6.5	1.6
Perdagangan, Hotel, dan Restoran	16.1	17.3	0.7
Pengangkutan Dan Komunikasi	4.7	9.4	7.2
Keuangan, Persewaan, dan Jasa	8.3	9.5	1.4

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Tabel 3.28 menunjukkan bahwa di tahun 2000, tiga sektor kontributor terbesar dalam adalah industri (27,7%), perdagangan (16,1%), dan pertanian (15,6%). Total peranan tiga sektor ini adalah 59,1%. Sektor-sektor yang peranannya cukup besar adalah pertambangan (12,1%), dan keuangan (8,3%). Sektor yang peranannya masih sangat kecil adalah LGA (0,6%). Pada tahun 2010 peringkat tiga sektor kontributor terbesar tetap, namun kontribusinya yang berubah. Peranan sektor pertanian turun menjadi 13,2%, industri juga menurun menjadi 25,8%, sedangkan perdagangan naik menjadi 17,3%. Total peranan tiga sektor ini pada tahun 2020 adalah 56,8%, yang lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2010. Selama periode 2000-2010 sektor pertanian, pertambangan, dan industri dalam total output peranannya menurun. Sedangkan sektor-sektor lain peranannya meningkat, dimana peningkatan terbesar terjadi pada pengangkutan, dan LGA.

Grafik 3.9 di bawah ini menunjukkan bahwa selama periode 2010-2019 sektor ekonomi, pertanian dan pertambangan peranannya menurun cukup besar. Sektor-sektor yang peranannya juga menurun adalah pertambangan, dan administrasi pemerintahan.

Grafik 3.9
Perkembangan Struktur Produksi Agregat, Periode 2000-2010
 (% PDB Harga Konstan 2010)



Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun\

Tabel 3.29 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur produksi agregat periode 2010-2019, sebagai persentasi PDB harga Konstan 2010. Tabel 3.29 menunjukkan bahwa selama

periode 2010-2019 sektor-sektor yang termasuk kelompok sektor primer (A dan B), maupun kelompok sektor sekunder (C,D,E dan F) kecuali konstruksi, peranannya menurun, dimana yang paling cepat adalah sektor pertambangan (B), sebesar 3,6%/tahun, dan sektor pertanian (A) sebesar 1,1%/tahun. Dalam kelompok sektor primer dan sekunder, hanya konstruksi (F) yang peranannya membesar. Sebaliknya kelompok sektor-sektor tersier, yaitu perdagangan (G) sampai dengan jasa-jasa lainnya (R,S,T,U), kecuali administrasi pemerintahan (O) peranannya meningkat. Sektor yang peranannya meningkat paling cepat adalah informasi dan komunikasi (J), sebesar 4,2%/tahun, dan jasa perusahaan (M,N) sebesar 3,3%/tahun. Beberapa kegiatan bidang jasa, yaitu transportasi (H), kesehatan (Q), dan jasa lainnya (RSTU), peranannya meningkat lebih besar dari 2%/tahun.

Tabel 3.29
Perkembangan Struktur Produksi Agregat, Periode 2010-2019
(% PDB Harga Konstan 2010)

	2010	2019	Perubahan 2010-2019 (%/tahun)
A.Pertanian, Kehutanan, Perikanan	14.3	12.9	-1.1
B.Pertambangan dan Penggalian	10.7	7.7	-3.6
C.Industri Pengolahan	22.6	21.7	-0.5
D.Pengadaan Listrik dan Gas	1.1	1.1	-0.2
E.Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.1	0.1	-0.2
F.Konstruksi	9.4	10.6	1.4
G.Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	13.8	13.7	0
H.Transportasi dan Pergudangan	3.7	4.4	2.1
I.Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3.0	3.2	0.7
J.Informasi dan Komunikasi	3.8	5.6	4.2
K.Jasa Keuangan dan Asuransi	3.6	4.2	1.9
L.Real Estate	3.0	3.0	0.2
M,N.Jasa Perusahaan	1.5	2.0	3.3
O.Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3.9	3.5	-1.1
P.RJasa Pendidikan	3.0	3.3	0.9
Q.Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1.0	1.2	2.3
R,S,T,U.Jasa lainnya	1.5	2.0	2.8

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Pertumbuhan sektor-sektor jasa memang telah meningkatkan peranannya, namun belum merubah struktur produksi agregat secara mendasar. Sampai tahun 2019, walaupun peranan sektor tersier sudah menjadi terbesar, namun belum mencapai 50% total output agregat.

A.3.3. Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat

Tabel 3.30 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur pengeluaran agregat sebagai persentasi PDB harga konstan 2010.

Data pada Tabel 3.30 di bawah menunjukkan bahwa selama periode 2010-2019, hanya konsumsi rumah tangga yang peranannya menurun. Sedangkan konsumsi pemerintah, PMTDB, ekspor dan impor peranannya meningkat. Selama periode 2000-2010 penurunan konsumsi rumah tangga adalah 0,2%/tahun. Sementara itu peranan PMTDB meningkat cukup besar, yaitu 1,9% per tahun, namun peningkatannya yang cepat adalah konsumsi pemerintah, sebesar 2,6% per tahun.

Tabel 3.30
Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat, Periode 2000-2010
(% PDB Harga Konstan 2000)

	2000	2010	Perubahan 2000-2010 (%/tahun)
Konsumsi Rumah Tangga	61.6	56.5	-0.2
Konsumsi Pemerintah	6.5	8.5	2.6
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	19.8	23.9	1.9
Ekspor Barang/Jasa	41.0	46.4	1.2
Impor Barang/Jasa	30.5	35.9	1.6
Sektor Eksternal (% PDB Riil)			
Ekspor Neto	10.5	10.5	
Rasio Keterbukaan	71.4	82.4	

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Pada sektor eksternal terlihat selama periode 2000-2010 ekspor neto yang positif menunjukkan bahwa ekspor lebih besar dari impor, sekalipun peningkatan peranan impor lebih besar dari ekspor. Bila diperhatikan rasio keterbukaan yang sudah lebih besar dari 70% PDB Riil, dapat dikatakan bahwa selama periode 2000-2010 perekonomian sangat terbuka, dan semakin terbuka dibanding periode sebelumnya.

Tabel 3.31 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur pengeluaran agregat, sebagai persentasi PDB harga konstan 2010, selama periode 2010-2019.

Tabel 3.31
Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat, Periode 2010-2019
(% PDB Harga Konstan 2010)

	2010	2019	Perubahan 2010-2019 (%/tahun)
Konsumsi Rumah Tangga	56.6	56.5	0,0
Konsumsi Pemerintah	9.2	8.2	-1.4
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	31.8	34.3	0.9
Ekspor Barang/Jasa	25.0	21.7	-1.6
Impor Barang/Jasa	23.0	19.5	-1.8
Sektor Eksternal (% PDB Riil)			
Ekspor Neto	1.9	2.2	
Rasio Keterbukaan	48.0	41.2	

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Tabel 3.31 di atas menunjukkan bahwa selama periode 2010-2019 hanya PMTDB yang perannya meningkat, walaupun relatif lambat. Sedangkan konsumsi pemerintah, ekspor dan impor perannya menurun antara 1,4%-1,8% per tahun. Lebih cepatnya penurunan peranan impor menyebabkan ekspor neto pada tahun 2010 dan 2019 mengalami surplus, walaupun persentasinya jauh menurun dibandingkan dengan periode 2000-2010. Angka rasio keterbukaan pada tahun 2010 dan 2019 menurun, namun masih tetap tergolong perekonomian terbuka.

A.4. Periode 2020-2021

Periode 2020-2021 dikenal sebagai periode pandemi Covid-19, yang berawal di Cina di akhir tahun 2019. Pemerintah Indonesia mengumumkan secara resmi penularan pandemi Covid-19, pada bulan Maret 2020. Sampai saat ini, pandemi belum dinyatakan usai, namun kondisi sudah lebih baik dibandingkan dengan awal tahun 2020.

A.4.1. Kinerja Ekonomi

Tabel 3.32 di bawah ini menunjukkan kinerja perekonomian makro, yaitu pertumbuhan ekonomi, stabilitas harga umum, dan tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2020 dan 2021.

Tabel 3.32
Kinerja Ekonomi Makro, Periode 2010-2019

	2020	2021
Pertumbuhan Ekonomi (%/tahun)	-2.1	3.7
Inflasi berdasarkan IHI (%/tahun)	-0.4	6.0
Inflasi berdasarkan IHK (%/tahun)	1.68	1.87
TPT (% Angkatan Kerja)	7.1	6.5

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Pada tahun 2020 perekonomian berkontraksi sebesar 2,1%, namun pada tahun 2021 sudah tumbuh positif sebesar 3,7%/tahun. Pertumbuhan 2021 masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan tahun-tahun sebelum pandemi Covid-19 yang rata-rata 5%/tahun, namun mulai positifnya pertumbuhan ekonomi, diharapkan akan memperbaiki ekspektasi, yang akan memulihkan permintaan dan penawaran agregat.

Tingkat inflasi berdasarkan IHK masih relatif rendah, karena masih lebih rendah dari 2%/tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan biaya hidup selama periode 2020 dan 2021 relatif terkendali. Bila memperhatikan komponen-komponen pengeluarannya, beberapa kelompok yang penting seperti makanan, pakaian, kesehatan, transportasi, dan pendidikan, inflasinya umumnya lebih rendah dari 3% per tahun. Tingkat inflasi berdasarkan IHI menunjukkan pola yang berbeda dengan berdasarkan IHK. Pada tahun 2020, bila dihitung berdasarkan IHI maka ekonomi mengalami deflasi walaupun masih lebih rendah dari 1%/tahun. Pada tahun 2021, inflasi berdasarkan IHI melonjak menjadi 6,0%, hal ini menunjukkan bahwa sekalipun tingkat kemahalan hidup dapat dikendalikan, namun kenaikan harga non kebutuhan pokok relatif tinggi.

Tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2020 adalah 7,1% angkatan kerja. Angka TPT ini jauh lebih tinggi dari angka tahun 2019, yang sebesar 5,2%. Tingginya kenaikan TPT disebabkan tingginya pertumbuhan angkatan kerja (3,5%/tahun), namun pertumbuhan lapangan kerja hanya 1,8%/tahun. Akibatnya jumlah pengangguran bertambah sebesar 38%. Pada tahun 2021 TPT sedikit menurun, menjadi 6,5%. Penurunan tingkat TPT disebabkan menurunnya pertumbuhan angkatan kerja menjadi 1,4%/tahun, sedangkan lapangan kerja tumbuh 2%/tahun, sehingga jumlah penganggur berkurang sebesar 6,8%.

A.4.2. Perkembangan Struktur Produksi Agregat

Tabel 3.33 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur pengeluaran agregat selama periode 2020-2021 sebagai persentasi PDB harga konstan 2010.

Data pada Tabel 3.3 di bawah menunjukkan bahwa sekalipun selama periode 2020 dan 2021 pertumbuhan sektoral sangat fluktuatif, namun belum terjadi perubahan struktur produksi

agregat yang signifikan. Sektor-sektor industri, perdagangan, dan pertanian masih merupakan tiga besar, dimana kontribusi ketiganya adalah 46%. Bila ditambah dengan sektor-sektor pertambangan dan konstruksi, peranannya masih lebih dari 60%, yang hampir sama dengan periode sebelumnya. Bila dikelompokkan lebih besar, menjadi sektor primer, sekunder, dan tersier, semakin terlihat belum terjadinya perubahan struktur produksi agregat yang mendasar. Selama tahun 2019-2021 peranan sektor primer rata-rata 20%, sektor sekunder 32%, dan tersier 48%. Dengan demikian sampai tahun 2021 sektor tersier belum menjadi sektor utama karena peranannya belum mencapai 50% PDB Riil.

Tabel 3.33
Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat, Periode 2020-2021
(% PDB Harga Konstan 2010)

	Peranan Sektoral (% PDB Riil)		Pertumbuhan Sektoral (%/tahun)	
	2020	2021	2020	2021
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	12.9	12.6	1.8	1.8
Pertambangan dan Penggalian	7.4	7.4	-2.0	4.0
Industri Pengolahan	20.6	20.5	-2.9	3.4
Pengadaan Listrik dan Gas	1.0	1.0	-2.3	5.5
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.1	0.1	4.9	5.0
Konstruksi	10.0	9.9	-3.3	2.8
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	12.9	13.0	-3.8	4.7
Transportasi dan Pergudangan	3.7	3.7	-15.0	3.2
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2.8	2.8	-10.3	3.9
Informasi dan Komunikasi	6.1	6.3	10.6	6.8
Jasa Keuangan dan Asuransi	4.3	4.2	3.2	1.6
Real Estate	3.0	3.0	2.3	2.8
Jasa Perusahaan	1.8	1.8	-5.4	0.7
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3.4	3.3	0.0	-0.3
Jasa Pendidikan	3.3	3.2	2.6	0.1
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1.3	1.4	11.6	10.5
Jasa lainnya	1.8	1.8	-4.1	2.1

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Data pada Tabel 3.3 di atas, menunjukkan meningkatnya peranan sektor informasi dan komunikasi selama periode pandemi Covid-19. Pada tahun 2020 peranannya meningkat menjadi 6,1%, yang jauh lebih tinggi dibanding dengan tahun 2019. Pada tahun 2021 peranannya meningkat walaupun tidak besar, menjadi 6,3%. Peningkatan peranan sektor informasi berhubungan dengan laju pertumbuhan yang sangat tinggi di tahun 2020 (10,8%/tahun), dan cukup tinggi di tahun 2021(6,8%/tahun). Sektor yang pertumbuhannya paling tinggi selama tahun 2020 dan 2021 adalah jasa kesehatan. Pada kedua tahun tersebut, pertumbuhannya lebih dari 10%/tahun, namun peranannya sampai tahun 2021 masih sangat kecil, yaitu 1,4%.

A.4.3 .Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat

Tabel 3.34 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur pengeluaran agregat, periode 2020-2021, sebagai persentasi PDB harga konstan 2010.

Tabel 3.34
Perkembangan Struktur Pengeluaran Agregat, Periode 2020-2021
(% PDB Harga Konstan 2010)

	Peranan Sektoral (%/tahun)		Pertumbuhan Pengeluaran (%/tahun)	
	2020	2021	2020	2021
Konsumsi Rumah Tangga	53.9	53.0	-2.6	2.0
Konsumsi Pemerintah	8.1	8.2	2.0	4.2
Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto	31.9	31.9	-5.0	3.8
Ekspor Barang/Jasa	19.5	23.3	-8.1	24.0
Impor Barang/Jasa	15.6	18.9	-16.7	23.3
Sektor Eksternal (% PDB Riil)				
Ekspor Neto	3.9	4.4		
Rasio Keterbukaan	35.1	42.2		

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 2020-2021 PMTDB, ekspor dan impor pertumbuhannya sangat fluktuatif, namun komposisi pengeluaran agregat tidak berubah drastis. Konsumsi rumah tangga, masih yang paling besar peranan dan masih lebih dari 50% pengeluaran agregat. Pada tahun 2020, konsumsi rumah tangga mengalami kontraksi sebesar 2,6%, tetapi pada tahun 2021 tumbuh 2,0%/tahun. Sementara itu konsumsi pemerintah peranannya meningkat dan selama periode Covid-19 mengalami pertumbuhan. Pada tahun 2021 peranan PMTDB adalah 32%, walaupun sempat terkontraksi pada tahun 2020, tetapi pada tahun 2021 tumbuh 3,8%/tahun. Sedangkan

ekspor dan impor sempat mengalami konstuksi yang cukup besar pada tahun 2020, tetapi pada tahun 2021 tumbuh lebih dari 20%/tahun.

Pada sektor eksternal, selama masa pandemi Covid-19 peranan ekspor dalam pengeluaran agregat lebih besar dari peranan impor. Hal ini yang menyebabkan ekspor neto positif. Angka rasio keterbukaan pada tahun 2020 menurun menjadi lebih rendah dari 40%, namun di tahun 2021 meningkat kembali menjadi 42%.

A.5. Perkembangan Distribusi Output Agregat Berdasarkan Wilayah

Deskripsi tentang struktur ekonomi berdasarkan wilayah, amat diperlukan untuk mengetahui apakah perekonomian juga mengalami ketimpangan wilayah.

Tabel 3.35 di bawah ini menunjukkan distribusi output agregat nasional berdasarkan wilayah pulau dan atau kepulauan, selama periode 1975-2021.

Tabel 3.35
Distribusi Produk Domestik Regional Bruto Harga Konstan 2000, Periode 1975-2021
(% Total PDRB Harga Konstan)

Pulau	1975	2012	2019	2020	2021
Sumatera	28.1	20.7	21.3	21.4	21.1
Jawa	51.1	61.3	58.9	58.8	58.7
Bali dan Nusa Tenggara	3.1	2.8	3.1	2.9	2.8
Kalimantan	9.8	8.4	8.3	8.2	8.2
Sulawesi	5.4	5	6.5	6.7	6.6
Maluku dan Papua	2.5	1.8	2.3	2.4	2.5
Total Indonesia	100	100	100	100	100.0
DKI Jakarta	9,6	17.9	17.6	17.6	16.5

Sumber: Diolah dari BPS, Statistik Indonesia, berbagai tahun

Selama periode 1975-2021 terlihat ketimpangan regional yang kronis, dimana hampir 60% output agregat disumbangkan oleh ekonomi pulau Jawa, yang luasnya hanya 6,9% daratan Indonesia. Perekonomian pulau Sumatera merupakan kedua terbesar, sekalipun selama periode 1975-2021 peranannya menurun. Perekonomian pulau Kalimantan merupakan kekuatan ketiga terbesar, dengan peranan sekitar 8%, sekalipun juga mengalami sedikit penurunan. Perekonomian pulau Sulawesi merupakan kekuatan ke empat, dan peranannya cenderung meningkat. Selama periode 1975-2021 peranan perekonomian Maluku dan Papua dalam perekonomian nasional, sangat kecil, yaitu hanya sekitar 2%, pada hal wilayahnya adalah sekitar 26% daratan Indonesia.

Kontras dengan Maluku dan Papua adalah dominannya peranan perekonomian DKI Jakarta, yang pada tahun 2012 – 2020 peranannya sekitar 17% output nasional. Pada hal luas wilayah DKI Jakarta hanya 0,03% daratan Indonesia. Peningkatan peranannya yang signifikan perekonomian provinsi DKI Jakarta, berlangsung pada periode 1975- 2012. Pada tahun 1975 peranan perekonomian provinsi DKI adalah 9,6%, namun pada tahun 2012 sudah mencapai 17,9%.

Ketimpangan-ketimpangan regional juga terjadi dalam perekonomian masing-masing kepulauan. Pada tahun 2021 separuh kekuatan ekonomi pulau Sumatera berada di provinsi Sumatera Utara, Riau, dan Kepulauan Riau. Lebih dari separuh kekuatan ekonomi pulau Jawa berada di bagian barat, yaitu Jawa Barat dan DKI Jakarta. Selanjutnya 50% kekuatan ekonomi kepulauan Nusa Tenggara berada di Bali. Demikian pula separuh kekuatan ekonomi pulau Kalimantan ada di provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya hampir separuh kekuatan ekonomi pulau Sulawesi berada di provinsi Kalimantan Timur. Demikian juga hampir 80% kekuatan ekonomi kepulauan Maluku dan pulau Papua berada di provinsi Papua dan Papua Barat. Sementara itu di pulau Papua sendiri sekitar 70% kekuatan ekonominya berada di provinsi Papua.

Selama periode 2017-2019 peranan wilayah Sumatera, Jawa, Bali dan Nusa Tenggara, Kalimantan dan Sulawesi dalam perekonomian nasional, menurun, namun penurunannya sangat kecil. Sementara itu peranan wilayah Maluku dan Papua dalam perekonomian nasional membesar, namun juga sangat tidak signifikan. Data-data ini menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 selama dua tahun ini, belum menyebabkan perubahan signifikan dalam distribusi output agregat berdasarkan wilayah. Ketimpangan-ketimpangan regional yang sudah berlangsung setidaknya selama lima puluh tahun terakhir ini, masih terus berlanjut.

B. Hasil Analisis Perkembangan Kependudukan Dan Ketenagakerjaan

Bagian ini akan menguraikan secara garis besar perkembangan kependudukan dan ketenagakerjaan Indonesia, yaitu jumlah, kualitas dan perubahan-perubahan struktural lainnya.

B.1. Kependudukan

Deskripsi kependudukan difokuskan pada perkembangan jumlah, laju pertumbuhan, distribusi dan perkembangan kualitas penduduk, terutama selama periode 1971-2020.

B.1.1. Jumlah Dan Laju Pertumbuhan Penduduk

Tabel 3.36 di bawah ini menunjukkan perkembangan jumlah dan distribusi penduduk Indonesia berdasarkan wilayah Jawa dan luar Jawa selama periode 1945-2020.

Tabel 3.36
Jumlah dan Pertumbuhan Penduduk Indonesia Periode 1945-2020

Periode	Jumlah (juta jiwa)	Periode	Pertumbuhan (%/tahun)
1945	73.3	1945-1950	1.04
1950	77.2	1950-1961	2.09
1961	97.1	1961-1971	2.12
1971	119.7	1971-1980	2.35
1980	147.5	1980-1990	1.98
1990	179.4	1990-2000	1.39
2000	205.8	2000-2010	1.44
2010	237.6	2010-2020	1.30
2020	270.2	1945-1971	1.90
		1971-2020	1.67
		1945-2020	1.77

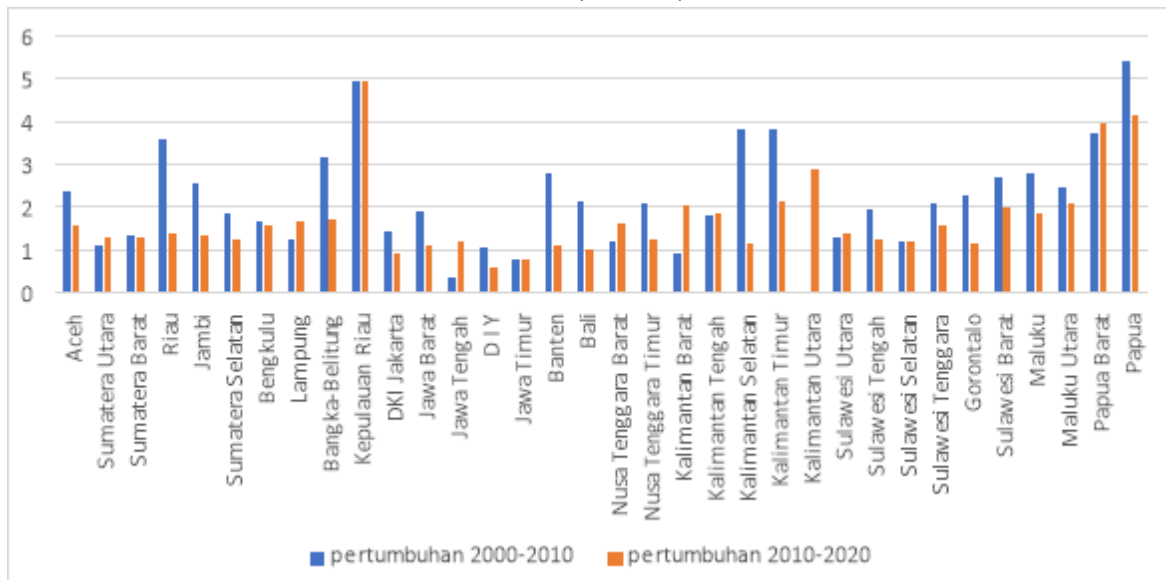
Sumber: Diolah dari Data BPS berbagai tahun

Tabel 3.36 di atas menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia, bertambah dari 73,3 juta di tahun 1945 menjadi 270,2 juta jiwa di tahun 2020, tumbuh rata-rata 1,77%/tahun. Dengan laju pertumbuhan tersebut, maka setiap sekitar 40 tahun, penduduk akan mendua kali lipat. Pada periode awal kemerdekaan (1945-1950) pertumbuhan penduduk relatif rendah, yaitu 1,04%/tahun. Selama periode 1950-1971, pertumbuhan penduduk selalu lebih tinggi dari 2%/tahun. Pertumbuhan tertinggi adalah pada periode 1971-1980 yaitu 2,4%/tahun. Bila laju pertumbuhan ini tidak ditekan, maka setiap 30 tahun penduduk akan mendua kali lipat, dan di tahun 2020 diperkirakan mencapai 381 juta orang. Penyelenggaraan program Keluarga Berencana (KB) berhasil menurunkan laju pertumbuhan penduduk. Pada tahun 2020 jumlah

penduduk Indonesia adalah 270 juta jiwa, yang sekitar 113 juta jiwa lebih sedikit, dibanding bila program KB, tidak dilaksanakan. Selama periode 1945-1971 ketika program KB belum efektif dilaksanakan, laju pertumbuhan penduduk adalah 1,90%/tahun. Selama periode 1971-2020 ketika program KB mulai efektif dilaksanakans pertumbuhan penduduk turun menjadi 1,67%/tahun.

Data pertumbuhan penduduk relatif stabil secara nasional, namun sangat variatif bila dilihat berdasarkan provinsi, seperti dapat dilihat pada Grafik 3.10 di bawah ini.

Grafik 3.10
Pertumbuhan Penduduk periode 2000-2010 dan 2010-2020 Berdasarkan Provinsi di Indonesia (%/tahun)



Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Selama periode 2010-2020 Sebagian besar provinsi mengalami penurunan pertumbuhan penduduk, hanya Sumatera Utara, Lampung, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan Barat, Sulawesi Utara, dan Papuan Barat yang mengalami peningkatan. Tiga provinsi yang laju pertumbuhannya selalu tertinggi adalah Kepulauan Riau, Papua Barat dan Papua. Provinsi-provinsi yang pertumbuhan penduduknya menurun drastic, misalnya, Aceh dari 3,36%/tahun menjadi 1,56%/tahun, Riau dari 3,56%/tahun menjadi 1,40%/tahun, Bangka Belitung dari 3,14%/tahun menjadi 1,7%/tahun, dan Kalimantan Timur dari 3,81%/tahun menjadi 1,15%/tahun. Provinsi Papua walaupun pertumbuhan penduduknya pada periode 2010-2020 tetap masuk yang tertinggi, yaitu 4,13%/tahun, namun lebih rendah dibanding periode 2000-2010 yang sebesar 5,39%/tahun.

B.1.2. Distribusi Dan Kepadatan Penduduk

Distribusi dan kepadatan penduduk dilihat berdasarkan kategori wilayah spasial. Dalam konteks Indonesia, jumlah, distribusi dan kepadatan penduduk dapat dibedakan berdasar wilayah Jawa dan luar Jawa. Tabel 3.37 di bawah ini menunjukkan perkembangan jumlah, distribusi, dan kepadatan penduduk Indonesia selama periode 1961-2020

Tabel 3.37
Jumlah, Distribusi Dan Kepadatan Penduduk Indonesia Periode 1961-2020

	Jumlah Penduduk (juta jiwa)			Proporsi (%)			Kepadatan (orang/Km ²)		
	Indonesia	Jawa	Luar Jawa	Indonesia	Jawa	Luar Jawa	Indonesia	Jawa	Luar Jawa
1961	97.1	63.1	34.0	100.0	65.0	35.0	51.0	476	19.0
1971	119.7	76.4	43.3	100.0	63.8	36.2	62.0	576	24.0
1980	179.4	111.0	68.3	100.0	61.9	38.1	77.0	690	31.0
1990	205.8	123.5	82.3	100.0	60.0	40.0	93.0	814	40.0
2000	205.8	121.0	84.8	100.0	58.8	41.2	109.0	951	48.0
2010	237.6	136.6	101.0	100.0	57.5	42.5	124	1.055	56.5
2020	270.2	151.6	118.6	100.0	56.1	43.9	141	1.171	66.4

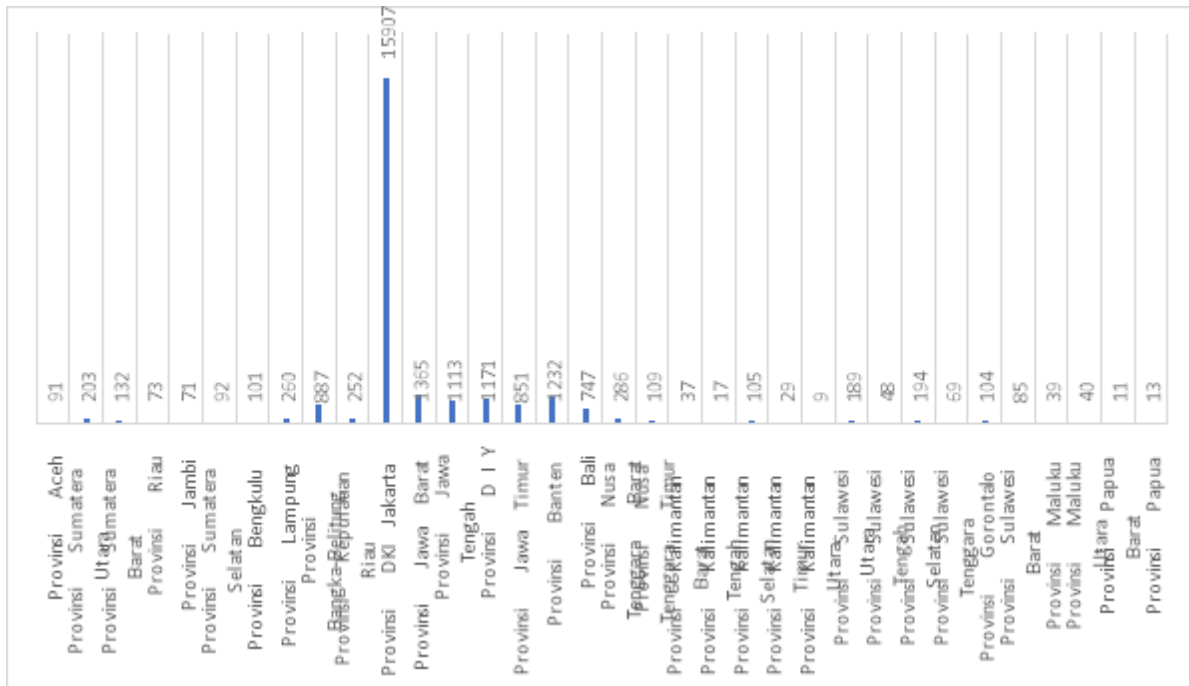
Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.37 di atas menunjukkan bahwa walaupun selama periode 1961-2020 jumlah penduduk pulau Jawa bertumbuh namun proporsinya terus menurun, dari 65% di tahun 1961 menjadi 56,1% di tahun 2020. Penurunan proporsi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk pulau Jawa, lebih rendah dari pertumbuhan penduduk luar Jawa. Pada setiap dekade maupun selama periode 1961-2020 pertumbuhan penduduk luar Jawa selalu lebih tinggi dari pulau Jawa. Pada dekade 1971-1980 ketika pertumbuhan penduduk Indonesia 2,35%/tahun, pulau Jawa adalah 2,00%/tahun, sedangkan luar Jawa adalah 2,98%/tahun. Pada dekade 2010-2020 pertumbuhan penduduk Indonesia, 1,30%/tahun, Jawa 1,04%/tahun, sedangkan luar Jawa adalah 2,14%/tahun. Secara keseluruhan, selama periode 1961-2020 laju pertumbuhan penduduk Indonesia adalah 1,74%/tahun, Jawa 1,50%/tahun dan luar Jawa 2,14% per tahun.

Tabel 3.37 di atas menunjukkan juga bahwa kepadatan penduduk terus meningkat. Pada tahun 2000 kepadatan penduduk Indonesia sudah lebih dari 100 orang/Km², pulau Jawa hampir mendekati 1.000 orang/Km², namun luar Jawa masih lebih rendah dari 50 orang/Km². Sampai tahun 2020 kepadatan penduduk luar Jawa masih lebih rendah dari 100orang/Km², sedangkan pulau Jawa sudah mendekati 1.200 orang/Km². Rasio kepadatan penduduk pulau Jawa terhadap luar Jawa terus membesar. Pada tahun 1961 kepadatan penduduk Jawa adalah 25 kali lipat luar Jawa, dan pada tahun 2020 menjadi 53 kali lipatnya.

Jumlah, distribusi, dan kepadatan di atas menunjukkan masalah ketimpangan penyebaran penduduk yang kronis, selama sekitar 6 dekade terakhir ini. Ketimpangan distribusi penduduk akan semakin terlihat pada tingkat provinsi, seperti dapat dilihat pada Grafik 3.11 di bawah ini.

Grafik 3.11
Tingkat Kepadatan Penduduk Berdasarkan Provinsi, Tahun 2020
(orang/Km²)



Grafik 4.2 di atas menunjukkan bahwa kepadatan penduduk DKI Jakarta tahun 2020 yang sebesar 15.907 orang/Km² terlihat sangat mencolok. Pada tahun 2020 kepadatan penduduk Indonesia adalah 141 orang/Km², di mana wilayah yang paling lengang adalah Kalimantan Utara, 9 orang/Km², Papua Barat 11 orang/Km², dan Papua 13 orang/Km². Sampai tahun 2020 sekitar 18 provinsi kepadatannya lebih rendah dari kepadatan penduduk Indonesia, dan 14 provinsi di antaranya lebih rendah dari 100 orang/Km². Dengan demikian kepadatan penduduk DKI Jakarta adalah 113 kali lipat kepadatan penduduk nasional, dan 1.700 kali lipat kepadatan penduduk provinsi Kalimantan Utara. Provinsi nomor dua terpadat penduduknya di Indonesia adalah Jawa Barat sebesar 1.365 orang/Km² yang hanya 1/12 kepadatan penduduk DKI.

Distribusi penduduk juga dapat berdasarkan wilayah perkotaan dan perdesaan, seperti dapat dilihat pada Tabel 3.38 di bawah ini.

Tabel 3.38

Jumlah Dan Distribusi Penduduk Perkotaan Dan Pedesaan, Periode 1961-2020

	Jumlah (juta orang)			Proporsi (%)		
	Perkotaan	Pedesaan	Total	Perkotaan	Pedesaan	Total
1961	14.5	82.6	97.1	14.9	85.1	100.0
1971	20.7	99.0	119.7	17.3	82.7	100.0
1980	33.0	114.5	147.5	22.4	77.6	100.0
1990	55.5	123.9	179.4	30.9	69.1	100.0
2000	87.3	118.5	205.8	42.4	57.6	100.0
2010	118.3	119.3	237.6	49.8	50.2	100.0
2020	153.2	117.0	270.2	56.7	43.3	100.0

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.38 di atas menunjukkan telah terjadi perubahan distribusi penduduk berdasarkan wilayah perkotaan-pedesaan. Pada tahun 1961 jumlah penduduk perkotaan adalah 14,9 juta orang yang merupakan 14,5% penduduk, di tahun 2020 menjadi 153,2 juta jiwa, yang merupakan 56,7% penduduk. Sejak dekade 2010-2020 sebagian besar penduduk Indonesia tinggal di perkotaan. Laju pertumbuhan penduduk perkotaan, selama periode 1961-2020 rata-rata 4,1%/tahun sedangkan penduduk pedesaan hanya 1,41%/tahun. Pada periode 1990-2020 jumlah penduduk pedesaan menurun 0,19%/tahun, sedangkan penduduk perkotaan tumbuh 3,44%/tahun.

B.1.3. Struktur Penduduk

Deskripsi perkembangan struktur penduduk difokuskan pada struktur berdasarkan usia dan jenis kelamin.

B.1.3.1. Struktur Penduduk Menurut Usia

Tabel 3.39 di bawah ini menunjukkan perkembangan struktur penduduk berdasarkan kelompok usia selama periode 1971-2020. Pada dekade yang lalu kelompok usia terdiri dari non produktif (0-14 tahun, ≥ 65 tahun), dan produktif (15-64 tahun), yang dikenal juga sebagai penduduk usia kerja. Saat ini penggolongan usia menjadi 0-14 tahun dan ≥ 15 tahun, dimana penduduk usia kerja adalah ≥ 15 tahun

Tabel 3.39

Struktur Penduduk Berdasarkan Usia Periode 1971-2020

	Proporsi Kelompok Umur (%)			
	0-14	15-64	65+	Total

1971	44.1	53.3	2.5	100.0
1980	40.9	55.8	3.3	100.0
1990	36.5	59.6	3.9	100.0
2000	30.7	64.6	4.7	100.0
2010	28.9	66.1	5.0	100.0
2020	23.3	70.7	6.0	100.0

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.39 di atas menunjukkan telah terjadinya perubahan struktur penduduk yang mendasar pada kelompok usia non produktif, yaitu anak-anak (0-14), dan usia lanjut (≥ 65). Perubahan-perubahan ini menyebabkan sebagian besar penduduk Indonesia berusia kerja. Menurun drastisnya proporsi penduduk usia 0-14 merupakan dampak dari keberhasilan penyelenggaraan program KB. Peningkatan proporsi penduduk usia lanjut adalah dampak dari peningkatan kesehatan penduduk.

B.1.3.2. Struktur Penduduk Menurut Jenis Kelamin

Tabel 3.40 di bawah ini menunjukkan perkembangan rasio jenis kelamin, pada tingkat nasional selama periode 1971-2020.

Tabel 3.40
Struktur Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin Periode 1971-2020

	Proporsi Menurut Jenis Kelamin (%)			Rasio Jenis Kelamin
	Laki-laki	Perempuan	Total	
1971	49.3	50.7	100.0	97.2
1980	749.7	50.3	100.0	98.8
1990	49.8	50.1	100.0	99.5
2000	50.1	49.9	100.0	100.4
2010	50.3	49.7	100.0	101.4
2020	50.6	49.4	100.0	102.3

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Sampai dengan tahun 1990 berdasarkan rasio jenis kelamin yang <100 , jumlah penduduk laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan penduduk perempuan. Selama periode 2000-2020 jumlah penduduk laki-laki menjadi lebih banyak dari perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa selama periode 1971-2020 pertumbuhan penduduk laki-laki lebih tinggi dari pertumbuhan penduduk perempuan. Pertumbuhan penduduk laki-laki rata-rata 1,745/tahun, sedangkan perempuan, 1,64%/tahun. Perkembangan rasio jenis kelamin selama periode 1971-

2020 menunjukkan bahwa selisih jumlah penduduk laki-laki dengan perempuan tidak banyak berubah.

B.1.4. Perkembangan Kualitas Penduduk

Perkembangan kualitas penduduk, dapat diukur berdasarkan Usia Harapan Hidup (UHH), yang secara umum menggambarkan kualitas kesehatan fisik. Bila UHH makin panjang, dapat ditafsirkan bahwa kualitas penduduk makin baik. Ukuran lain yang paling umum digunakan saat ini adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang diperkenalkan oleh UNDP di tahun 1990. IPM merupakan ukuran yang bersifat komposit mencakup pendapatan, pendidikan, kesehatan. Bila angka IPM meningkat, dapat ditafsirkan bahwa kualitas penduduk semakin baik. Berdasarkan angka IPM klasifikasi kualitas penduduk, dapat dikelompokkan menjadi,

1. rendah, dengan angka IPM < 60;
2. menengah, dengan angka IPM, $60 \leq \text{IPM} < 70$
3. tinggi, dengan angka IPM, $70 \leq \text{IPM} < 80$
4. sangat tinggi, dengan angka IPM ≥ 80

Tabel 3.41 di bawah ini menunjukkan perkembangan kualitas penduduk diukur berdasarkan AHH maupun IPM, selama periode 1971-2020.

Tabel 3.41
Perkembangan Angka Harapan Hidup, Periode 1971-2020

	Angka Harapan Hidup (tahun)			Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
	Laki-laki	Perempuan	Total	
1971	41.2	47.2	45.7	-
1980	50.6	53.7	52.2	-
1990	58.1	61.5	59.8	52,5
2000	63.4	67.3	65.4	68,4
2010	67.9	71.8	69.8	66.5
2020	69.6	73.5	71.5	71.9

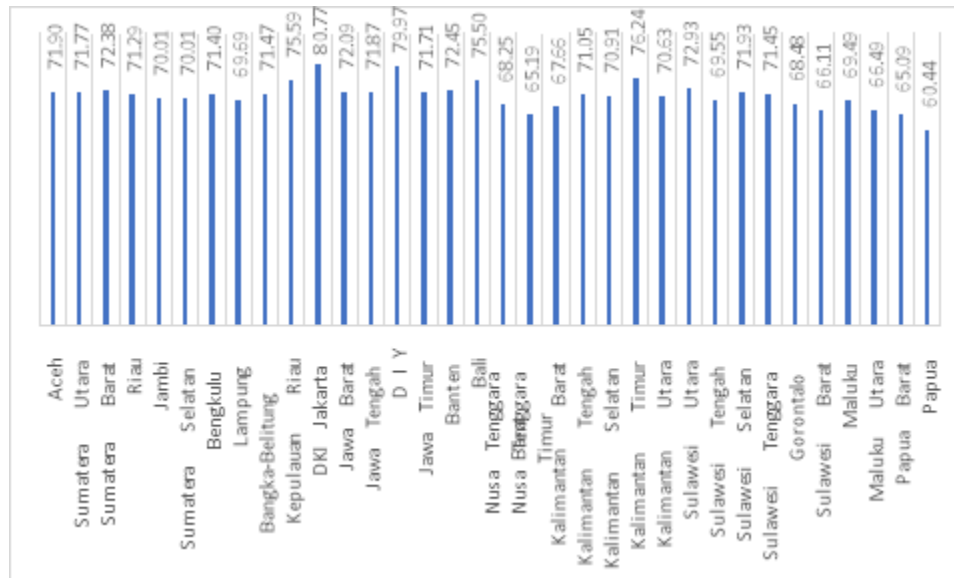
Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Berdasarkan UHH dapat dikatakan bahwa selama 50 tahun terakhir ini kualitas penduduk Indonesia terus membaik. Selama periode 1971-2020 UHH laki-laki dan perempuan 0,93%/tahun Laju perbaikan UHH laki-laki adalah 1,1%/tahun dan perempuan sebesar 0,90%/tahun. Pada periode 1971-2020 UHH perempuan selalu lebih panjang dari laki-laki, walaupun selisihnya cenderung mengecil. Pada tahun 1971 usia perempuan adalah 6 tahun lebih panjang dari laki-laki, dan pada tahun 2020 usia perempuan sekitar 4 tahun lebih panjang dari laki-laki.

Berdasarkan angka-angka IPM, selama periode 1990-2020 kualitas penduduk Indonesia juga membaik. Pada tahun 1990 angka IPM Indonesia berdasarkan perhitungan UNDP adalah 52,5 yang masih masuk kategori rendah, dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 68,4 yang

masuk pada kategori sedang. Pada periode 2000-2020 kualitas penduduk Indonesia mencapai angka lebih dari 70, sehingga masuk dalam kategori tinggi. Kualitas penduduk Indonesia lebih bervariasi pada tingkat provinsi, dan sangat bervariasi pada tingkat kabupaten/kota. Hal ini menunjukkan bahwa ketimpangan terlihat semakin besar pada level wilayah administrasi yang lebih rendah. Grafik 3.12 di bawah ini menunjukkan angka IPM pada tingkat provinsi, tahun 2020

Grafik 3.12
Indeks Pembangunan Manusia, Provinsi-Provinsi di Indonesia, Tahun 2020



Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Grafik 3.12 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2019, nilai IPM pada tingkat provinsi di Indonesia adalah antara 60,44 (Papua) sampai 80,77 (DKI Jakarta). Sebagian besar IPM pada tingkat provinsi adalah berada pada kelompok tinggi, dan hanya DKI Jakarta yang masuk kategori sangat tinggi. Sampai tahun 2019 masih ada 11 provinsi dengan angka IPM menengah, yang hanya satu di antaranya (Sumatera Selatan) berada di Kawasan Barat Indonesia (KBI), sedangkan 10 lainnya berada di Kawasan Indonesia Timur (KBI).

Data-data IPM Indonesia tahun 2020 (BPS,2021) menunjukkan bahwa ketimpangan-ketimpangan kualitas penduduk tingkat kabupaten/kota lebih besar dari tingkat provinsi. Misalnya di provinsi Papua, separuh wilayah administratifnya memiliki IPM kategori rendah. Beberapa di antaranya Jayawijaya (57,99), Puncak Jaya (48,33), Pegunungan Bintang (45,91), namun kota Jayapura sebagai ibu kota provinsi adalah 80,16 (sangat tinggi). Data menunjukkan cukup banyak kota dan ibu kota provinsi yang angka IPM nya jauh lebih tinggi dari rata-rata provinsi, seperti Makassar, Ambon, Ternate, Palangkaraya, Balikpapan, Samarinda, Yogyakarta, Semarang, Medan, Batam. Pola umum menunjukkan bahwa IPM wilayah kota lebih tinggi dari kabupaten.

B.2. Ketenagakerjaan

Bagian ini akan mendeskripsi perkembangan kuantitas, kualitas dan struktural ketenagakerjaan selama periode 1971-2020. Elemen-elemen utama yang akan dibahas adalah perkembangan penduduk usia kerja (PUK), angkatan kerja (AK), penduduk yang bekerja (PYB) dan tingkat pengangguran terbuka (TPT). Selanjutnya akan dideskripsikan perkembangan struktur lapangan kerja diukur dengan PYB, berdasarkan sektor, status dan jabatan.

Tabel 3.42 di bawah ini menunjukkan perkembangan PUK, AK PYB, dan pengangguran, periode 1971-2020. Perkembangan data-data di bawah ini harus dilihat secara hati-hati, karena beberapa tahun batas periode yaitu 2000 dan 2020 dalam kondisi tidak normal akibat gangguan perekonomian. Tahun 2000, perekonomian belum pulih sepenuhnya dari Krisis Ekonomi 1998, sedangkan tahun 2020 perekonomian sedang dalam tekanan berat karena pandemi Covid-19.

Tabel 3.42
Penduduk Usia Kerja, Angkatan Kerja, Penduduk Yang Bekerja, dan Pengangguran
Periode 19701-2020

	Penduduk Usia Kerja (juta jiwa)	Angkatan Kerja (juta jiwa)	Penduduk Yang Bekerja (juta jiwa)	Pengangguran (juta jiwa)
1971	66.3	44.9	41.3	3.7
1980	104.5	52.1	51.2	0.9
1990	113.1	75.0	73.1	1.9
2000	141.2	95.7	89.8	5.8
2010	172.1	116.5	108.2	8.3
2020	204.0	138.2	128.5	9.8

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Data pada Tabel 3.42 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1971-2020 jumlah PUK terus meningkat. Pada tahun 1971-1980 kategori PUK adalah mereka yang berusia ≥ 10 tahun, sedangkan data 1990-2020 adalah yang berusia ≥ 15 tahun. Selama 1971-1980 PUK tumbuh cepat yaitu 5,2%/tahun, sedangkan AK tumbuh 1,7%/tahun. Sementara itu lapangan kerja tumbuh 2,4%/tahun dan jumlah pengangguran turun sebesar 14,2%/tahun. Selama dekade 1990-2020 PUK, AK tumbuh rata-rata 2,1%/tahun, sedangkan PYB 1,9%/tahun, namun jumlah pengangguran meningkat rata-rata 5,6%/tahun. Pertumbuhan PUK dan AK berhubungan erat dengan proporsi penduduk usia produktif terus membesar. Sedangkan pertumbuhan lapangan kerja berhubungan erat dengan pertumbuhan sektor-sektor non pertanian, yang memperbanyak dan memperluas lapangan kerja.

Perkembangan jumlah pengangguran selama dekade 1990-2000 dan 2010-2020 perlu dicermati dengan hati-hati. Awalnya, pada dua dekade tersebut ekonomi membaik, namun di akhir periode, ekonomi memburuk. Misalnya selama periode 1990-2000 sekalipun jumlah pengangguran sempat meningkat antara tahun 1992-1994, namun pada 1994-1997 menurun cukup cepat. Krisis 1998 menyebabkan pengangguran kembali meningkat. Sedangkan pada dekade 2010-2020, awalnya pengangguran berkurang secara bertahap selama tahun 2010-2019, namun pandemi Covid-19 menyebabkan di tahun 2020 jumlah pengangguran meningkat 37,5%. Dekade 2000-2010 sekalipun cukup normal, namun krisis keuangan Amerika Serikat mempengaruhi ekonomi dunia. Pada dekade inilah jumlah pengangguran mencapai angka tertinggi khususnya selama periode 2004-2008, yang mencapai 10 juta orang.

Tabel 3.43 di bawah ini menunjukkan perkembangan proporsi PUK, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) selama periode 1971-2020

Tabel 3.43
Proporsi Penduduk Usia Kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Dan Tingkat Pengangguran Terbuka Periode 1971-2020

	Proporsi Penduduk Usia Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka
1971	56.04	67.73	8.15
1980	70.82	49.89	1.76
1990	63.04	66.33	2.55
2000	69.49	67.76	6.08
2010	72.41	67.72	7.14
2020	75.49	67.77	7.07

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Penduduk Usia Kerja

Selama periode 1971-2020 proporsi PUK terus membesar. Bila mempertimbangkan definisi PUK pada tahun 1971 dan 1980, yaitu PUK adalah usia ≥ 10 tahun, maupun definisi dekade 1990an (15-64 tahun), dan mengkonversinya dengan definisi saat ini yaitu usia ≥ 15 tahun, maka diperkirakan sejak dekade 1980-an, proporsi PUK sudah lebih dari 50% dari total penduduk dan saat ini diperkirakan sudah mencapai 80% penduduk. Data-data ini menunjukkan bahwa sejak dekade 1990an potensi pasokan tenaga kerja Indonesia sudah besar. Pada tahun 1980, setiap kenaikan 1% TPAK akan menambah pasokan tenaga kerja sebesar 1 juta orang. Pada tahun 2020, setiap kenaikan 1% TPAK akan menambah pasokan tenaga kerja sebanyak 2 juta orang.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), selama periode 1971-2020 dapat dikatakan stagnan pada tingkat 67%-68%, bahkan di tahun 1980 TPak lebih rendah dari 50%. Angka-angka TPak selama periode 1971-2020 menunjukkan masih kurang dari 70% PUK yang ingin masuk pasar kerja. Alasan utama penduduk usia kerja yang tidak masuk pasar kerja adalah sekolah dan mengurus rumah tangga, namun selama 3 dekade terakhir mengalami pergeseran.

Pada tahun 1990 sebanyak 55,5 juta orang (42% PUK) merupakan bukan angkatan kerja (BAK). Sekitar 30 juta orang di antaranya (54%) karena masih sekolah, dan 17 juta orang (31%) mengurus rumah tangga. Pada tahun 2020 jumlah BAK adalah 63,7 juta orang yang merupakan 32% PUK. Sebanyak 16,5 juta orang BAK (32%) memiliki alasan sekolah, dan 40 juta orang (62%) mengurus rumah tangga. Selama periode 1990-2020, meskipun proporsi BAK dalam PUK menurun, namun jumlahnya masih tetap bertambah besar.

Tingkat Pengangguran Terbuka

Selama periode 1971-2020 tingkat pengangguran (TPT) cenderung menurun, bahkan pada dekade 1980-an dan 1990-an lebih rendah dari 3%. Pada dekade 1990-2000, TPT mulai semakin tinggi dan mencapai lebih dari 5%. Setelah Krisis 1998, selama hampir satu dekade TPT cenderung tinggi, yaitu sekitar 10%, walaupun memasuki periode 2010-2019 kembali menurun. Ada beberapa hal yang perlu dicermati dari perkembangan TPT, selama periode 1971-2020.

Pertama, walaupun persentasinya menurun namun, sejak dekade 1990-an jumlahnya terus membesar. Sampai tahun 1997 jumlah penganggur lebih rendah dari 6 juta orang, namun sebagai salah satu dampak Krisis 1998, selama dekade 2000-2010 jumlah pengangguran meningkat pesat bahkan sempat mencapai lebih dari 10 juta orang. Sampai tahun 2020 jumlah penganggur di Indonesia masih jauh lebih tinggi dari 6 juta orang. Jumlah pengangguran belum dapat diturunkan hingga di bawah 6 juta orang, seperti pada masa sebelum Krisis 1998.

Kedua, TPT cenderung fluktuatif pada tingkat nasional, dan variatif antar provinsi. Setelah Krisis 1998, pada tingkat nasional, TPT yang relatif stabil, dan cukup rendah baru tercapai di paruh kedua dekade 2010-2020. Pandemi Covid-19 menyebabkan tingkat pengangguran kembali mencapai 7,1% di tahun 2020. Pada tingkat provinsi, dalam kondisi normalpun ada provinsi-provinsi yang TPT-nya cenderung tinggi, seperti Kepulauan Riau, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten. Sedangkan provinsi Bengkulu, Kepulauan Bangka Belitung, Bali, dan Sulawesi Barat, memiliki TPT yang rendah. Pandemi Covid-19 menyebabkan selama tahun 2020 seluruh provinsi menghadapi masalah TPT yang semakin tinggi. Bahkan provinsi-provinsi Kepulauan Riau, DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten, angka TPT-nya lebih dari 10%.

Ketiga, masih besarnya proporsi setengah menganggur (*under employment*), yaitu PYB yang jam kerjanya kurang dari 35 jam/minggu. Pada tahun 1990 sekitar 40% tenaga kerja dan pada tahun 2018 masih sekitar 35% tenaga kerja yang bekerja \leq 34 jam/minggu. Pada tahun 2020, proporsi tenaga kerja yang bekerja \leq 34 jam/minggu meningkat menjadi 40%. Bila memperhatikan

perkembangan proporsi tersebut dari tahun ke tahun, dapat disimpulkan bahwa masalah setengah menganggur di Indonesia cenderung bersifat kronis.

Keempat, sebagian besar angkatan kerja masih terkonsentrasi di pulau Jawa. Pada tahun 1971 sekitar 65% angkatan kerja berada di pulau Jawa. Pada tahun 2019 masih sekitar 58% angkatan kerja berada di pulau Jawa. Sampai tahun 2021 proporsinya tidak jauh berubah, yaitu masih 57% angkatan kerja, berada di pulau Jawa.

B.2.1. Perkembangan Kualitas Angkatan Kerja

Perkembangan kualitas angkatan kerja umumnya dievaluasi dengan melihat komposisinya berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Berdasarkan kategori BPS, tingkat pendidikan angkatan kerja dapat dikelompokkan menjadi empat besar yaitu:

1. pendidikan rendah, maksimal sekolah dasar (\leq SD), terdiri atas tidak pernah sekolah, belum/tidak tamat SD, dan tamat SD.
2. pendidikan menengah pertama atau sekolah lanjutan pertama (SLP),
3. pendidikan menengah atas atau sekolah lanjutan atas (SLA) yang terdiri dari SLA umum yang dikenal juga sebagai Sekolah Menengah Atas (SMA), dan khusus atau Sekolah Menengah Kejuruan(SMK),
4. pendidikan tinggi atau perguruan tinggi (PT), mencakup tingkat diploma, sarjana strata satu (S1), dan paska sarjana

Tabel 3.44 di bawah ini menunjukkan perkembangan jumlah dan komposisi angkatan kerja Berdasarkan tingkat pendidikan,selaa periode1971-2019.

Tabel 3.44
Jumlah Dan Komposisi Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan, Periode 1971-2019

	Jumlah (ribu orang)			Proporsi (%)			Perubahan (%/tahun)		
	1971	1997	2019	1971	1997	2019	1971- 997	1997- 2019	1971- 2019
\leq SD	41623	58619	51419	92.7	63.2	38.5	1.4	-0.6	0.5
SLP	1887	13182	23747	4.2	14.2	17.8	7.7	2.8	5.5
SLA	1.159	17024	41754	2.6	18.4	31.3	10.9	4.2	7.7
PT	226	3.909	16.641	0.5	4.2	12.5	11.6	6.9	9.4
Total	44895	92735	133561	100.0	100.0	100.0	2.8	1.6	2.6

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.44 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1971-2019 berdasarkan tingkat pendidikannya, kualitas angkatan kerja Indonesia terus membaik. Pada tahun 1971 angkatan kerja didominasi oleh yang berpendidikan rendah, dengan proporsi 92,7%. Sedangkan proporsi

angkatan kerja berpendidikan SLA adalah 2,6% dan yang berpendidikan tinggi hanya 0,5%. Sampai tahun 1997 proporsi angkatan kerja berpendidikan rendah masih dominan, yaitu 63,2%, namun proporsi yang berpendidikan \geq SD makin besar. Pada tahun 2019 angkatan kerja didominasi oleh yang berpendidikan SLA (31,3%) dan perguruan tinggi (12,5%), kendatipun proporsi yang berpendidikan rendah, masih tetap yang terbesar.

Pertumbuhan angkatan kerja berpendidikan menengah dan lebih tinggi, yang relatif cepat terjadi selama periode 1971-1997. Angkatan kerja berpendidikan SLP tumbuh 10,9%/tahun, berpendidikan SLA tumbuh 10,9%/tahun, dan berpendidikan tinggi tumbuh 10,9%/tahun. Pada periode 1997-2019 pertumbuhan angkatan kerja berpendidikan \geq SLP melambat, namun tetap jauh lebih tinggi dari pertumbuhan total angkatan kerja. Pada periode yang lebih panjang (1971-2019) angkatan kerja berpendidikan tinggi, tumbuh paling cepat yaitu 9,4%/tahun, yang lebih dari 3 kali lipat pertumbuhan angkatan kerja.

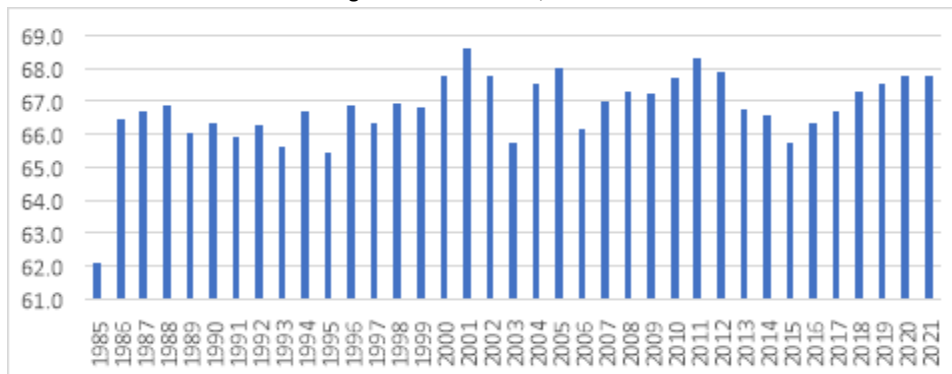
B.2.2. Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Deskripsi perkembangan TPAK mencakup perkembangan TPAK nasional, provinsi dan berdasarkan jenis kelamin.

B.2.2.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Nasional

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menunjukkan proporsi PUK yang masuk pasar kerja. Untuk mendapatkan gambaran perkembangan TPAK berdasarkan definisi PUK terbaru, maka dilakukan beberapa penyesuaian dan berdasarkan data yang tersedia dan dapat diolah, diperoleh gambaran umum perkembangan TPAK Indonesia, selama periode 1985-2021, seperti dapat dilihat pada Grafik 3.13 di bawah ini.

Grafik 3.13
Perkembangan TPAK Indonesia, Periode 1985-2020



Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

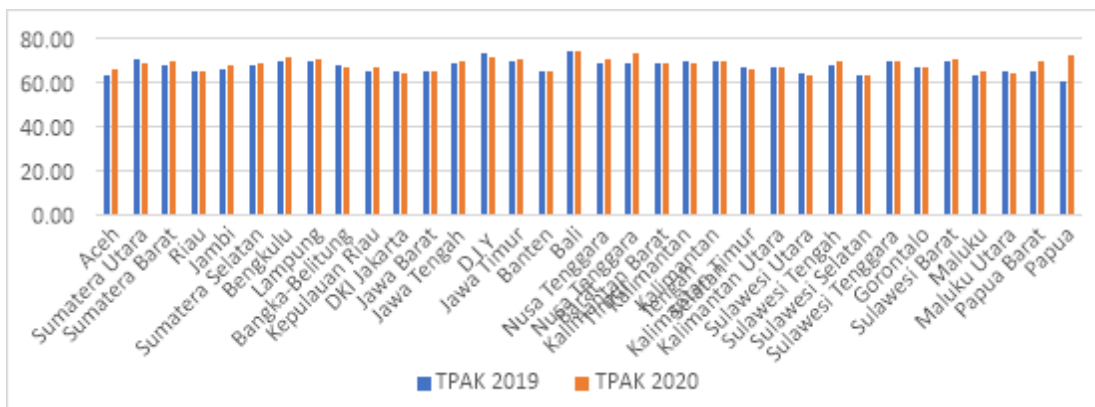
Grafik 3.13 di atas menunjukkan bahwa secara umum, TPAK di Indonesia selama periode 1985-2021 dapat dikatakan stagnan. Rata-rata TPAK adalah 66,8, dimana yang tertinggi adalah

68,6% di tahun 2001, dan yang terendah adalah 62,1% di tahun 1985. Selama periode 2007-2011 TPAK terus bertambah besar, namun pada periode 2011-2015 kembali menurun. Selanjutnya selama periode 2015-2021 TPAK terus bertambah, walaupun cenderung lamban.

B.2.2.2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Provinsi

Grafik 3.14 di bawah ini menunjukkan perbandingan TPAK tingkat provinsi pada tahun 2019 dan 2020.

Grafik 3.14
TPAK Provinsi-Provinsi di Indonesia Tahun 2019 dan 2020
(% Penduduk Usia Kerja)



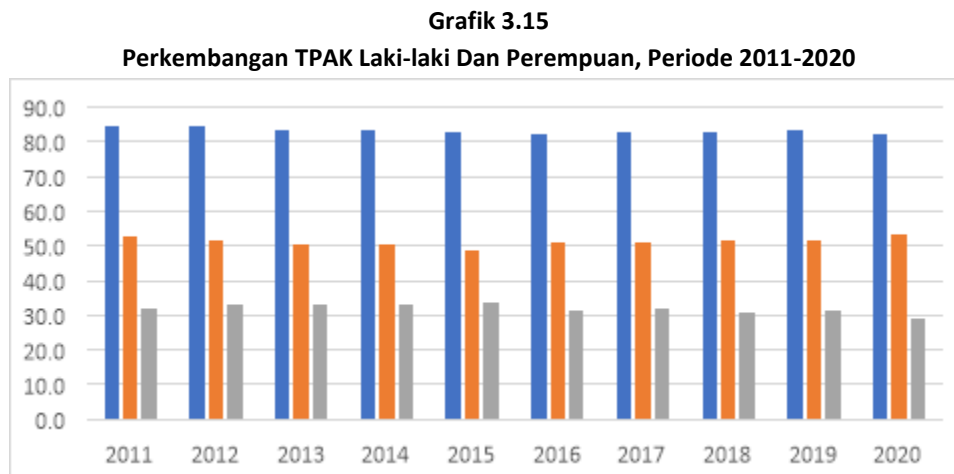
Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Grafik 3.14 di atas secara umum menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan TPAK tiap provinsi, pada tahun 2019 dan 2020. Pada tahun 2019 TPAK Indonesia adalah 67,53% yang tidak jauh berbeda dengan tahun 2020, yang sebesar 67,80%. Pada tahun 2019 dan 2020 provinsi dengan TPAK tertinggi adalah Bali (>70%). Sementara pada tahun 2019 provinsi dengan TPAK terendah adalah Papua (60,4%) namun pada tahun 2020 meningkat pesat. Pada tahun 2020 adalah TPAK yang terendah adalah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Utara, yang sebesar 63,4%. Grafik 3.14 di atas juga menunjukkan tidak ada perbedaan PTAK yang besar antar periode, pada tiap tahun pengamatan. Pada tahun 2019 rata-rata TPAK adalah 67,1%, TPAK tertinggi adalah Bali (73,9%), dan terendah adalah Papua (60,4%). Pada tahun 2019 rata-rata TPAK adalah 68,1%, dimana TPAK tertinggi adalah Bali (74,3%), dan yang terendah adalah Sulawesi Utara dan Sulawesi Selatan yang sama-sama 63,4%. Data-data ini menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 pada tahun 2020 telah mendorong TPAK, namun tidak terlalu besar

B.2.2.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Laki-laki Dan Perempuan

Selama sekitar 50 tahun terakhir ini masih terlihat perbedaan mencolok antara TPAK laki-laki dengan perempuan. Pada tahun 1971 TPAK laki-laki adalah 70,3%, sedangkan TPAK perempuan adalah 33,1%. Pada tahun 1980, TPAK laki-laki adalah 63,6%, sedangkan TPAK

perempuan adalah 33,2 (Bukit dan Bakir,1984). Pada tahun 2004 ,TPAK laki-laki adalah 86,0%, sementara perempuan adalah 49,2%. Selanjutnya pada tahun 2014, TPAK laki-laki adalah 83,05%, sedangkan perempuan adalah 50,22%. Data-data tersebut menunjukkan bahwa selama periode 1971-2014 selisih antara TPAK laki-laki dengan perempuan selalu lebih besar dari 30%. Menurut ketentuan ILO bila selisih antara TPAK laki-laki dengan perempuan adalah $\leq 25\%$, maka kondisi ketenagakerjaan belumlah ideal. Selama sepuluh tahun terakhir ini (2011-2020) perbedaan antara TPAK laki-laki dengan perempuan juga masih tetap besar, seperti dapat dilihat pada Grafik 3.15 di bawah ini.



Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Grafik 3.15 di atas menunjukkan bahwa selama 10 tahun terakhir ini TPAK laki-laki maupun perempuan relatif stabil, dimana selisih antara TPAK laki-laki dengan perempuan masih $> 25\%$.

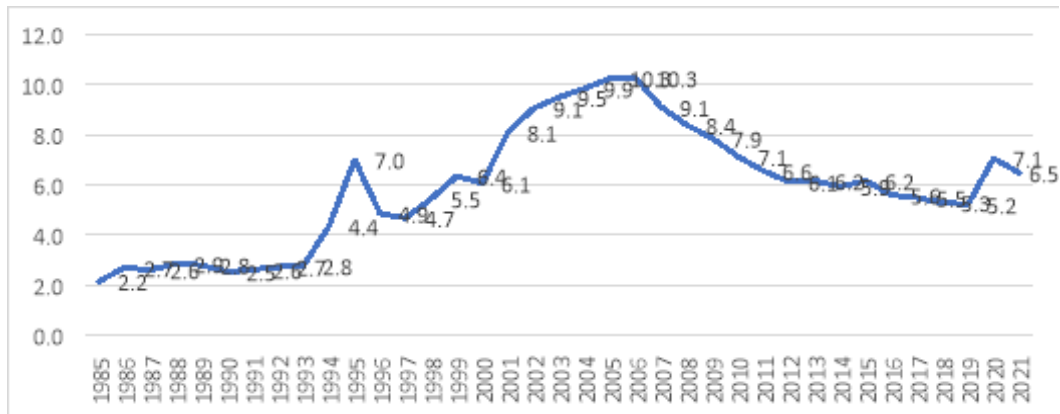
B.2.4. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka

Deskripsi tingkat pengangguran terbuka difokuskan pada perkembangan total selama periode 1985-2021, tingkat provinsi dan struktur pengangguran.

B.2.4.1. Perkembangan Tingkat Pengangguran Periode 1985-2021

Tingkat pengangguran (terbuka) selama periode 1985-2021 dihitung dengan menggunakan definisi penduduk usia kerja ≥ 15 tahun. Kontras dengan pergerakan TPAK yang selama periode 1985-2020 dapat dikatakan relatif stabil, angka TPT sangat fluktuatif. Grafik di bawah ini menunjukkan perkembangan TPT Indonesia selama periode 1985-2021.

Grafik 3.16
Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia, Periode 1985-2021



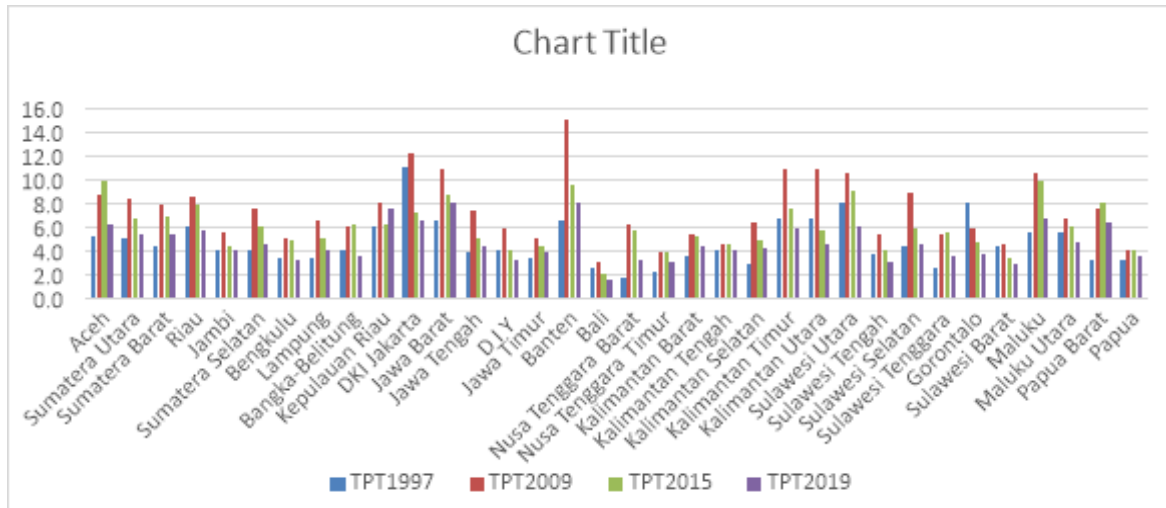
Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Fluktuatifnya TPT dapat dilihat dari rata-rata yang sebesar 5,9%, namun maksimalnya mencapai 10,3% pada tahun 2005 dan 2006, sedangkan angka minimalnya hanya 2,2% pada tahun 1985. Sampai tahun 1993 TPT sangat rendah (<3%), namun memasuki paruh kedua dekade 1990-an secara bertahap terus meningkat. Sampai tahun 1997 TPT masih lebih rendah dari 5%, pada tahun 1998 menjadi 5,5% dan tahun 1999 6,5%. Selama periode 1999-2012 Indonesia mengalami tingkat pengangguran yang tinggi, yaitu lebih dari 6%. Selama periode 2002-2007, TPT mencapai 9% -lebih dari 10%. Tingkat pengangguran baru mencapai kondisi sebelum Krisis 1998, pada tahun 2016. Dengan demikian selama hampir 20 tahun Indonesia menderita tingkat pengangguran yang tinggi. Sejak 2016 TPT menurun walaupun lamban, namun masih selalu lebih rendah dari 6%. Pandemi Covid-19 menyebabkan di tahun 2020 TPT kembali mencapai 7%. Pada tahun 2021 TPT sudah menurun kembali, namun masih lebih dari 6%.

B.2.4.2. Pengangguran Tingkat Provinsi

Deskripsi TPT tingkat provinsi di Indonesia, mencakup pengamatan pada beberapa titik tahun selama tiga dekade terakhir, yakni 1997, 2009, 2015 dan 2019. Grafik 3.17 di bawah ini menunjukkan perkembangan TPT tingkat provinsi pada tahun 1997, 2009, 2015 dan 2019.

Grafik 3.17
Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi, Tahun 1997,2009, 2015 dan 2019
(% Angkatan Kerja)



Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Grafik 3.17 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 1997, ada beberapa provinsi yang tingkat penganggurannya tinggi, yaitu DKI Jakarta (11%), Sulawesi Utara (8%), Gorontalo (8%). Sebaliknya provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur, tingkat penganggurannya relatif sangat rendah ($\leq 3\%$). Sebagian besar provinsi tingkat penganggurannya lebih rendah dari nasional. Pada tahun 2009 TPT nasional meningkat menjadi 7,9%, di tahun 2015 menurun menjadi 6,2% dan di tahun 2019 menurun lagi menjadi 5,2%.

Grafik 3.17 di atas juga menunjukkan bahwa selama periode 2009-2019 seluruh provinsi mengalami penurunan tingkat pengangguran. Pada tahun 2009 ada beberapa provinsi dengan TPT $\geq 10\%$, yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Utara, dan Maluku, dimana yang tertinggi adalah Banten (15%). Sedangkan provinsi-provinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Kepulauan Riau dan Sulawesi Selatan, tingkat penganggurannya antara 8% - 9%. Pada tahun 2015 tingkat pengangguran nasional menurun menjadi 6,2% namun juga masih cukup banyak provinsi yang berhadapan dengan tingkat pengangguran relatif tinggi, antara lain adalah Aceh, Jawa Barat, Banten, Sulawesi Utara, Maluku dan Papua Barat. Pada tahun 2019 tingkat pengangguran nasional menurun lagi menjadi 5,2%, dan masih ada beberapa provinsi yang menghadapi TPT yang relatif

tinggi, seperti Kepulauan Riau (7,5%), Banten (8,1%) dan Jawa Barat (8,0%). Beberapa provinsi yang selama periode 2009-2019 yang TPT turun signifikan adalah DKI Jakarta, Banten, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, dan Sulawesi Utara. Selama periode 2009-2019 TPT provinsi Jawa Barat, dan Banten selalu yang tertinggi, sedangkan Bali selalu yang terendah.

B.2.4.3. Struktur Pengangguran Berdasarkan Usia

Deskripsi struktur pengangguran berdasarkan usia dilakukan dengan mengambil angka pada tiga titik tahun, yaitu 1971, 1997 dan 2019, yang dapat dianggap sebagai representasi kondisi ekonomi yang relatif normal. Tahun 1971 adalah titik awal modernisasi perekonomian, sebelum berhadapan dengan persoalan akibat gejolak harga energi pada dekade 1980-an. Tahun 1997 adalah saat terakhir ekonomi menikmati pertumbuhan tinggi pada dekade 1990-an, sebelum berhadapan dengan Krisis 1998. Tahun 2019 adalah kondisi terakhir perekonomian menuju perbaikan selama dua dekade pertama abad 21, sebelum terganggu oleh pandemi Covid-19. Tabel 3.45 di bawah ini memberikan ringkasnya.

Tabel 3.45
Jumlah Pengangguran, Angkatan Kerja, Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Usia
Periode 1971-2019

Kelompok Usia	Jumlah (ribu orang)			Proporsi (% total)			TPT (%)			Perubahan (%/tahun)		
	1971	1997	2019	1971	1977	2019	1971	1977	2019	1971-1997	1997-2019	1971-2019
15-19	60	1444	1620	1.9	28.5	23.0	0.7	17.3	25.9	13.0	0.5	7.1
20-24	474	1937	2357	14.9	38.3	33.5	4.2	17.0	15.6	5.6	0.9	3.4
25-29	428	926	1156	13.4	18.3	16.4	3.4	7.5	7.2	3.0	1.0	2.1
30-34	370	334	557	11.6	6.6	7.9	3.2	2.8	3.5	-0.4	2.3	0.9
35-39	360	159	359	11.3	3.1	5.1	3.0	1.3	2.3	-3.1	3.8	0.0
40-44	278	104	324	8.7	2.1	4.6	2.8	1.0	2.1	-3.3	5.3	0.3
45-49	202	74	261	6.3	1.5	3.7	2.4	0.9	1.8	-3.8	5.9	0.5
50-54	169	46	203	5.3	0.9	2.9	2.6	0.7	1.7	-4.8	6.9	0.4
55-59	91	34	123	2.9	0.7	1.7	2.0	0.7	1.3	-3.8	6.1	0.6
≥60	758	5	86	23.7	0.1	1.2	10.3	0.1	0.7	-17.6	13.9	-4.4
Total	3191	5062	7046	100.0	100.0	100.0	3.4	5.5	5.3	1.8	1.5	1.7

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.45 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1971-2019 tingkat pengangguran kelompok usia 15-19 tahun, 20-24 tahun, dan 25-29 tahun, meningkat tinggi.

Pada kelompok usia 15-19 tahun, TPT melonjak dari hanya 0,7% di tahun 1971 menjadi 17,3% di tahun 1997, dan 25,2% di tahun 2019. Pada kelompok usia 20-24, TPT meningkat dari 4,2% di tahun 1971 menjadi 17,0% di tahun 1997, dan di tahun 2019 menjadi 15,6%. Pada kelompok usia 25-29 juga terjadi peningkatan TPT cukup cepat, namun masih lebih rendah dari 10%. Bila dibandingkan dengan tingkat pengangguran nasional pada tahun yang sama, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran kelompok usia muda (15-29) adalah jauh lebih tinggi. Pada tahun 1971 proporsi pengangguran kelompok usia 15-29 tahun adalah 30,2%, tahun 1997 naik menjadi 85,1%, dan tahun 2019 sedikit menurun menjadi 72,8%. Proporsi angkatan kerja kelompok usia 15-29 tahun pada tahun 1971 adalah 37,0%, tahun 1997 adalah 34,7%, dan tahun 2019 adalah 28,0%.

Selama periode 1971-1997, Tingkat pengangguran kelompok usia ≥ 30 tahun, menurun, namun selama periode 1997-2019 cenderung meningkat, namun selalu lebih rendah dari tingkat pengangguran nasional. Laju penurunan pengangguran kelompok usia ≥ 30 tahun adalah lebih besar dari laju pertumbuhan pengangguran nasional. Pada periode 1997-2019 jumlah pengangguran kelompok usia ≥ 30 tahun, cenderung meningkat, lebih tinggi dari pertumbuhan pengangguran nasional. Laju pertumbuhan tertinggi terlihat pada kelompok usia ≥ 60 tahun. Secara keseluruhan selama periode 1971-2019 jumlah pengangguran kelompok usia ≥ 30 tahun terus bertambah, namun laju kenaikannya lebih rendah dari tingkat pengangguran nasional.

B.2.4.4. Struktur Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3.46 di bawah ini menunjukkan perkembangan pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan, selama periode 1971-2019.

Tabel 3.46
Jumlah Dan Struktur Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Periode 1971-2019

	Jumlah (ribu orang)			Proporsi (%)			TPT (% Angkatan Kerja)			Perubahan (%/tahun)		
	1971	1997	2019	1971	1997	2019	1971	1997	2019	1971-1997	1997-2019	1971-2019
≤SD	3240	1169	1240	89.1	23.1	17.6	8.4	2.0	2.4	-3.8	0.3	-2.0
SLP	221	984	1128	6.1	19.4	16.0	13.3	7.5	4.8	5.8	0.6	3.4
SLA	147	2480	3722	4.1	49.0	52.8	14.5	14.6	8.9	11.5	1.9	7,0
PT	26	430	956	0.7	8.5	13.6	12.8	11.0	5.7	11.5	3.7	7.8
Total	3634	5062	7046	100.0	100.0	100.0	8.8	5.5	5.3	1.3	1.5	1.4

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.46 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1971-2019 jumlah pengangguran berpendidikan rendah (≤SD) menurun, namun terjadi peningkatan pesat untuk tingkat

pendidikan yang lebih tinggi. Pertumbuhan pengangguran yang tinggi untuk jenjang pendidikan \geq SLP terjadi selama periode 1971-1997, namun di periode 1997-2019 pertumbuhannya menurun. Selama periode 1971-2019 hanya pengangguran yang berpendidikan \leq SD yang jumlahnya menurun. Untuk jenjang pendidikan SLP, tingkat pertumbuhannya 3,4%/tahun. Sedangkan untuk jenjang pendidikan SLA dan perguruan tinggi, pertumbuhan tingkat pengangguran lebih dari 7%/tahun, yang beberapa kali lipat pertumbuhan pengangguran nasional pada periode yang sama.

Selama periode 1971-2019 juga terjadi penurunan TPT untuk seluruh kelompok tingkat pendidikan. Pada tahun 1971 TPT untuk semua jenjang pendidikan, relatif tinggi yaitu \geq 8%, dimana untuk jenjang pendidikan \geq SLP, adalah lebih dari 10%. Pada tahun 1997, TPT untuk seluruh jenjang pendidikan kecuali SLA menurun, dimana yang drastis terjadi pada jenjang pendidikan rendah dan SLP. Pada tahun 2019 TPT seluruh jenjang pendidikan, kecuali rendah menurun. Penurunan yang cukup cepat terjadi pada kelompok pendidikan SLA dan perguruan tinggi. Dalam perspektif waktu yang lebih panjang, yaitu 1971-2019 TPT untuk seluruh jenjang pendidikan menurun cukup besar. Pada tahun 2019 hanya pengangguran jenjang pendidikan SLA yang masih tinggi, yaitu lebih dari 8%, sedangkan pendidikan lainnya masih lebih rendah dari 6%, bahkan untuk pendidikan rendah hanya 2,4%.

B.3. Perkembangan Struktur Lapangan Kerja

Perkembangan struktur lapangan kerja dapat mencerminkan perkembangan kualitas lapangan kerja. Bagian ini akan memberi perhatian yang lebih besar kepada perkembangan struktur lapangan kerja berdasarkan sektor, status, dan jabatan.

B.3.1. Struktur Lapangan Kerja Menurut Sektor

Terjadinya perubahan tahun dasar dari 2000 menjadi 2010, dan yang disertai dengan perubahan klasifikasi sektoral, menyebabkan pengamatan perkembangan struktur lapangan kerja berdasarkan sektor dibagi menjadi dua periode, yaitu 1971-2010 dan 2010-2020.

B.3.1.1. Struktur Lapangan Kerja Menurut Sektor Periode 1971-2010

Klasifikasi sektor produksi yang digunakan untuk deskripsi perkembangan lapangan kerja selama periode 1971-2010 adalah sebagai berikut:

1. Sektor pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan
2. Sektor pertambangan dan penggalian
3. Sektor industri pengolahan (manufaktur)
4. Listrik, gas dan air minum
5. Sektor konstruksi atau Bangunan
6. Sektor perdagangan besar, perdagangan eceran dan restaurant
7. Sektor transportasi, pergudangan dan komunikasi

8. Keuangan, Persewaan dan jasa perusahaan
9. Jasa-jasa

Tabel 3.47 di bawah ini menunjukkan perkembangan lapangan kerja berdasarkan sektor produksi atau lapangan kerja utama, selama periode 1971-2010.

Tabel 3.47
Struktur Lapangan Kerja Berdasarkan Sektor Produksi, Periode 1971-2010

	1971	1980	1990	2000	2010
Penduduk Yang Bekerja (ribu orang)	41261	51192	75852	89838	108208
Proporsi Sektor (%)					
1	64.2	54.8	55.9	45.3	38.3
2	0.2	0.7	0.7	0.5	1.2
3	6.5	8.5	10.1	13.0	12.8
4	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2
5	1.6	3.1	2.7	3.9	5.2
6	10.3	12.9	14.6	20.6	20.8
7	2.3	2.9	3.0	5.1	5.2
8	0.2	0.5	0.6	1.0	1.6
9	10.0	15.1	12.0	10.7	14.7
Lain-Lain*	4.6	1.4	0.2	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primer (sektor 1 dan 2)	64.4	55.5	56.6	45.8	39.5
Sekunder (sektor 3 s/d 5)	8.2	11.8	13.0	9	18.2
Tersier (sektor 6-9)	27.4	32.7	30.4	37.3	42.3

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Catatan: *lain-lain adalah lapangan kerja yang tidak dapat masuk kategori sektor 1-9

Tabel 3.47 di atas menunjukkan menurun drastisnya peranan sektor pertanian (sektor 1) sebagai penyedia lapangan kerja. Pada tahun 1971 kontribusi sektor pertanian dalam penyediaan lapangan kerja adalah 64%, tahun 1980 turun menjadi 54,8% dan tahun 1990 meningkat menjadi 55,9%. Selama tahun 2000-2010 kontribusi sektor pertanian lebih kecil dari 50%, namun masih merupakan penyedia lapangan kerja terbesar. Penurunan peranan sektor pertanian, bukan berarti jumlah lapangan kerja di sektor pertanian menurun. Pada tahun 1971 PYB di sektor pertanian adalah 26,5 juta orang, dan di tahun 2010 meningkat menjadi 41,5 juta orang. Dengan demikian selama periode 1971-2010 PYB di sektor pertanian tumbuh 1,2%/tahun.

Selain pertanian ada 3 sektor lain yang selama periode 1971-2010 kontribusinya terhadap penyediaan lapangan kerja cukup besar, yaitu perdagangan (sektor 6), jasa-jasa (sektor 9), dan manufaktur (sektor 3). Pada tahun 1990, 2000 dan 2010 peranan 3 sektor ini dalam penyediaan lapangan kerja selalu lebih besar dari 10% dan 1971-2010 terus meningkat. Pada tahun 1971 kontribusi tiga sektor ini adalah 26,8%, tahun 1990 sebesar 36,2%, dan tahun 2010 sebesar 48,3%. Bila digabungkan dengan sektor pertanian, maka kontribusi empat sektor terbesar ini, pada tahun 1971 sebesar 91,0%, tahun 1990 sebesar 92,6%, dan tahun 2010 adalah 86,7%. Selama periode 1971-2010 peranan sektor pertambangan (sektor 2), keuangan (sektor 8), meningkat beberapa kali lipat, namun tetap sangat kecil. Sedangkan sektor konstruksi (sektor 5), dan sektor transportasi (sektor 7), peranan juga meningkat pesat, dan pada tahun 2010 mencapai lebih dari 5%.

Bila dikelompokkan menjadi tiga besar, dapat dilihat bahwa peranan sektor primer menurun tajam, sedangkan sektor sekunder dan tersier meningkat cukup pesat. Selama periode 1971-2010 lebih dari 90% lapangan kerjasektor primer disumbangkan olh sektor pertanian. Sampai tahun 2010 kontribusi sektor tersier dalam penyediaan lapangan kerja, walaupun sudah paling besar, namun belum mencapai 50%. Kontributor terbesar dalam sektor sekunder adalah sektor perdagangan. Sedangkan kontribusi sektor sekunder sampai tahun 2010 masih lebih rendah dari 20%, dan sebagian besar adalah kontribusi industri pengolahan.

B.3.1.2. Struktur Lapangan Kerja Menurut Sektor Periode 2010-2020

Seperti telah disampaikan pada bab tiga, klasifikasi sektor produksi berdasarkan tahun dasar 2010 adalah sebagai berikut.

- A Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
- B Pertambangan dan Penggalian
- C Industri Pengolahan
- D Pengadaan Listrik dan Gas
- E Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang
- F Konstruksi
- G Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor
- H Transportasi dan Pergudangan
- I Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum
- J Informasi dan Komunikasi
- K Jasa Keuangan dan Asuransi
- L Real Estat
- M,N Jasa Perusahaan
- O Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib
- P Jasa Pendidikan
- Q Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial

Tabel 3.48 di bawah ini menunjukkan secara garis besar perkembangan struktur lapangan kerja berdasarkan sektoral selama periode 2015-2020.

Tabel 3.48
Struktur Lapangan Kerja Menurut Sektor, Periode 2015-2020

Sektor Produksi	Jumlah (ribu orang)			Proporsi (%)			Perubahan (%/tahun)	
	2015	2019	2020	2015	2019	2020	2015- 2019	2019- 2020
A	37750	35450	38224	32.9	27.5	29.8	-1.5	7.8
B	1317	1429	1352	1.1	1.1	1.1	2.0	-5.3
C	15538	19198	17483	13.5	14.9	13.6	5.4	-8.9
D	201	364	304	0.2	0.3	0.2	15.9	-16.5
E	267	502	491	0.2	0.4	0.4	17.1	-2.2
F	8208	8675	8066	7.1	6.7	6.3	1.4	-7.0
G	21347	24164	24703	18.6	18.8	19.2	3.2	2.2
H	4621	5656	5592	4.0	4.4	4.4	5.2	-1.1
I	5238	8562	8544	4.6	6.7	6.7	13.1	-0.2
J	541	921	933	0.5	0.7	0.7	14.2	1.3
K	1670	1775	1558	1.5	1.4	1.2	1.5	-12.2
L	290	404	394	0.3	0.3	0.3	8.6	-2.5
MN	1366	1943	1797	1.2	1.5	1.4	9.2	-7.5
O	4030	4948	4570	3.5	3.8	3.6	5.3	-7.6
P	5606	6416	6029	4.9	5.0	4.7	3.4	-6.0
Q	1460	1983	2006	1.3	1.5	1.6	7.9	1.2
R,S,T,U	5368	6364	6410	4.7	4.9	5.0	4.4	0.7
Total	114819	128755	128454	100.0	100.0	100.0	2.9	-0.2
Kelompok Tiga Sektor								
Primer	39068	36879	39577	34.0	28.6	30.8	-1.4	7.3
Sekunder	24215	28739	26344	21	22	21	4.4	-8.4
Tersier	51537	63137	62534	45	49	49	5.2	-1.0

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.48 di atas menunjukkan bahwa selama periode 2015-2019, lapangan kerja tumbuh 2,9%/tahun. Seluruh sektor kecuali pertanian, mengalami pertumbuhan lapangan kerja. Sektor-sektor yang lapangan kerjanya tumbuh $\geq 10\%$ /tahun adalah pengadaan listrik dan gas (D),

serta jasa keuangan dan asuransi (K). Sedangkan sektor-sektor yang pertumbuhannya lapangan kerjanya $\geq 5\%$ /tahun - $\leq 10\%$ /tahun adalah manufaktur (C), Transportasi (H), Real Estate (sektor L), jasa perusahaan (MN), administrasi pemerintahan (O), jasa kesehatan (Q). Sektor-sektor lainnya laju pertumbuhan lapangan kerjanya lebih rendah dari 5% /tahun.

Sektor-sektor yang selama periode 2015-2019 laju pertumbuhan lapangan kerjanya lebih dari 3% , peranannya dalam penyediaan lapangan kerja meningkat. Misalnya sektor industri pengolahan peranannya meningkat dari $13,5\%$ di tahun 2015 menjadi $14,9\%$ di tahun 2019. Demikian pula penyediaan akomodasi (sektor I) peranannya meningkat dari $4,6\%$ di tahun 2015 menjadi $6,7\%$ di tahun 2019. Sebaliknya peranan pertanian (sektor A) peranannya menurun dari $32,9\%$ di tahun 2015 menjadi $27,5\%$ di tahun 2019.

Pandemi Covid-19 menyebabkan perekonomian Indonesia berkontraksi, juga berdampak terhadap pertumbuhan lapangan kerja. Pada tahun 2020 lapangan kerja berkurang, sebesar $0,2\%$. Ada beberapa sektor yang kontraksi lapangan kerja relative besar ($\geq 10\%$ /tahun), yaitu pengadaan listrik dan gas, serta jasa keuangan. Beberapa yang sektor yang lapangan kerjanya tumbuh, adalah informasi dan komunikasi, jasa kemasyarakatan, jasa kesehatan, dan pertanian. Rendahnya kontraksi lapangan kerja pada tahun 2020 disebabkan oleh tingginya pertumbuhan lapangan kerja di sektor pertanian, yaitu $7,8\%$.

Sama halnya dengan periode 1971-2010, bila perekonomian dikelompokkan menjadi tiga sektor besar, yaitu primer, sekunder, tersier, terlihat bahwa sektor tersier (sektor G sampai dengan sektor R,S,T,U) peranannya dalam penyediaan lapangan kerja, selama periode 2015-2020 terus membesar. Pada tahun 2020 lapangan kerja di sektor tersier berkontraksi sebesar 1% . Sementara kontribusi sektor sekunder (sektor C sampai dengan sektor F), relatif konstan, dan pada tahun 2020 berkontraksi $8,2\%$. Peranan sektor primer (sektor A dan B), pada periode 2015-2019 menurun cukup besar, namun pada tahun 2020 meningkat cukup besar juga. Pada tahun 2020 sektor primer tumbuh $7,3\%$ /tahun yang disebabkan tumbuhnya sektor pertanian $7,8\%$ /tahun.

B.3.2. Struktur Lapangan Kerja Menurut Status

Klasifikasi status lapangan kerja berdasarkan BPS adalah sebagai berikut:

1. Berusaha sendiri
2. Berusaha dengan dibantu anggota rumah tangga
3. Berusaha dengan dibantu buruh tetap
4. Buruh/Karyawan/Pegawai
5. Pekerja keluarga tidak dibayar
6. Lainnya, seperti buruh bebas pertanian, dan buruh bebas non pertanian

Dari enam status pekerjaan tersebut di atas yang masuk dalam kategori status pekerjaan formal atau sering disebut juga sebagai sektor formal adalah berusaha dengan dibantu buruh tetap (status 3), dan buruh/karyawan/pegawai (status 4). Sedangkan sisanya dimasukkan dalam

kelompok status informal atau sektor informal. Struktur lapangan kerja berdasarkan status dikatakan makin baik bila proporsi lapangan kerja formal makin besar.

Tabel 3.49 di bawah ini memberikan gambaran ringkas tentang perkembangan struktur lapangan kerja berdasarkan status, selama periode 1971-2020.

Tabel 3.49
Perkembangan Lapangan Kerja Berdasarkan Status Pekerjaan, Periode 1971-2020

	1971	1980	1990	2000	2010	2020
Penduduk Yang Bekerja (ribu orang)	41.261	51.192	75.851	89.838	108.208	128.454
Proporsi Berdasarkan Status Pekerjaan						
1.Berusaha sendiri	35.9	26.0	19.7	21.7	19.4	20.4
2.Berusaha dengan dibantu anggota rumah tangga	0.0	25.6	23.6	23.1	20.0	15.6
3.Berusaha dengan dibantu buruh tetap	3.7	1.8	0.8	2.3	3.0	3.2
4.Buruh/Karyawan	33.0	27.5	27.8	32.8	30.1	36.4
5.Pekerja keluarga tidak dibayar	25.3	17.6	28.1	20.1	17.3	14.3
6.Lainnya	2.0	1.6	0.0	0.0	10.1	10.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Formal (status 3 dan 4)	36.7	29.3	28.6	35.1	33.1	39.5
Informal (satus 1,2,5 dan 6)	63.3	70.7	71.4	64.9	66.9	60.5

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.49 di atas, menunjukkan bahwa selama periode 1971-2020 tidak ada perubahan besar dalam struktur lapangan kerja berdasarkan status. Peranan sektor informal masih dominan, yaitu lebih dari 60%. Bahkan pada dekade 1970-1990, peranan sektor informal terus membesar, dimana pada tahun 1970 dan 1990 mencapai lebih dari 70%. Peranan sektor formal meningkat cukup besar pada periode 1990-2000, yaitu 28,3% menjadi 35,1%. Pada tahun 2010 menurun menjadi 33,1% , dan meningkat kembali pada tahun 2020 menjadi 39,5%. Data-data ini menunjukkan lambannya pertumbuhan relatif lapangan kerja formal selama 50 tahun terakhir ini.

Pada sektor informal status yang dominan adalah berusaha sendiri dan bekerja dengan dibantu buruh tidak tetap. Peranan dua status ini selama periode 1971-2020 sekitar 50% dari total lapangan kerja, dan 70% lapangan kerja informal. Sejak tahun 1980 proporsi dua status pekerjaan ini menurun, dimana pada tahun 2020 masih mencapai sekitar 36% total lapangan kerja atau 63% lapangan kerja informal. Pada sektor formal, peranan status yang dominan adalah buruh/karyawan yang sejak tahun 1980 merupakan kontributor terbesar dari seluruh status

pekerjaan. Selama periode 1971- 2020 proporsi status pekerjaan buruh/karyawan rata-rata lebih dari 30% total lapangan kerja atau lebih dari 90% lapangan kerja formal.

B.3.3. Struktur Lapangan Kerja Menurut Jabatan

Klasifikasi jenis pekerjaan atau jabatan di Indonesia, menurut BPS adalah sebagai berikut:

1. Tenaga profesional
2. Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan
3. Tenaga tata usaha dan tenaga sejenis
4. Tenaga usaha penjualan
5. Tenaga usaha jasa
6. Tenaga usaha pertanian
7. Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan, pekerja kasar, lainnya

Tabel 3.50 memberikan gambaran ringkas perkembangan struktur lapangan kerja, menurut jenis pekerjaan, selama periode 1971-2020.

Tabel 3.50
Struktur Lapangan Kerja Menurut Jenis Pekerjaan, Periode 1971-2020

Jenis Pekerjaan	Jumlah (ribu orang)						Proporsi (%)					
	1971	1980	2011	2015	2019	2020	1971	1980	2011	2015	2019	2020
1	884	1542	7103	8133	9797	8960	2.1	3.0	6.5	7.1	7.6	7.0
2	189	76	1117	1235	1969	1473	0.5	0.1	1.0	1.1	1.5	1.1
3	1271	1908	5778	6650	7660	7051	3.1	3.7	5.3	5.8	5.9	5.5
4	4188	6606	20345	21376	24592	25644	10.1	12.9	18.6	18.6	19.1	20.0
5	1573	2374	6083	7038	8087	8283	3.8	4.6	5.5	6.1	6.3	6.4
6	25143	27984	38695	37061	34469	37141	60.9	54.7	35.3	32.3	26.8	28.9
7	8013	10700	30549	33326	42182	39903	19.4	20.9	27.9	29.0	32.8	31.1
	41261	51190	109670	114819	128755	128454	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Data pada Tabel 3.50 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1971-2020 seluruh klasifikasi jenis pekerjaan atau jabatan jumlahnya meningkat. Jabatan 1 (tenaga profesional) peningkatannya mencapai 10 kali lipat, jabatan 2 peningkatannya 8 kali lipat, jabatan 3 dan 4 peningkatannya 6 kali lipat, dan jabatan 5 dan 7 adalah 5 kali lipat. Sedangkan jabatan 6 peningkatannya hanya 1,5 kali lipat. Perbedaan peningkatan jumlah untuk setiap klasifikasi jabatan menyebabkan perubahan komposisi lapangan kerja menurut jabatan.

Jabatan-jabatan yang proporsinya terbesar adalah tenaga usaha pertanian (6), dan tenaga produksi, operator alat-alat angkutan, pekerja kasar, lainnya (7). Pada tahun 1971 proporsinya

jabatan 6 dan 7 mencapai 80%, dimana jabatan 6 mencapai 61%. Pada tahun 1980 proporsi jabatan 6 menurun menjadi 54,9% dan di periode berikutnya terus menurun. Tahun 2019 proporsi jabatan 6 turun menjadi 26,8%, dan tahun 2020 meningkat menjadi 28,9%. Sebaliknya proporsi jabatan 7 terus meningkat dan pada tahun 2019 menjadi lebih besar dari proporsi jabatan 6. Pada tahun 2020 proporsi jabatan 6 dan 7 adalah 60%, sekalipun masih tetap terbesar namun menurun drastis.

Jabatan-jabatan selain 6, selama periode 1971-2020 proporsinya terus membesar, namun yang besar dan kenaikan proporsinya cukup signifikan adalah jabatan 4 (tenaga usaha penjualan). Pada tahun 1971 proporsi jabatan 4 adalah 10,1%, dan di tahun 2020 menjadi 20%. Dengan demikian sampai dengan tahun 2020, jabatan 4, jabatan 6, dan jabatan 7 proporsinya mencapai 80% lapangan kerja. Dengan kata lain selama sekitar 50 tahun terakhir ini, jabatan dalam lapangan kerja sangat didominasi oleh jabatan menengah dan bawah.

B.4. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja

Ruang lingkup deskripsi produktifitas tenaga kerja adalah secara total, dan sektoral pada tingkat nasional, serta produktifitas total pada tingkat provinsi. Konsep produktifitas yang digunakan adalah rata-rata yaitu total output dibagi dengan jumlah tenaga kerja. Adanya perubahan klasifikasi sektor, maka periode deskripsi dibagi menjadi 2 yaitu 1971-2010 dan 2010-2020.

B.4.1. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Periode 1971-2010

Selama periode 1971-2010 klasifikasi sektor produksi adalah 9 sektor, dan 2015-2020 menjadi 17 sektor.

B.4.1.1. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Nasional

Tabel 3.51 di bawah ini memberikan data ringkas tentang perkembangan produktifitas tenaga kerja selama periode 1971-2010.

Tabel 3.52
Produktifitas Tenaga Kerja Indonesia, Periode 1971-2010

	1971	1980	1990	2000	2010	Perubahan (%/tahun)		
						1971-1990	1990-2010	1971-2010
PDB Riil (Rp.triliun)	862,3	1.650,1	2.816,2	4.121,4	6.864,1	6.4	4.5	5.4
Tenaga Kerja (juta orang)	41,3	51,2	75,9	89,9	108,2	3.3	1.9	2.5
Produktifitas (Rp.juta/tenaga kerja)	21,0	32,0	37,0	46,0	63,0	3.0	2.7	2.9

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.51 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1971-2010 pertumbuhan produktifitas tenaga kerja rata-rata 2,9%/tahun. Dengan demikian, baru setiap 25 tahun

produktifitas tenaga kerja menjadi dua kali lipat. Bila membandingkan antara periode 1971-1990 dengan 1990-2010, dapat dikatakan produktifitas tenaga kerja selama sekitar 40 tahun mengalami kemandekan. Selama periode 2010-2019 sebenarnya produktifitas tumbuh 3,3% per tahun, namun pada periode 2010 produktifitas turun sebesar 1,8%/tahun. Perlambatan pertumbuhan produktifitas tenaga kerja pada periode 1990-2010 berhubungan dengan perlambatan pertumbuhan ekonomi, dari 6,4%/tahun pada periode 1971-1990 menjadi 4,5%/tahun pada periode 1990-2010.

B.4.1.2. Perkembangan Produktifitas Sektoral

Tabel 3.52 di bawah ini menunjukkan perkembangan produktifitas tenaga kerja sektoral selama periode 1971-2010.

Tabel 3.52
Produktifitas Tenaga Kerja Indonesia, Periode 1971-2010

Sektor	Produktifitas Rata-Rata (Rp.juta/tenaga kerja)					Perubahan (%/Tahun)		
	1971	1980	1990	2000	2010	1971-1990	1990-2010	1971-2010
1	15.0	18.0	12.9	16.9	21.8	-0.8	2.6	1.0
2	559.0	413.9	811.3	805.5	442.4	2.0	-2.5	0.6
3	30.5	57.8	71.0	92.9	128.1	4.5	3.0	3.7
4	113.3	135.9	131.7	680.8	228.7	0.8	2.8	1.8
5	37.4	60.0	79.2	68.9	79.6	4.0	0.1	2.0
6	35.8	41.4	41.0	35.5	52.8	0.7	1.3	1.0
7	32.6	61.3	67.3	65.4	115.1	3.9	2.7	3.3
8	347.3	346.3	403.3	315.8	376.8	0.8	-0.3	0.2
9	21.9	24.5	34.4	41.0	40.5	2.3	0.8	1.6
Total	20.9	32.2	37.1	45.8	63.4	3.0	2.7	2.9

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.52 di atas menunjukkan bahwa selama periode 1971-2010, produktifitas tenaga kerja sektor pertanian adalah yang terendah, yaitu 1,0%/tahun, jauh lebih rendah dari pertumbuhan produktifitas total yang sebesar 2,9%/tahun. Akibatnya produktifitas relatif tenaga kerja sektor pertanian masih juga menurun. Pada tahun 1971 produktifitas tenaga kerja sektor pertanian adalah 72% produktifitas pekerja total, tetapi pada tahun 2010 menjadi hanya 34%. Sektor-sektor yang produktifitasnya tertinggi adalah pertambangan (2), LGA (4), dan keuangan (8), namun selama periode 1990-2010 sektor pertambangan dan LGA mengalami penurunan produktifitas yang besar. Sektor-sektor yang produktifitasnya terus meningkat adalah

manufaktur (3), perdagangan (6), dan transportasi komunikasi (7). Selama periode 1990-2010 pertumbuhan produktifitas sektoral melambat, bahkan sektor pertambangan, dan keuangan mengalami penurunan. Hanya sektor pertanian yang pertumbuhan produktifitasnya meningkat. Selama periode 1971-2010, hanya sektor manufaktur, dan transportasi komunikasi yang pertumbuhan produktifitasnya lebih tinggi dari pertumbuhan produktifitas tenaga kerja nasional. pertumbuhan produktifitas tenaga kerja sektor manufaktur adalah 3,7%/tahun, dan sektor transportasi komunikasi adalah 3,3%/tahun. Sektor manufaktur mengalami perlambatan pertumbuhan produktifitas, dari 4,5%/tahun selama periode 1971-1990 menjadi 3,0%/tahun selama periode 1990-2010. Demikian pula sektor transportasi komunikasi dari 3,9%/tahun selama periode 1971-1990 menjadi 2,7%/tahun pada periode 1990-2010. Pertumbuhan produktifitas tenaga kerja sektoral, selama periode 1971-2010 umumnya lebih rendah dari 2%/tahun. Bahkan sektor pertambangan, dan keuangan pertumbuhan produktifitasnya lebih rendah dari 1%/tahun.

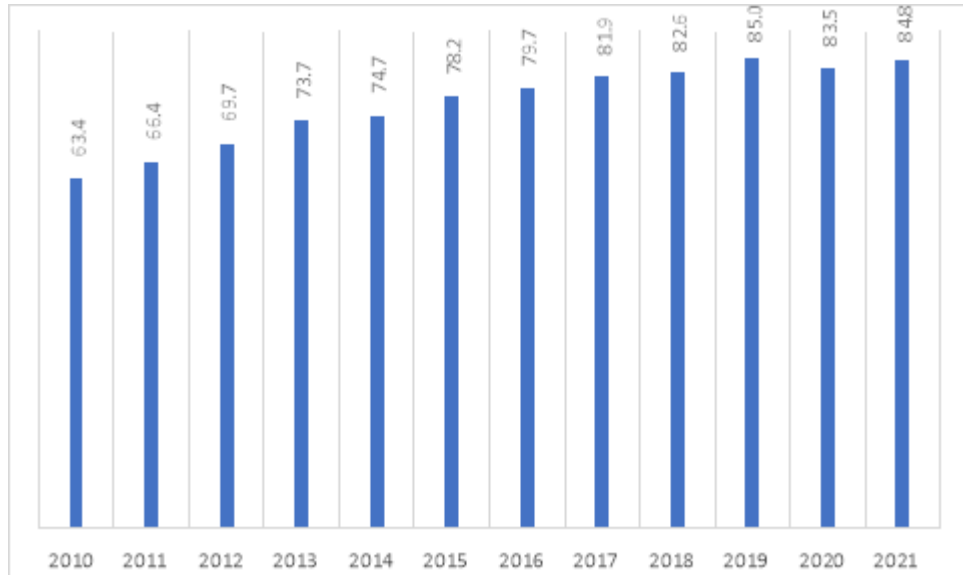
B.4.2. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Periode 2010-2021

Deskripsi perkembangan produktifitas tenaga kerja periode 2010-2021 mencakup perkembangan tingkat nasional selama periode 2010-2021 dan sektoral selama periode 2015-2021.

B.4.2.1. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Nasional

Grafik 3.18 di bawah ini menunjukkan perkembangan produktifitas tenaga kerja nasional selama periode 2010-2021.

Grafik 3.18
Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Nasional, Periode 2010-2021
(Rp.juta/Tenaga Kerja)



Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Grafik 3.18 di atas menunjukkan bahwa selama periode 2010-2019 produktifitas tenaga kerja terus mengalami peningkatan, namun di tahun 2020 menurun, dan di tahun 2021 meningkat kembali, walaupun masih belum lebih tinggi dari tahun 2019. Selama periode 2010-2015 produktifitas tenaga kerja tumbuh 4,3%/tahun, kemudian selama tahun 2015-2019 pertumbuhannya menurun menjadi 2,3%/tahun. Secara keseluruhan selama periode 2010-2019 produktifitas tenaga kerja tumbuh 3,3%/tahun. Pada tahun 2020 produktifitas tenaga kerja turun 1,2%/tahun, dan pada tahun 2021 tumbuh 1,6%/tahun.

B.4.2.2. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Sektoral

Perubahan tahun dasar dari 2000 menjadi 2010, disertai dengan perubahan klasifikasi sektoral dari 9 menjadi 17. Data PDB 17 sektor sudah dipublikasi BPS mulai tahun 2010 sampai 2021, namun data PYB 17 sektoral baru tersedia untuk periode 2014-2021. Tabel 3.53 di bawah ini menunjukkan perkembangan produktifitas tenaga kerja sektoral, selama periode 2014-2021.

Tabel 3.53
Produktifitas Tenaga Kerja Indonesia, Periode 2014-2021

	Produktifitas Tenaga Kerja (Rp.juta/Tenaga Kerja)								Perubahan (%/tahun)		
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2014-2019	2020	2021
A	29.0	31.0	32.1	35.0	35.7	38.2	36.1	37.8	5.7	-5.6	4.8
B	553.7	582.5	527.0	562.2	524.8	564.4	584.6	569.5	0.5	3.6	-2.6
C	118.7	124.5	127.0	119.8	118.3	118.6	126.4	122.2	0.0	6.6	-3.3
D	460.6	471.5	385.2	335.8	311.3	306.5	358.5	403.7	-7.7	17.0	12.6

E	30.8	27.6	31.6	19.3	17.6	17.9	19.2	17.6	-10.3	7.3	-8.4
F	113.5	107.1	115.9	121.4	123.9	127.8	132.9	132.9	2.3	4.0	0.0
G	56.2	56.5	58.3	58.4	58.7	59.6	56.1	56.3	1.2	-5.9	0.5
H	70.9	75.5	75.4	80.3	79.3	81.9	70.4	74.6	2.8	-14.1	6.1
I	53.5	51.3	45.2	43.2	40.6	38.9	35.0	33.9	6.2	-10.1	-3.3
J	674.3	779.1	671.8	614.5	595.6	640.0	698.7	697.7	-1.1	9.2	-0.1
K	211.5	207.9	218.6	231.3	228.4	249.6	293.6	290.8	3.3	17.7	-1.0
L	961.3	920.9	785.7	949.2	761.0	784.6	823.7	936.3	-4.1	5.0	13.7
M,N	108.4	108.7	110.8	103.8	111.4	106.5	108.9	97.7	-0.4	2.3	-10.3
O	80.9	76.9	64.2	71.3	73.3	73.9	80.0	75.1	-1.8	8.2	-6.1
P	48.6	50.5	48.3	51.0	52.1	53.2	58.1	54.0	1.9	9.2	-7.0
Q	68.7	66.8	58.5	61.4	62.4	64.3	70.9	71.5	-1.1	10.3	0.8
R,S,T,U	20.7	27.0	31.3	28.4	30.5	32.2	30.7	34.8	9.4	-4.8	13.4
Total	74.7	78.2	79.7	81.9	82.6	85.0	83.5	84.8	2.6	-1.8	1.6

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Tabel 3.53 di atas menunjukkan bahwa sekalipun produktifitas tenaga kerja nasional selama periode 2014-2019 terus meningkat, namun secara sektoral sangat bervariasi. Bila dilihat dari satu titik awal (tahun 2014) dan di satu titik akhir (2014), cukup banyak sektor-sektor yang mengalami penurunan produktifitas tenaga kerja.

Karena selama periode 2014-2019 secara keseluruhan tidak ada sektor yang mengalami kontraksi, maka penurunan atau peningkatan produktifitas tenaga kerja lebih disebabkan oleh perbedaan laju pertumbuhan tenaga kerja dengan pertumbuhan output di sektor yang bersangkutan. Misalnya pertumbuhan produktifitas tenaga kerja sektor pertanian (A) yang sebesar 5,7%/tahun disebabkan pertumbuhan output sektor pertanian sebesar 3,8%/tahun, sementara tenaga kerja berkurang 1,9%/tahun. Sektor yang mengalami penurunan produktifitas tenaga kerja yang mencolok antara lain adalah pengadaan air, pengelolaan sampah limbah dan daur ulang (E), yaitu rata-rata 10,3%/tahun. Hal ini disebabkan bahwa sekalipun output sektor tumbuh 5,4%/tahun, namun tenaga kerja tumbuh 17,6%/tahun. Sebaliknya sektor jasa lainnya (sektor RSTU) produktifitas tenaga kerjanya tumbuh 9,4%/tahun. Hal ini disebabkan output sektor tumbuh 8,4%, namun tenaga kerja berkurang sebesar 0,4%/tahun.

Pada tahun 2020 produktifitas tenaga kerja nasional turun sebesar 1,8% karena ekonomi terkonstraksi sebesar 2,1%/tahun dan lapangan kerja berkurang 0,2%/tahun. Sebagian besar sektor mengalami kontraksi output, namun juga sebagian besar sektor produktifitas tenaga kerjanya meningkat. Bahkan ada yang peningkatannya produktifitasnya relatif besar, seperti pengadaan listrik dan gas (D), sebesar 17,0%/tahun dan jasa keuangan dan asuransi (K), sebesar 17,7%/tahun. Peningkatan produktifitas pada dua sektor disebabkan oleh

pengurangan tenaga kerja yang lebih dari 10%, sekalipun output terkontraksi atau tumbuh rendah.

Sektor-sektor yang produktifitas tenaga kerjanya menurun adalah pertanian (A) sebesar 5,6%/tahun, perdagangan (G) sebesar 5,9%/tahun, transportasi (H) sebesar 14,1%, penyediaan akomodasi, makan dan minum (I) sebesar 10.1%, dan jasa lainnya (sektor RSTU), sebesar 4,8%. Penurunan produktifitas tenaga kerja di sektor pertanian disebabkan sekalipun output tumbuh 1,8% namun tenaga kerja tumbuh jauh lebih besar yaitu 7,8%. Untuk sektor H dan I output terkonstraksi lebih dari 10%, sementara pengurangan tenaga kerja relatif kecil. Sedangkan untuk sektor G dan RSTU output terkonstraksi, namun tenaga kerja bertambah.

Pada tahun 2021 produktifitas tenaga kerja tumbuh, sebesar 1,6%/tahun. Seluruh sektor produksi kecuali administrasi pemerintahan (O) mengalami pertumbuhan, namun sektor-sektor yang produktifitas tenaga kerjanya menurun, justru bertambah banyak. Penurunan produktifitas tenaga kerja sektoral umumnya lebih disebabkan pertumbuhan tenaga kerja yang lebih besar dari pertumbuhan output. Misalnya sektor yang mengalami penurunan besar adalah pengadaan air, pengelolaan sampah limbah (E) sebesar 8,4%, dan real estate (M,N) sebesar 10,3%. Output sektor E tumbuh 5%/tahun, tetapi tenaga kerja tumbuh 14,7%/tahun, sedangkan sektor MN, outputnya tumbuh 0,7%/tahun namun tenaga kerja tumbuh 12,3%/tahun.

Sektor-sektor yang produktifitas tenaga kerjanya meningkat, umumnya lebih disebabkan penurunan jumlah tenaga kerja. Semakin besar laju penurunan tenaga kerja, maka peningkatan produktifitasnya makin tinggi. Misalnya, sektor pertanian pada tahun 2021 produktifitas tenaga kerjanya tumbuh 4,8%/tahun, dimana output tumbuh 1,8%/tahun namun tenaga kerja berkurang 2,9%/tahun. Sedangkan sektor jasa lainnya produktifitas tenaga kerjanya tumbuh 13,4%/tahun, pada hal output hanya tumbuh 2,1%/tahun, namun tenaga kerja berkurang sebesar 9,9%/tahun.

Pada tahun 2021 ada sektor yang pertumbuhan outputnya relatif tinggi ($\geq 7\%$ /tahun), namun produktifitas tenaga kerjanya justru menurun, karena pertumbuhan tenaga kerja yang lebih besar. Misalnya jasa kesehatan (sektor Q) outputnya tumbuh 10,5%/tahun namun tenaga kerjanya tumbuh 9,6%/tahun, sehingga produktifitas tenaga kerja hanya tumbuh 0,8%/tahun. Sementaraitu sektor informasi dan komunikasi (J) outputnya tumbuh 6,8%/tahun, namun tenaga kerja tumbuh 7,0%/tahun, sehingga produktifitas tenaga kerja turun 0,1%/tahun.

B.4.3. Perkembangan Produktifitas Tenaga Kerja Provinsi

Sejak era reformasi khususnya setelah tahun 2000, banyak sekali terjadi pemekaran wilayah baik pada tingkat provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, bahkan pedesaan. Pada tahun 1998 sebelum pelaksanaan desentralisasi/otonomi daerah wilayah administratif Indonesia terdiri atas 27 provinsi, 249 kabupaten, 88 kota, 4.028 kecamatan, dan 67.925 desa. Akibat pemekaran daerah, maka pada tahun 2021 wilayah administratif Indonesia bertambah banyak, terdiri atas 34 provinsi, 416 kabupaten, 98 kota, 7.274 kecamatan, dan 83.843 desa.

Perubahan-perubahan tersebut di atas menyulitkan untuk melakukan perbandingan jangka panjang tentang perkembangan produktifitas pada tingkat provinsi. Perbandingan yang paling mungkin dilakukan adalah beberapa tahun terakhir, yaitu tahun 2015-2021. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif akan dilakukan perbandingan pada beberapa titik tahun tertentu, yang mencakup rentang waktu setidaknya-tidaknya dua dekade sebelumnya.

B.4.3.1. Produktifitas Tenaga Kerja Provinsi Periode 2003-2015

Tabel 3.54 di bawah ini menunjukkan perkembangan produktifitas tenaga kerja berdasarkan pulau selama periode 2003-2015. Dasar pertimbangan pemilihan tahun 2003 adalah karena data (PYB) berdasarkan provinsi setelah Krisis 1998, baru ada pada tahun tersebut.

Tabel 3.54
Produktifitas Tenaga Kerja Berdasarkan Pulau/Kepulauan, Periode 2003-2015
(Rp.juta/Tenaga Kerja)

Pulau/Kepulauan	2003 ¹⁾	2010 ²⁾	2015 ³⁾
Sumatera	18.5	20.5	82.0
Jawa	16.9	21.7	79.5
Bali dan Nusa Tenggara	7.7	9.7	41.3
Kalimantan	28.1	30.1	112.7
Sulawesi	11.7	14.6	65.8
Maluku	6.4	7.3	39.8
Papua	23.4	17.9	89.0
Rata-Rata	16.9	20.5	78.7
Rasio Tertinggi dengan Terendah	4.4	4.1	2.8

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Catata: 1) = dihitung berdasarkan PDRB tahun dasar 1993; 2) = dihitung berdasarkan PDRB tahun dasar 2000; 3) = dihitung berdasarkan PDRB tahun dasar 1993

Perubahan-perubahan wilayah administratif sejak 2000-2015 menyebabkan deskripsi perkembangan produktifitas tenaga kerja, dilakukan pada tingkat pulau/kepulauan. Demikian pula, perbedaan tahun dasar PDRB yang digunakan menyebabkan, tidak memungkinkan dilakukan perbandingan pertumbuhan produktifitas secara langsung, namun setidaknya-tidaknya posisi relatif setiap pulau/kepulauan mencerminkan perkembangan pertumbuhan produktifitas tenaga kerja.

Tabel 3.54 di atas menunjukkan bahwa selama periode 2003-2015, pulau-pulau Sumatera, Jawa dan Kalimantan, produktifitas tenaga kerjanya selalu lebih tinggi dari rata-rata. Sebaliknya pulau Sulawesi, Bali dan Nusa Tenggara, kepulauan Maluku produktifitas tenaga

kerjanya selalu lebih rendah dari rata-rata. Sedangkan Papua, hanya pada tahun 2010 produktifitas tenaga kerjanya lebih rendah dari rata-rata. Kepulauan Maluku produktifitas tenaga kerjanya adalah selalu yang paling rendah. Pada tahun 2003 dan 2010 produktifitas tenaga kerja Maluku kurang dari 40% produktifitas rata-rata, dan pada tahun 2015 hanya separuh produktifitas rata-rata.

Pada tingkat pulau, perbedaan produktifitas tidak terlihat mencolok. Sampai tahun 2015 produktifitas tenaga kerja pulau Kalimantan adalah yang tertinggi, sedangkan yang terendah adalah kepulauan Maluku. Pada tahun 2003 rasio antara produktifitas yang tertinggi (Kalimantan) dengan yang terendah (Maluku) adalah 4,4. Artinya produktifitas tenaga kerja pulau Kalimantan adalah 4,4 kali lipat produktifitas tenaga kerja kepulauan Maluku. Pada tahun 2010 dan 2015 rasionya menurun, bahkan pada tahun 2015 sudah lebih rendah dari 3.

Ketimpangan produktifitas tenaga kerja, lebih terlihat pada tingkat provinsi. Selama tahun 2003-2015 provinsi dengan produktifitas tenaga kerja terendah adalah NTT. Beberapa provinsi yang produktifitas tenaga kerjanya selalu masuk lima terendah adalah NTB, Maluku dan Maluku Utara. Wilayah dengan produktifitas tenaga kerja yang termasuk paling rendah adalah kepulauan Nusa Tenggara dan kepulauan Maluku. Sementara itu provinsi dengan produktifitas tenaga kerja tertinggi adalah DKI Jakarta dan Kalimantan Timur. Beberapa provinsi dengan produktifitas tenaga kerja relatif tinggi, namun jauh lebih rendah dari Kalimantan Timur dan DKI Jakarta adalah Riau dan Kepulauan Riau. Pada tahun 2015 beberapa provinsi yang produktifitas tenaga kerjanya juga tinggi adalah Kalimantan Utara dan Papua Barat.

Pada tahun 2003 rasio antara produktifitas tenaga kerja tertinggi (Kalimantan Timur) dengan yang terendah (Nusa Tenggara Timur) adalah 17. Pada tahun 2010 dan 2015 rasio produktifitas tenaga tertinggi (Kalimantan Timur, atau DKI Jakarta) dengan yang terendah (NTT) sudah menurun, namun masih lebih besar dari 10 kali lipat.

B.4.3.2. Produktifitas Tenaga Kerja Provinsi Periode 2015-2021

Ketersediaan data PDRB harga konstan 2010, dan PYB tingkat provinsi 2015-2021 memungkinkan deskripsi yang lebih komprehensif, dibandingkan dengan deskripsi pada tingkat pulau/kepulauan. Tabel 3.55 di bawah ini menunjukkan perkembangan produktifitas tenaga kerja provinsi-provinsi di Indonesia sebelah beberapa tahun terakhir.

Selama periode 2015-2021 kondisinya tidak berubah. Produktifitas tenaga kerja provinsi NTT masih tetap yang terendah, sedangkan DKI Jakarta dan Kalimantan Timur merupakan yang tertinggi. Provinsi-provinsi yang produktifitasnya tertinggi juga tidak berubah, bahkan pandemi Covid-19 tidak menimbulkan perubahan-perubahan yang mendasar.

Tabel 3.55
Produktifitas Tenaga Kerja Provinsi, Periode 2015-2021

	Produktifitas Tenaga Kerja (Rp.juta/orang)				Perubahan (%/tahun)		
	2015	2019	2020	2021	2015- 2019	2020	2021
DI Aceh	57	59	56	56	0.9	-6.3	0.4
SumateraUtara	74	81	78	78	2.3	-3.4	-0.2
Sumatera Barat	64	70	66	68	2.1	-6.2	3.3
Riau	176	165	162	161	-1.6	-2.0	-0.8
Jambi	81	88	85	88	2.3	-3.1	3.2
Sumatera Selatan	69	79	77	78	3.8	-3.1	1.4
Bengkulu	42	47	45	47	3,0	-4.9	4.3
Lampung	55	60	56	58	2.3	-6.3	2.7
Kep.Bangka Belitung	74	75	75	79	0.5	-0.1	4.8
Kepulauan Riau	185	194	172	166	1.2	-11.5	-3.3
DKI Jakarta	308	380	385	392	5.4	1.3	1.9
Jawa Barat	64	68	67	68	1.4	-1.5	0.8
Jawa Tengah	49	57	55	56	3.8	-3.2	1.6
DI Yogyakarta	44	49	48	48	2.6	-2.3	0.7
Jawa Timur	69	80	77	79	3.8	-3.8	3.2
Banten	76	82	79	81	1.9	-3.2	1.8
Bali	56	67	61	59	4.7	-9.1	-3.2
NusaTenggara Barat	42	39	36	36	-1.6	-7.9	-0.8
Nusa Tenggara Timur	26	29	25	25	3.3	-12.9	-0.5
Kalimantan Barat	50	58	55	57	3.5	-5.4	3.8
Kalimantan Tengah	65	76	75	76	3.8	-0.7	1.2
Kalimantan Selatan	59	65	63	64	2.8	-4.0	2.2
Kalimantan Timur	309	285	279	282	-2.0	-2.2	0.8
Kalimantan Utara	185	184	184	187	0.0	-0.1	1.6
Sulawesi Utara	70	79	78	81	2.8	-1.3	4.9
Sulawesi Tengah	62	89	88	98	9.1	-0.4	11.1
Sulawesi Selatan	72	86	82	83	4.7	-5.1	0.8
Sulawesi Tenggara	68	77	72	73	3.3	-6.1	1.1
Gorontalo	45	51	50	50	3,0	-1.2	0.6
Sulawesi Barat	44	51	48	48	4,0	-7.0	0.5
Maluku	38	43	40	40	3.5	-8.6	-0.2
Maluku Utara	42	51	51	57	4.7	-0.4	13.1
Papua Barat	138	143	134	127	0.9	-6.4	-5.5

Papua	78	77	81	84	0.5	6.2	3.2
Indonesia	78	85	84	85	2.6	-1.8	1.6

Sumber : Diolah dari data BPS, berbagai tahun

Pada tahun 2020, kecuali Papua Barat, seluruh provinsi mengalami penurunan produktifitas tenaga kerja. Sebanyak 23 provinsi (70%) di antaranya mengalami penurunan produktifitas tenaga kerja sebesar $\geq 2\%$ /tahun yang lebih tinggi dari penurunan produktifitas tenaga kerja nasional. Sebanyak 13 provinsi (40%) mengalami penurunan produktifitas tenaga kerja $\geq 5\%$ /tahun, Provinsi-provinsi yang mengalami penurunan terbesar adalah NTT (12,9%/tahun), Kepulauan Riau (11,5%/tahun), Bali (9,1%/tahun), Maluku (8,6%/tahun), dan NTB (7,9%/tahun).

Pada tahun 2021 sebagian besar provinsi mengalami peningkatan produktifitas tenaga kerja. n. Provinsi yang mengalami kenaikan produktifitas tenaga kerja yang mencolok adalah Maluku Utara (13,3%), dan Sulawesi Tengah (11,1%). Masih ada 8 provinsi yang mengalami penurunan produktifitas tenaga kerja, walaupun tidak sebesar pada tahun 2020. Beberapa provinsi yang penurunan produktifitasnya masih cukup besar adalah Papua Barat (5,5%), Kepulauan Riau (3,3%), dan Bali (3,2%).

Selama periode 2015-2021 ada tiga provinsi yang produktifitas tenaganya terus menurun yaitu Riau, Kalimantan Timur, dan NTB. Pada tahun 2020 produktifitas tenaga kerja di tiga provinsi ini juga menurun, meskipun tidak sebesar banyak provinsi-provinsi lain. Perubahan-perubahan tersebut belum merubah keadaan setidak-tidaknya sejak tahun 2003, yaitu provinsi dengan produktifitas tenaga kerja terendah adalah NTT, sedangkan yang tertinggi adalah Kalimantan Timur dan DKI Jakarta.

C. Rekomendasi Kebijakan Ekonomi

Hasil deskripsi pada bab tiga, menunjukkan bahwa setidak-tidaknya, sejak tahun 1970 sampai saat ini, kinerja perekonomian Indonesia, relatif fluktuatif. Sebenarnya setelah berhasil mengatasi krisis 1998, kinerja ekonomi makro, sudah semakin stabil, namun belum cukup memadai untuk mengakselerasi peningkatan kesejahteraan sosial. Ada beberapa karakteristik perekonomian Indonesia, yang perlu menjadi perhatian, dalam upaya memperbaiki kinerja ekonomi di masa mendatang, yaitu:

1. Perekonomian yang bersifat dualistik di mana sektor besar dan modern hadir bersamaan (ko eksistensi) dengan sektor tradisional, namun tidak saling berinteraksi. Di Jakarta pada satu sisi telah berkembang aktifitas ekonomi berskala besar, dengan teknologi tinggi, yang menuntut SDM berkualitas tinggi. Pada sisi lain di Jakarta masih terdapat usaha-usaha kecil, dengan manajemen kekeluargaan. Dua jenis usaha yang kontras ini tidak saling berinteraksi walaupun hidup berdampingan.

2. Ketimpangan ekonomi makro yang belum teratasi sepenuhnya, mencakup ketimpangan sektor, regional dan kombinasi keduanya.
3. Ketergantungan kepada kondisi eksternal, yang masih sangat besar. Ketergantungan tersebut mencakup ketergantungan terhadap teknologi, barang modal, bahan baku, sumber dana finansial, dan juga tenaga kerja, terutama yang berkualitas tinggi. Ketergantungan ini menyebabkan kinerja ekonomi makro Indonesia, rentan terhadap perkembangan-perkembangan eksternal atau global.
4. Masih rentannya sisi penawaran (produksi) agregat. Hal ini ditunjukkan dari krisis-krisis ekonomi selama sejarah Indonesia merdeka, seperti Krisis 1966, Krisis 1998, dan Krisis 2019, umumnya lebih didominasi atau diawali dengan gangguan sisi penawaran agregat.
5. Masih besarnya pengaruh faktor-faktor non ekonomi, seperti politik, dan tata nilai. Pada sisi pasokan agregat faktor-faktor non ekonomi merupakan salah satu penyebab belum optimal dan belum efisiennya penggunaan faktor-faktor produksi primer. Misalnya masih rendahnya TPAK perempuan dan masih besarnya selisih TPAK laki-laki dengan perempuan. Pada sisi permintaan agregat, faktor-faktor non ekonomi merupakan salah satu penyebab kurang rasionalnya struktur konsumsi agregat. Misalnya, sangat besarnya konsumsi rokok, dan konsumsi-konsumsi yang tidak membangun kapasitas diri, seperti minimnya konsumsi kesehatan dan pendidikan.

Dokumen Visi Indonesia 2045 (Bappenas, 2019) menargetkan bahwa pada tahun 2045 nanti, perekonomian Indonesia untuk menjadi lima besar dunia, pada tahun 2045. Hal ini menuntut tercapainya laju pertumbuhan selama periode 2019-2045 sekitar rata-rata 6% per tahun. Dengan pengendalian laju pertumbuhan penduduk, maka pada tahun 2045 pendapatan per kapita yang masuk kategori tinggi (\geq USD30.000). Pertumbuhan ekonomi yang stabil disertai dengan laju inflasi yang rendah dan stabil ($\pm 4\%$ /tahun), dan tingkat pengangguran terbuka yang sekitar 3%-4% angkatan kerja. Target-target tersebut menunjukkan bahwa Indonesia ingin mentransformasi perekonomian agar selalu mencapai keseimbangan stabil (*full employment equilibrium*) atau keseimbangan jangka panjang (*long run equilibrium*).

Rentang waktu yang tersedia untuk mewujudkan transformasi tersebut, dihitung sejak tahun 2019 adalah 26 tahun (satu generasi). Sebenarnya target-target kinerja makro selama periode 2019-2045 dalam dokumen Visi Indonesia 2045 tidaklah begitu ambisius. Sampai dengan tahun 2019, perekonomian Indonesia pernah mencapai kondisi yang lebih baik, dari target-target di atas. Pada masa-masa sebelum Krisis 1998, yaitu periode 1970-1996 laju pertumbuhan ekonomi rata-rata adalah 6,4%/tahun, dimana pada beberapa tahun tertentu pernah mencapai pertumbuhan tinggi ($\geq 7\%$ per tahun). Tingkat pengangguran terbuka pada dekade 1980-an sampai dengan 1996 hanya sekitar 5% angkatan kerja. Krisis 1998 telah menyebabkan tingkat pengangguran terbuka meningkat dan sempat mencapai 10% angkatan kerja, namun sejak beberapa tahun sebelum pandemi Covid-19 terlihat terus menurun dan mendekati angka 5%

angkatan kerja. Sementara itu laju inflasi berdasarkan IHK selama beberapa tahun sebelum pandemic Covid-19, rata-rata hanya 3%-4% per tahun. Dalam perpektif jangka panjang (1970-2019) terlihat dengan jelas kecenderungan inflasi terus menurun. Target-target pencapaian Visi Indonesia 2045 di atas, didasarkan pada empat pilar, yaitu:

- a. Pembangunan Manusia serta Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi,
- b. Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan,
- c. Pemerataan Pembangunan, serta
- d. Pemantapan Ketahanan Nasional dan Tata Kelola Pemerintahan.

Empat pilar tersebut dan komponen-komponennya dapat dilihat di bawah ini.

Pembangunan Manusia Serta Penguasaan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi	Pemerataan Pembangunan
Kependudukan Pendidikan Kesehatan Penguasaan Iptek Kebudayaan Ketenagakerjaan	Pemerataan Pendapatan Pengentasan Kemiskinan Kesejahteraan Petani Pemerataan Pembangunan Daerah Pemerataan Infrastruktur
Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan	Pemantapan Ketahanan Nasional Dan Tata Kelola Pemerintahan
Investasi dan Perdagangan Luar Negeri Industri serta Ekonomi Kreatif dan Digital Pariwisata Maritim Ketahanan Pangan, Energi, dan Air Lingkungan	Politik Dalam Negeri Reformasi Birokrasi dan Kelembagaan Hukum serta Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Pertahanan dan Keamanan Politik Luar Negeri

Sumber: Visi Indonesia 2045 (Bappenas, 2019)

Penetapan empat pilar pencapaian Visi Indonesia 2045, menunjukkan adanya kesadaran bahwa pembangunan ekonomi tidak berlangsung di ruang hampa, atau tabung reaksi kimia yang bersifat mekanis, sehingga hasilnya dapat diperkirakan dengan relatif akurat. Asumsi-asumsi bahwa mekanisme alokasi sumber daya melalui pasar akan menghasilkan alokasi yang efisien dan tingkat kesejahteraan yang maksimal, hanya dapat di penuhi dalam dunia teoritis (utopian). Persoalan terbesar dalam pembangunan ekonomi di dunia nyata adalah adanya berbagai tata nilai yang dianut oleh para pengambil keputusan. Sampai batas tertentu tata nilai tersebut dapat dipadukan untuk membentuk/memperkuat kohesi social, yang akan meningkatkan daya tahan dan daya juang.

Penetapan empat pilar pencapaian Visi Indonesia 2045 menunjukkan bahwa transformasi perekonomian Indonesia menuju 2045 akan memadukan kebijakan-kebijakan ekonomi dengan kebijakan non ekonomi, dalam konteks globalisasi yang semakin luas dan dalam. Penetapan empat pilar tersebut juga menunjukkan semakin penting dan sentralnya peranan manusia dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Implikasinya kebijakan pembangunan ekonomi harus semakin mengintegrasikan kebijakan ekonomi dengan kebijakan ketenagakerjaan.

Target-target pencapaian kinerja ekonomi yang lebih rinci, kebijakan dan strategi untuk mencapainya, dan target-target pencapaian dalam jangka lebih pendek (5-10tahun), dengan mempertimbangkan aspek globalisasi dan mega trend sudah disampaikan Bappenas (2019). dengan retail detail dan terintegrasi. Berdasarkan hal itu maka rekomendasi kebijakan-kebijakan ekonomi yang akan disampaikan adalah yang memperkuat rencana, kebijakan dan strategi visi Indonesia 2045. Rekomendasi-rekomendasi kebijakan juga memasukkan ide-ide atau pandangan-pandangan para narasumber dalam 2 kali web minar, yang diselenggarakan untuk mendapatkan masukan dari para ahli di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan.

C.1. Kebijakan Makro Umum

Kinerja ekonomi makro adalah hasil interaksi permintaan agregat dengan penawaran agregat. Perbaikan kinerja ekonomi makro sangat ditentukan oleh kemampuan pengelolaan sisi permintaan dan penawaran agregat, serta interaksi antara keduanya. Kebijakan makro umum bersifat mempengaruhi sisi permintaan dan penawaran agregat, serta interaksi keduanya. Kebijakan makro ekonomi yang bersifat umum, tidak akan efektif tanpa didukung oleh keberadaan institusi-institusi ekonomi, seperti hak milik, uang, kompetisi, kewirausahaan, dan juga lembaga-lembaga sektor publik, seperti hukum, pertahanan dan keamanan, perencanaan ekonomi.

Dalam jangka panjang peningkatan kualitas hidup hanya dapat terwujud bila terjadi peningkatan kapasitas produksi agregat. Peningkatan kapasitas produksi dapat dicapai melalui peningkatan penggunaan input dan peningkatan efisiensi. Peningkatan input dapat berupa penambahan/pemanfaatan lebih besar angkatan kerja, peningkatan optimalisasi dan variasi dalam pemanfaatan stok sumber daya alam dan akselerasi investasi

C.1.1. Pembangunan Pusat-Pusat Pertumbuhan Baru

Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru, di luar pulau Jawa khususnya Kawasan Timur Indonesia (KTI), untuk memperbaiki ketimpangan sektoral, regional maupun kombinasi keduanya. Pusat-pusat pertumbuhan ini akan memperbesar, memperkuat, dan mengintegrasikan potensi perekonomian nasional. Pusat-pusat pertumbuhan baru juga akan memperkuat fondasi perekonomian, karena mengurangi resiko resesi dan pemanasan ekonomi.

Kebutuhan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi yang mendesak antara lain adalah untuk wilayah Papua yang mencakup provinsi Papua dan Papua Barat. Wilayah ini luasnya sekitar 25% luas daratan Indonesia, namun sampai tahun 2021 kontribusinya lebih rendah dari 3% output agregat nasional. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan di wilayah akan memperluas dan memperdalam pemanfaatan potensi ekonomi nasional. Posisi geografis Papua juga relatif strategis karena merupakan jalur lintasan pelayaran internasional menghadap kawasan samudera Pasifik, yang dapat menjadikan pintu gerbang jalur perdagangan baru. Hal ini akan memperluas jaringan perdagangan internasional Indonesia, yang diharapkan memberikan banyak manfaat bagi perekonomian dan kesejahteraan rakyat. Mengingat luasnya wilayah Papua maka pemekaran lebih lanjut merupakan pilihan rasional, demi memperbaiki kualitas penyelenggaraan desentralisasi.

Selain Papua, hampir semua perekonomian pulau dan kepulauan di Indonesia membutuhkan pusat-pusat pertumbuhan baru. Data BPS menunjukkan bahwa sampai dengan tahun 2021, di setiap perekonomian pulau dan kepulauan terlihat ketimpangan regional. Separuh kekuatan ekonomi Sumatera, berada di wilayah provinsi Sumatera Utara, dan Riau. Separuh dari kekuatan ekonomi kepulauan Nusa Tenggara, berada di provinsi Bali. Selanjutnya, separuh kekuatan ekonomi pulau Kalimantan berada di provinsi Kalimantan Timur. Demikian pula separuh kekuatan perekonomian pulau Sulawesi, berada di provinsi Sulawesi Selatan.

Jenis dan skala pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru, dapat disesuaikan dengan karakteristik dan potensi perekonomian wilayah yang bersangkutan. Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi (TIK), justru memberikan keuntungan, yaitu:

1. Dalam tahap perencanaan, teknologi komunikasi dan informatika memungkinkan penyusunan perencanaan dalam waktu yang relatif cepat, dengan kualitas perencanaan yang semakin baik. Hal ini akan menurunkan biaya dan resiko kegagalan, karena terhindar dari proses *trial and error* yang berlebihan
2. Bagi sektor swasta, pemanfaatan TIK akan mempermudah dan mempercepat serta menurunkan resiko kegagalan dari rencana investasi. Pemanfaatan TIK dalam keputusan investasi dapat menghemat biaya investasi dan operasional, mengurangi biaya mobilisasi faktor produksi, bahan baku dan output, serta menurunkan biaya-biaya transaksi.
3. Demikian pula kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi yang memungkinkan proses digitalisasi perekonomian, amat potensial untuk memperluas pilihan-pilihan pusat pertumbuhan ekonomi baru dan juga menurunkan tingkat skala produksi efisien. Pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru tidak harus selalu diidentikkan dengan investasi skala raksasa, yang proses realisasinya membutuhkan waktu bertahun-tahun.

C.1.2. Restrukturisasi Perekonomian Pulau Jawa

Restrukturisasi perekonomian pulau Jawa, amat dibutuhkan mengingat ketimpangan regional dan sektoral yang relatif besar. Data menunjukkan sampai tahun 2021 kekuatan ekonomi pulau Jawa masih terkonsentrasi di bagian Jawa Barat, (Jawa Barat, DKI Jakarta, Banten) yang luasnya sekitar 35% pulau Jawa. Ketimpangan sangat terlihat dengan memperhatikan perekonomian DKI Jakarta, yang luasnya hanya 0,5% pulau Jawa. Saat ini peranan perekonomian DKI Jakarta adalah 17% perekonomian nasional, atau sekitar 30% kekuatan perekonomian pulau Jawa. Peningkatan pesat peranan perekonomian pulau Jawa mulai terjadi, sejak periode *oil boom*, karena perekonomian modern, yaitu industri dan jasa dibangun di Jakarta. Hal ini memicu migrasi ke Jakarta dan juga mengakibatkan *brain drain*, dan berbagai persoalan sosial lainnya.

Restrukturisasi dapat dilakukan dengan merealokasi sektor-sektor yang sudah tidak kompetitif bila dipertahankan di Jawa Barat, DKI Jakarta maupun Banten. Berbagai jenis usaha industri terutama yang awalnya dibangun sebagai substitusi impor, sebaiknya dipindahkan ke luar DKI Jakarta, namun tetap di pulau Jawa. Provinsi yang saat ini siap untuk menerima realokasi adalah Jawa Tengah dan Jawa Timur. Demikian pula berbagai jenis garmen/konveksi bukan saja pusat produksinya yang dipindahkan, tetapi juga pusat pemasarannya. Langkah ini akan memaksa jasa-jasa perdagangan yang padat karya, namun sudah tidak ekonomis di Jakarta, akan pindah ke wilayah lain, di pulau Jawa maupun luar Jawa.

C.1.3. Kebijakan Sektoral

Kebijakan sektoral yang bersifat umum dan atau berorientasi jangka panjang, sudah dinyatakan dan atau disebutkan dalam dokumen Visi Indonesia 2045. Karena itu rekomendasikan kebijakan dalam laporan ini berdasarkan hasil penelitian adalah beberapa sektor khusus dan atau kebijakan khusus.

A. Sektor Pertanian

Selama beberapa dekade terakhir proporsi sektor pertanian dalam output nasional menurun, terutama sejak dekade 1980-an. Penurunan cepat peranan sektor pertanian bukan saja disebabkan rendahnya pertumbuhan sektor pertanian, tetapi juga kurangnya perhatian terhadap peningkatan kapasitas produksi agregat pertanian, yang ditunjukkan dari menurunnya luas lahan pertanian terutama di pulau Jawa, semakin enggan generasi muda untuk memasuki sektor pertanian, dan rendahnya proporsi penyaluran kredit ke sektor pertanian. Saat ini hanya ada 9 provinsi dimana proporsi output sektor pertanian dalam PDRB provinsi yang masih mencapai 10%. Kondisi ini menyebabkan pasokan produk-produk pertanian sebagai sumber makanan pokok dan bahan baku sektor relatif, berkurang dan harganya semakin mahal. Pergeseran orientasi pertanian dari memenuhi kebutuhan subsisten ke perolehan lama, telah menyebabkan akselerasi lahan-lahan pertanian perkebunan, terutama kelapa sawit.

Karena tidak dikoordinasi dengan baik, saat ini potensi ancaman *over supply* komoditi-komoditi pertanian berorientasi ekspor, terlihat semakin besar.

Pandemi Covid-19 dan perang Ukraina-Rusia menyadarkan bahwa fungsi dan peran sektor pertanian menjadi lebih penting dan lebih besar dari yang diperkirakan. Hal ini menuntut perlu adanya transformasi, revitalisasi dan restrukturisasi sektor pertanian, yang bersifat inklusif.

Kebijakan pertanian yang terpenting adalah meningkatkan kapasitas produksi agregat sektor pertanian, melalui ekstensifikasi dan intensifikasi, serta diversifikasi tanaman pertanian. Pada masa lalu kebijakan ekstensifikasi dan intensifikasi pernah dilakukan dalam upaya pencapaian swa sembada pangan. Saat ini kebijakan tersebut juga sangat relevan untuk tanaman 89elative khususnya pengolahan pangan, dan obat-obatan.

Untuk meningkatkan nilai tambah dan daya serap pasar, integrasi sektor pertanian dengan sektor industri, bahkan dengan sektor jasa harus diperkuat.

Pertanian Pangan

Persoalan terbesar pertanian pangan adalah menurunnya kapasitas produksi agregat pertanian pangan. Hal ini disebabkan menurunnya luas lahan untuk pertanian, peternakan, dan perikanan darat, di pulau Jawa. Mempertimbangkan luas dan kualitas lahan yang tersedia, pasokan air, dan pupuk alami, dan kemampuan budi data, sebenarnya dalam waktu singkat Indonesia potensil mencapai bukan saja swasembada, tetapi juga eksportir pangan.

Bila memperhatikan luas areal, infrastruktur irigasi yang tersedia, dan kemampuan budi daya maka sekalipun lahannya sudah berkurang, namun pertanian pangan di pulau Jawa, setidaknya dalam waktu satu generasi ke depan, masih tetap yang paling potensil. Karena itu yang dapat dilakukan adalah mencegah konversi lahan yang berlebihan dan meningkatkan produktifitasnya, sehingga defisit pangan di pulau Jawa dapat dikurangi.

Langkah lain adalah perluasan lahan pertanian pangan di luar pulau Jawa, Wilayah-wilayah yang sangat potensil untuk ekstensifikasi pertanian pangan adalah Kalimantan dan Papua. Bila memperhatikan posisi geografisnya, Kalimantan potensil untuk menjadi sentra pangan nasional, sedangkan Papua potensil untuk sentra ekspor pangan, dan juga non pangan. Sementara itu wilayah-wilayah yang pertaniannya relatif berkembang, yaitu pulau Sumatera dan Sulawesi, intensifikasi pertanian merupakan pilihan yang rasionil untuk segera mewujudkan ketahanan pangan. Pemenuhan pangan di kepulauan Nusa Tenggara dan Maluku dapat dilakukan dengan kombinasi intensifikasi dan pengembangan pangan lokal, seperti sagu, dan jagung.

Pengalaman selama pandemi Covid-19 dan perang Rusia-Ukraina menunjukkan ketergantungan yang besar terhadap impor pangan amat berbahaya. Selama ini, impor pangan yang relatif besar adalah gandum. Selama setidaknya 10 tahun terakhir ini, impor gandum masih selalu lebih besar dari impor beras. Karena itu selain mengembangkan pengelolaan tanaman pangan tradisional seperti padi, dan jagung, Indonesia harus berani mengembangkan tanaman-tanaman lain seperti shorgum dan gandum, untuk mengurangi ketergantungan impor.

Pertanian Non Pangan

Bagi perekonomian nasional, pengembangan pertanian non pangan amat dibutuhkan untuk memperkuat dan menstabilkan sebagian pasokan bahan baku berbagai jenis industri, tetapi juga memperluas basis dan variasi pengembangan industri. Pembangunan pertanian non pangan juga sangat potensial untuk dijadikan pasokan ekspor produk-produk pertanian.

B. Sektor Industri

Visi Indonesia 2045 menyatakan bahwa industri akan didorong kembali untuk menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi. Modernisasi industri difokuskan pada industri pengolahan sumber daya alam berbasis kawasan dan sentra industri dengan integrasi rantai pasok dan rantai nilai dari hulu ke hilir, yang didukung oleh inovasi, sumber daya manusia (SDM) berkualitas, dan kemitraan antara industri besar, sedang, dan kecil. Industri di dorong menjadi bagian rantai nilai global dengan prioritas pada industri makanan dan minuman, tekstil dan pakaian jadi, otomotif, elektronik, serta kimia dan farmasi. Efisiensi industri nasional ditingkatkan bertahap dengan penerapan *smart and sustainable manufacturing* untuk mengantisipasi *aging population*, aktivitas perkotaan yang efisien, konektivitas dan pergerakan manusia-barang-jasa yang luas, serta kualitas lingkungan hidup yang lebih baik. Peranan sektor industri meningkat menjadi 26 persen terhadap PDB pada tahun 2045. Revolusi industri hingga 4.0 didorong pemanfaatannya sesuai dengan karakteristik masing-masing industri untuk peningkatan efisiensinya.

Implikasi dari visi pada paragraf di atas adalah:

1. Dibutuhkannya kebijakan penyebaran pusat-pusat industri baru di luar pulau Jawa, terutama industri-industri yang berbasis sumber daya alam, dan pertanian
2. Percepatan hilirisasi produk-produk pertanian dan non pertanian untuk meningkatkan nilai tambah
3. Pengembangan industri baru terutama yang berorientasi ekspor untuk memperkuat struktur industri sekaligus memperluas sumber-sumber penerimaan devisa
4. Mempersiapkan institusi-institusi untuk memperkuat integrasi hulu hilir, dan kecil-menengah-besar.

Dalam ruang lingkup yang lebih luas, strategi pengembangan industri harus mengkombinasikan substitusi ekspor dan orientasi ekspor, bukan saja untuk mengurangi resiko kejenuhan pasar domestik, tetapi juga memperbesar skala produksi.

C.1.4. Kebijakan Regional

Kebijakan regional, sebaiknya lebih ditekankan pada pengembangan kapasitas produksi perekonomian kabupaten/kota. Dasar pertimbangannya adalah sampai saat ini masih terlihat ketimpangan regional dan sektoral pada wilayah kabupaten/kota.

Ketimpangan regional dalam konteks wilayah provinsi dan kabupaten kota adalah masih dominannya peranan perekonomian kota khususnya ibu kota dalam perekonomian provinsi. Di banyak provinsi, peranan perekonomian ibu kota dalam perekonomian provinsi masih relatif besar.

Sementara itu ketimpangan sektoral dalam perekonomian kabupaten/kota dapat dilihat masih banyaknya kabupaten/kota yang peranan sektor industri dalam produksi agregat, yang jauh lebih rendah dari 10% PDRB Riil. Misalnya data BPS (2021) menunjukkan bahwa kontribusi sektor industri dalam perekonomian di beberapa kabupaten, seperti Humbang Hansudutan, Pakpak Bharat, Tapanuli Utara masih lebih rendah dari 3% PDRB Riil. Sementara itu peranan sektor industri dalam perekonomian Sumatera Utara, adalah 18% PDRB riil.

Rendahnya peranan sektor manufaktur dalam perekonomian kabupaten/kota bukan tidak sejalan dengan Visi Indonesia 2045 yang akan menjadikan sektor manufaktur sebagai mesin pertumbuhan ekonomi. Rendahnya proporsi sektor manufaktur dalam perekonomian kabupaten/kota juga memberikan indikasi adanya masalah-masalah struktural dalam perekonomian yang bersangkutan, yang harus segera dibenahi seperti, rendahnya integrasi antar sektor, dan kurangnya kewirausahaan. Misalnya peranan sektor pertanian di Kabupaten Pakpak Bharat (Sumatera Utara) berdasarkan data BPS (2021) adalah 59,7% PDRB riil, namun peranan sektor manufaktur hanya 0,2% PDRB riil. Data ini memberikan indikasi awal tidak terintegrasinya sektor pertanian dengan industri, karena berbagai penyebabnya. Fenomena seperti ini tidak hanya terjadi di Sumatera Utara tetapi juga di provinsi-provinsi lain di Indonesia. Sangat rendahnya proporsi sektor industri menghambat perluasan lapangan kerja non pertanian, perbaikan kualitas lapangan kerja, membesarnya proporsi lapangan kerja sektor formal, dan peningkatan upah/gaji. Dampak selanjutnya adalah lamban atau stagnannya tingkat kesejahteraan sosial, yang terutama dapat dilihat dari lambannya pengentasan kemiskinan.

Karena lebih difokuskan pada tingkat kabupaten/kota maka tingkat keberhasilan kebijakan regional, sangat ditentukan oleh kualitas pemerintahan kabupaten/kota. *Good governance* pada tingkat kabupaten/kota sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (bupati/walikota), dan para anggauta legislatif.

C.1.5. Kebijakan Pengelolaan Permintaan Agregat

Secara umum pengelolaan permintaan agregat dilakukan dengan menggunakan kebijakan fiskal (pajak dan subsidi), moneter (operasi pasar terbuka, tingkat bunga diskonto, dan *reserve requirement ratio*), dan perdagangan internasional (tarif dan non tarif).

Pengelolaan permintaan agregat dibutuhkan untuk menghindarkan pemanasan ekonomi yang berkepanjangan, karena laju pertumbuhan permintaan agregat yang tinggi dan

komposisinya tidak ideal. Saat ini komposisi permintaan agregat masih didominasi oleh Konsumsi Rumah Tangga, yang umumnya lebih besar dari 55% PDB riil. Bila ditambah dengan konsumsi LNPR dan konsumsi pemerintah, maka proporsi konsumsi agregat dalam permintaan agregat mencapai sekitar 70% PDB Riil. Ketergantungan yang besar kepada konsumsi agregat pada satu sisi membuat pertumbuhan konsumsi efektif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Pada sisi lain pertumbuhan konsumsi yang terlalu cepat akan memperbesar peluang pemanasan ekonomi.

Dalam jangka panjang yang amat dibutuhkan adalah memperbesar proporsi investasi dalam permintaan agregat, untuk memungkinkan akselerasi stok barang modal.

Salah satu persoalan terbesar adalah komposisi pengeluaran agregat pada berbagai tingkat perekonomian berbeda-beda. Berdasarkan data statistik (BPS berbagai tahun) yang tersedia terlihat kecenderungan umum pada tingkat pemerintahan yang lebih bawah (kabupaten/kota) proporsi konsumsi makin besar, sedangkan proporsi investasi makin rendah. Kecenderungan lain yang terlihat adalah besarnya peranan konsumsi pemerintah dalam PDRB pada tingkat kabupaten/kota. di beberapa kabupaten/kota yang tersedia datanya. Misalnya beberapa kabupaten di Sumatera Utara, peranan konsumsi pemerintah mencapai $\geq 30\%$ PDRB Riil.

C.1.6 .Kebijakan Digitalisasi Perekonomian

Digitalisasi perekonomian, sudah masuk dalam rencana dokumen Visi Indonesia 2045, sejak dicanangkan tahun 2019. Digitalisasi dan pengembangan ekonomi kreatif diharapkan memperkuat dan meningkatkan inovasi sektor-sektor ekonomi tradisional dan menumbuhkan kembangkan kegiatan-kegiatan ekonomi baru yang menyeimbangkan dan memperkuat struktur produksi agregat. Analisis Bappenas menunjukkan sekalipun ada jenis potensi pekerjaan yang hilang atau jumlahnya berkurang, namun potensi jenis dan jumlah lapangan yang tercipta adalah jauh lebih besar. Dengan demikian secara neto digitalisasi memperluas lapangan kerja. Lebih dari itu digitalisasi memperbaiki struktur dan integrasi perekonomian dimana kendala-kendala fisik seperti jarak, dan non fisik seperti bahasa dan adat menjadi semakin berkurang.

Pandemi Covid-19 telah mempercepat proses digitalisasi selama beberapa tahun dari yang seharusnya. Pengalaman selama beberapa tahun terakhir mengajarkan bahwa digitalisasi adalah proses yang tak terhindarkan dan tak perlu dihindarkan karena banyak manfaat yang dihasilkan. Indonesia harus lebih cepat, serius, namun tetap hati-hati dalam melaksanakan digitalisasi

C.2. Kebijakan Makro Khusus

Rekomendasi kebijakan ekonomi makro khusus ditekankan pada upaya-upaya untuk dapat terus bertahan dan tumbuh, ditengah ketidakpastian akibat pandemi Covid-2019 dan perang Ukraina-Rusia yang telah berjalan selama beberapa bulan ini.

Dilihat dari kinerja makro, kondisi saat ini bukanlah yang terburuk yang pernah dihadapi perekonomian. Konstraksi terbesar terjadi pada tahun 1998 yang sebesar 13%/tahun, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan kontraksi tahun 2020 yang 2,1%/tahun. Laju inflasi tertinggi

terjadi pada tahun 1966 yang mencapai lebih dari 600%/tahun, namun pada beberapa tahun sebelumnya sudah terjadi hiper inflasi. Demikian pula laju inflasi pada Krisis 1998 berdasarkan IHK juga tinggi walaupun belum mencapai hiper inflasi. Sebaliknya pada tahun 2020 perekonomian Indonesia mengalami deflasi 0,7%/tahun. Pada saat pandemi Covid-19 tingkat pengangguran tahun 2020 adalah 7,1% yang meningkat dari 5.2% pada tahun 2019, namun bukanlah yang tertinggi. Data BPS menunjukkan bahwa Indonesia pernah menghadapi tingkat pengangguran yang lebih tinggi dari 7%, selama periode 2001-2010, dimana beberapa tahun di antaranya tingkat pengangguran berada pada angka sekitar 10%.

Kondisi ekonomi global yang semakin tidak pasti, membutuhkan kebijakan-kebijakan makro ekonomi untuk membuat perekonomian dapat bertahan dan tetap tumbuh sampai setidaknya-tidaknya tahun 2024.

Kebijakan Pengelolaan Penawaran Agregat

Pada sisi penawaran agregat, tantangan terbesar adalah bagaimana bisa menjaga stabilitas penawaran agregat, pada perekonomian yang tingkat ketergantungan eksternalnya akan bahan baku dan barang modal, sangat besar. Data BPS menunjukkan bahwa sampai sebelum pandemi Covid-19, sekitar 90% impor Indonesia merupakan impor bahan baku dan barang modal. Dalam konteks perkembangan Indonesia, terutama sejak periode 1970-an impor bahan baku dan barang modal, secara finansial jauh lebih murah dan efektif dibanding memproduksi sendiri. Jauh lebih murah harga bahan baku dan barang modal di pasar global, merupakan salah satu faktor penyebab enggannya sektor swasta untuk melakukan riset dan pengembangan. Pemerintah juga tidak terlalu menaruh perhatian untuk mengembangkan bahan baku dan barang modal, untuk mengurangi tingkat ketergantungan kepada impor.

Selain bahan baku dan barang modal, perekonomian Indonesia juga memiliki ketergantungan yang besar pada impor jasa. Ketergantungan tersebut terindikasi dari neraca jasa yang umumnya selalu defisit, selama lima dekade terakhir ini.

Krisis 1998, sudah memberikan pelajaran awal tentang besarnya resiko yang dihadapi oleh perekonomian, yang industrinya sangat tergantung kepada impor. Pandemi Covid-19 dan Konflik Rusia-Ukraina kembali memberi pelajaran, besarnya resiko yang dihadapi perekonomian yang ketergantungan impornya sangat tinggi. Bahkan banyak ahli memperkirakan bahwa dampak pandemi Covid-19 dan konflik Rusia-Ukraina terhadap penawaran produksi agrgeta Indonesia, jauh lebih besar dan berbahaya dibandingkan dengan Krisis 1998.

Gangguan sisi penawaran agregat (*advers supply shock*), pada beberapa bulan ke depan diperkirakan akan menjadi lebih besar dihindari, namun dampaknya dapat diperkecil dengan menggunakan kombinasi kebijakan fiskal dan moneter. Kebijakan-kebijakan fiskal dan moneter khusus, diprioritaskan untuk mempercepat pemulihan penawaran agregat.

Kebijakan fiskal untuk menstimulir penawaran agregat terutama adalah kebijakan penerimaan negara. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah mengurangi penarikan pajak

terkait produksi bagi sektor-sektor strategis, terutama yang menyediakan lapangan kerja dalam proporsi besar, seperti industri, pertanian, perdagangan, dan konstruksi. Kebijakan moneter yang dapat ditempuh adalah ekspansi kredit selektif, khususnya untuk menopang UMKM. Kebijakan ini sebaiknya dilakukan dengan akuntabilitas yang tinggi, untuk menghindarkan moral hazard, yang bukan saja pemborosan, namun mengurangi efektifitas kebijakan.

Kebijakan Pengelolaan Permintaan Agregat

Pengalaman selama sekitar tiga tahun masa pandemi Covid-19 menunjukkan Indonesia masih memiliki potensi permintaan agregat yang cukup besar dan memadai untuk mengurangi dampak resesi di tahun 2023 nanti. Sumber permintaan agregat domestik adalah tabungan/daya beli kelompok menengah atas, yang tertunda selama hampir tiga tahun. Karena gangguan pasokan bahan pangan selama pandemi Covid-19 tidak terlalu terganggu, maka yang diperkirakan akan mengalami lonjakan adalah permintaan-permintaan yang sensitif terhadap perubahan permintaan, terutama jasa-jasa seperti pariwisata. Sumber permintaan agregat juga berasal dari perekonomian negara-negara kaya, khususnya juga pariwisata. Lonjakan permintaam ini diperkirakan akan mempercepat pemulihan perekonomian daerah yang merupakan tujuan-tujuan wisata nasional. Secara umum lonjakan permintaan ini dapat dimanfaatkan untuk penyediaan lapangan kerja bagi masyarakat menengah bawah, dan penyediaan kesempatan usaha bagi UMKM.

Selama meredanya periode meredanya pandemi Covid-19 dan konflik Rusia-Ukraina, Indonesia menikmati keuntungan dari melonjaknya harga-harga sumber daya alam. Hal ini meningkatkan penerimaan pakak ekspor, yang hasilnya dapat digunakan untuk bantuan-bantuan selektif kepada kelompok menengah bawah dalam rangka memperbesar pendapatan disposabel, sehingga menstimulir permintaan agregat. Pada sisi lain, pemerintah sebaiknya melakukan kebijakan fiskal untuk mengurangi meningkatnya impor barang-barang/jasa luksurius atau non kebutuhan pokok, yang berasal dari kelompok pendapatan menengah atas. Salah satu impor yang diperkirakan akan melonjak pesat adalah jasa-jasa yang terkait dengan pariwisata.

D. Rekomendasi Kebijakan Ketenagakerjaan

Di bidang ketenagakerjaan juga terlihat fenomena-fenomena yang sudah berlangsung sejak lama., yang mungkin sudah terjadi sejak masa kolonial (awal abad ke-20). Karena data kependudukan dan ketenagakerjaan yang memadai baru tersedia pada dekade 1980-an, maka bukti-bukti empiris baru diperoleh selama lima dekade terakhir. Beberapa gejala tersebut adalah:

1. Masih terkonsentrasinya penduduk dan angkatan kerja di pulau Jawa. Saat ini ini hampir 60% penduduk, dan lebih dari 60% angkatan kerja Indonesia berdomisili di pulau Jawa. Hal ini disebabkan pertumbuhan natural penduduk pulau Jawa, tetapi juga migrasi dari luar Jawa di masa yang lalu. Pada masa Kolonial (sejak abad 19), pusat kekuatan ekonomi bergeser ke kota

Jakarta, yang menyebabkan meningkat pesatnya peranan ekonomi Jakarta. Saat ini kontribusi ekonomi Jakarta dalam perekonomian Indonesia adalah 17%. Akibatnya daya tarik Jakarta semakin meningkat, yang mendorong migrasi dari daerah-daerah ke Jakarta.

2. Ketimpangan kualitas SDM antar wilayah masih relatif besar, walaupun sudah ada upaya perbaikan. Ketimpangan tersebut bukan saja antar pulau Jawa dengan luar pulau Jawa, namun antar wilayah kabupaten/kota dalam satu provinsi. Saat ini sebagian besar kabupaten/kota di Indonesia diukur dengan angka IPM sudah masuk dalam kategori menengah, namun di kawasan Timur Indonesia dan beberapa provinsi di Kawasan Barat Indonesia, masih cukup banyak kabupaten/kota dengan IPM yang masuk kategori rendah (≤ 60).

3. Penyediaan lapangan kerja masih sangat mengandalkan sektor pertanian dan perdagangan. Memasuki dekade 1970-an peranan sektor industri sebagai penyedia lapangan kerja, semakin besar. Kontribusi tiga sektor ini dalam penyediaan lapangan kerja, lebih dari 70%. Sebagian besar lapangan kerja yang tersedia di sektor pertanian, dan perdagangan adalah informal. Hal ini salah satu penyebab utama masih tingginya proporsi lapangan kerja informal di Indonesia. Sampai saat ini 60% lapangan kerja yang tersedia adalah informal, yang mana proporsi terbesar adalah berusaha sendiri, bekerja dibantu anggota rumah tangga dan pekerja keluarga tidak dibayar.

4. Selama periode 1990-2020 TPAK stagnan pada angka 67%-68%. TPAK perempuan masih rendah, terutama di wilayah kabupaten/kota. Pada tahun 2020, TPAK laki-laki sudah 82%, namun TPAK perempuan masih sekitar 53%, sehingga selisih antara TPAK laki-laki dengan perempuan masih 29%. Selisih yang masih $\geq 25\%$ ini menurut ILO masih buruk.

Selama sekitar lima dekade terakhir juga ada perubahan-perubahan yang sangat mendasar, dalam bidang kependudukan dan ketenagakerjaan, yaitu:

1. Menurunnya laju pertumbuhan penduduk selama periode 1971-2000, telah merubah struktur penduduk dimana proporsi penduduk usia kerja menjadi dominan. Data tahun 2020 menunjukkan lebih dari 70% penduduk Indonesia adalah mereka berusia ≥ 15 tahun. Proporsi ini memberikan sinyal akan besarnya potensi pasokan tenaga kerja di Indonesia.
2. Proporsi penduduk yang tinggal di wilayah perkotaan terus membesar. Pada tahun 1961 proporsinya hanya 15%, namun pada tahun 2020 sudah mencapai 56,7%. Dengan demikian sudah lebih separuh dari penduduk Indonesia yang tinggal di wilayah perkotaan.
3. Kualitas penduduk dan angkatan kerja terus membaik. Saat ini proporsi angkatan kerja berpendidikan SLA adalah 18,4%, jauh lebih besar dari tahun 1971, yang hanya 2,6%. Peningkatan proporsi yang paling cepat adalah kelompok berpendidikan tinggi. Pada tahun 1971, proporsinya hanya 0,5%, namun di tahun 2019 mencapai 12,5%. Proporsi angkatan kerja berpendidikan rendah terus menurun, sekalipun masih yang paling besar, dimana pada tahun 2019 proporsinya adalah 39%. Bila ditambah dengan proporsi yang berpendidikan SLP, maka sampai tahun 2019 lebih dari separuh angkatan kerja berpendidikan rendah dan relatif rendah. Perkembangan kependudukan dan

ketenagakerjaan, ibarat pedang bermata dua. Pada satu sisi merupakan kesempatan karena pasokan tenaga kerja semakin berkualitas. Pada sisi lain, bila tidak dikelola dengan baik, potensil menimbulkan masalah. Peningkatan kualitas SDM akan mendorong keinginan bekerja, yang implikasinya adalah membesarnya kebutuhan penambahan dan perluasan lapangan kerja. Demikian pula besarnya proporsi penduduk usia kerja menimbulkan dilema. Bila tidak termanfaatkan dengan baik, merupakan pemborosan dan gagal merealisasikan peluang bonus demografi, Peningkatan partisipasi angkatan kerja juga dapat menimbulkan masalah. Setiap 1% kenaikan TPAK akan menambah pasokan tenaga kerja sebanyak 2 juta orang.

D.1. Megatren Ketenagakerjaan

Megatren adalah gejala umum yang melanda seluruh dunia, menjangkau seluruh sendi-sendi kehidupan, dan memaksa manusia sebagai individu atau kelompok melakukan penyuaian-penyuaian agar dapat bertahan dan meningkatkan taraf hidup. Megatren sebenarnya sudah lama terjadi, sebagai dampak dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Gejala megatrend terlihat dari semakin intensifnya penggunaan komputer, internet, digitalisasi dan otomotisasi, khususnya selama dua dekade terakhir.

D.1.1. Dampak Megatrend Terhadap Bidang Ketenagakerjaan

Megatrend menyebabkan perubahan drastic dalam hubungan tenaga kerja/industrial, kondisi tenaga kerja, dan jenis-jenis pekerjaan yang tersedia. Durasi perubahan amat beragam, tanpa harus berurutan (*sequential*). Revolusi industri 4.0 telah mengakselerasi proses perubahan-perubahan tersebut. Perubahan-perubahan di bidang ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian seksama, terutama adalah:

D.1.1.1. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan baru dan hilangnya pekerjaan-pekerjaan lama

Megatrend akan menciptakan jenis-jenis pekerjaan baru di masa mendatang, dengan sifat yang sangat berbeda dengan yang ada sekarang. Pekerjaan-pekerjaan baru tersebut umumnya bersifat 'serabutan' (*gig worker*), dengan segala hak istimewa (*privilege*) yang dimiliki. Jenis-jenis pekerjaan tersebut diantaranya, *youtuber*, *content creator*, *digital marketing*. Kehadiran pekerjaan-pekerjaan tersebut memberikan lapangan kerja yang menarik karena lebih fleksibel dan tidak menuntut kehadiran fisik. Pekerjaan-pekerjaan baru ini akan mempermudah, mempercepat, dan mempermudah manajemen sehingga menurunkan biaya transaksi dan operasional perusahaan

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah lapangan kerja lama yang hilang, adalah lebih sedikit dibanding dengan penambahan lapangan kerja yang baru. Dengan demikian Secara keseluruhan lapangan kerja justru bertambah banyak. Di Indonesia, selama periode

2014-2030 akibat megatrend, digitalisasi, dan otomatisasi, ada 23 juta lapangan kerja yang hilang, namun pada sisi lain ada penambahan sebanyak 27 juta lapangan kerja baru (Bappenas,2022). Ada penambahan 4 juta lapangan kerja baru, yang akan meningkatkan kesejahteraan.

Kehadiran jenis-jenis pekerjaan tersebut dapat menyuburkan kebiasaan-kebiasaan lisan dan mendengar, yang menurunkan kebudayaan membaca dan menulis. Dalam jangka panjang hilang atau berkurangnya kebudayaan membaca dan menulis akan menghambat akselerasi ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi. Bila berlangsung lama maka sebagian besar umat manusia hanya akan menjadi pengguna teknologi, yang sangat tergantung kepada pihak-pihak penguasa teknologi. Karena karakteristik teknologi tingkat tinggi adalah non persaingan sempurna (oligopoli dan monopoli alamiah), maka ada potensi hilangnya kesejahteraan (*dead weight loss*) akibat kegagalan pasar (*market failures*). Beberapa sumber penyebab kegagalan pasar adalah eksploitasi konsumen (*consumer exploitation*), dan konsumsi informasi yang berlebihan (*information over consumption*). Eksploitasi konsumen terjadi melalui pengenaan tarif penggunaan aplikasi-aplikasi yang jauh lebih besar dari biaya produksi marjinal. Konsumsi informasi yang berlebihan akan menyebabkan inefisiensi alokasi sumber daya, karena dengan kecilnya proporsi waktu untuk kerja (*working hours*) ke waktu untuk non kerja (*leisure time*) Terlepas dari sisi baik dan buruknya perkembangan megatrend, para pekerja serabutan ini memerlukan perlindungan, yang tidak mungkin bisa melalui mekanisme pasar tenaga kerja. Di Indonesia potensi masalahnya adalah menurut para ahli ketenagakerjaan kehadiran pekerja serabutan ini, belum masuk dalam dokumen perencanaan tenaga kerja nasional.

D.1.1.2.Pasar Tenaga Kerja Yang Semakin Fleksibel

Digitalisasi telah menyebabkan pasar output menjadi tidak terkekang batas-batas fisik geografi, dan pasar dapat beroperasi selama 24 jam. Digitalisasi juga menyebabkan pasar tenaga kerja semakin fleksibel dan transparan, karena informasi-informasi pekerjaan dapat diperoleh dengan cepat, murah dan akurat. Menurut Ananta (2022), proses megatrend, yang ditandai dengan fenomena pekerja serabutan sebenarnya sudah terjadi di Indonesia, sejak dekade 1990-an. Berdasarkan karakteristiknya, para pekerja serabutan tersebut umumnya merupakan pekerja informal. Dimasa mendatang, potensi pekerja informal untuk menguasai pasar akan semakin besar. Mereka akan menciptakan kewirausahaan (*entrepreneur*), pekerja-pekerja bebas waktu (*freelancer*), memperbesar dan memperluas sumber-sumber pasokan tenaga kerja eksternal (*outsourcing*), dan proses otomatisasi.

Akan terjadi pergeseran pekerjaan yang asimetris, dimana pekerja-pekerja formal akan berpindah ke pekerjaan informal, namun tidak sebaliknya. Karena alasan institusional dan pertimbangan efisiensi, pergeseran pekerja informal ke pekerja formal diperkirakan akan relatif rendah. Pergeseran pekerja-pekerja dari sektor formal ke informal, disebabkan tuntutan pasar kerja menjadi lebih pragmatis yaitu orientasi yang lebih besar kepada kompetensi teknis

ketimbang pendidikan formal. Perubahan kebutuhan keahlian yang sangat cepat, memaksa para pekerja serabutan untuk selalu melakukan terus dapat memperbaiki keahlian yang dimiliki melalui peningkatan kompetensi (*upgrade*).

Persoalan-persoalan yang akan dihadapi para pekerja serabutan adalah mereka tidak memiliki jaminan sosial, asuransi kesehatan, jaminan pensiun. Mereka harus menyiapkan sendiri keamanan dan kepastian masa depan, melalui berbagai upaya seperti mengikuti asuransi, menabung di bank, atau memiliki aset-aset finansial lainnya. Hal ini juga dapat menimbulkan kegagalan pasar yang menurunkan tingkat kesejahteraan, karena masalah ketidakpastian dan informasi yang tidak sempurna. Masalah yang lebih mendasar adalah sampai saat ini di Indonesia belum ada regulasi-regulasi bidang ketenagakerjaan yang memungkinkan mereka mendapatkan perlindungan-perlindungan sosial.

D.1.1.3..Ketimpangan Gender Dan Akses Pekerjaan Untuk Kelompok Disabilitas

Pekerjaan-pekerjaan serabutan yang akan mendominasi pasar kerja, dapat menyebabkan ketimpangan gender yang semakin besar. Hambatan fisik misalnya kekuatan fisik untuk bekerja secara online dalam waktu yang lama, di hadapan computer. Hambatan non fisik terutama tata nilai, dan peran ganda perempuan dalam keluarga, akan memperlemah aksesibilitas dan kemampuan untuk memasuki pasar tenaga kerja serabutan. Angkatan kerja perempuan akan lebih sulit mendapatkan lapangan kerja, dan tetap akan mengalami diskriminasi upah, karena penilaian upah tidak berdasarkan pendidikan formal, namun keahlian teknis dan modal jaringan. Di Indonesia, hambatan-hambatan tata nilai dan institusional diperkirakan akan lebih dominan. Hambatan-hambatan yang lebih besar akan terjadi pada tingkat provinsi. Hambatan-hambatan terbesar diperkirakan akan terjadi pada tingkat kabupaten/kota yang umumnya masih mengandalkan sektor-sektor ekonomi tradisional dan informal.

Potensi persoalan berikutnya adalah semakin menurunnya TPAK perempuan. Saat ini investasi di bidang SDM, khususnya pendidikan dan kesehatan di Indonesia sudah relatif adil. Perbedaan akses pendidikan dan kesehatan karena gender sudah jauh berkurang. Data juga menunjukkan bahwa proporsi anggaran pemerintah untuk pendidikan dan kesehatan di seluruh dunia umumnya adalah yang terbesar. Di Indonesia proporsi APBN untuk pendidikan dan kesehatan sudah relatif besar. Dengan rasio jenis kelamin di Indonesia yang disekitar angka 100, maka alokasi anggaran untuk perbaikan kualitas SDM perempuan juga besar. Tertundanya perempuan masuk pasar kerja, merupakan pemborosan sumber daya. Demikian pula bila TPAK perempuan makin rendah, maka makin besar pula pemborosan sumber daya.

Semakin dominannya pekerjaan-pekerjaan serabutan, juga akan mengurangi kesempatan kerja bagi kelompok-kelompok disabilitas. Sampai saat ini proporsi kelompok disabilitas, memang sangat kecil, namun karena besarnya jumlah penduduk usia Indonesia menyebabkan jumlah penyandang disabilitas relatif besar. Kelompok-kelompok disabilitas banyak berasal dari golongan keluarga menengah ke bawah, sehingga *initial endowment* juga sangat rendah.

mereka kehilangan kesempatan memulai lebih awal. Walaupun berasal dari keluarga kelompok menengah atas, keterbatasan kemampuan fisik, dan tekanan-tekanan psikologis akan membuat mereka kehilangan semangat juang, sehingga memutuskan untuk ke luar dari pasar kerja. Konsekuensi lebih lanjut adalah penurunan TPAK kelompok penyandang disabilitas. Selain merupakan pemborosan, juga memiliki resiko sosial ekonomi yang mungkin lebih besar dibandingkan dengan penurunan TPAK perempuan.

D.1.1.4. Perubahan-Perubahan Institusional

Perkembangan megatrend, digitalisasi, dan otomatisasi sudah mempengaruhi dan merubah banyak aspek kehidupan. Di masa mendatang perubahan-perubahan tersebut juga akan menyentuh institusi-institusi yang menjadi fondasi pengelolaan kehidupan kolektif. Bagian ini hanya membahas perubahan-perubahan institusi yang memiliki hubungan erat dengan bidang kependudukan dan ketenagakerjaan.

Karakteristik Dan Ruang Lingkup Keluarga

Keluarga tidak lagi dibentuk hanya berdasarkan hubungan darah dan kedekatan geografis tetapi juga kedekatan digital. Diperkirakan juga akan terbentuk keluarga-keluarga digital yang sangat besar (*super extended digital family*). Ruang lingkup keluarga berdasarkan hubungan darah, akan semakin spesifik, yaitu keluarga inti terdiri atas ayah, ibu dan anak. Dalam jangka lebih panjang diperkirakan akan semakin banyak keluarga tunggal, yang didominasi oleh manula.

Perubahan sifat dan ruang lingkup keluarga akan menimbulkan persoalan dalam pengelolaan keluarga inti, dan juga tumbuhnya gejala dualisme keluarga. Di perkotaan modern, akan terbentuk *super extended digital family*. Sementara di pedesaan atau kabupaten/kota yang mengandalkan perekonomian tradisional, keluarga berdasarkan hubungan darah dalam skala luas masih akan tetap dominan, dan mempengaruhi proses alokasi sumber daya. Dua karakteristik keluarga ini akan hadir bersamaan, namun tidak saling berinteraksi.

Kependudukan Dan Ketenagakerjaan

Perubahan dalam keluarga, akan mempengaruhi perkembangan variabel-variabel kependudukan yang utama, yaitu tingkat kelahiran, tingkat kematian, dan migrasi. Pertumbuhan penduduk alamiah diperkirakan akan menurun karena menurunnya tingkat kelahiran. Lambatnya regenerasi akibat penurunan tingkat kelahiran, akan menyebabkan penduduk Indonesia masa depan diperkirakan akan didominasi oleh manula.

Proporsi penduduk yang tinggal di perkotaan diperkirakan akan terus bertambah besar, karena pekerjaan-pekerjaan serabutan membutuhkan prasarana informasi dan komunikasi yang tersedia di wilayah perkotaan. Pada saat yang bersamaan diperkirakan akan de-mega-urbanization yang akan menumbuhkan kota-kota kecil dan menengah. Kota-kota besar/raksasa

(*mega city*), dengan pencakar langit, dan infrastruktur fisik berskala raksasa, tidak begitu dibutuhkan lagi. Gejala *de-mega-urbanization* berhubungan dengan gejala migrasi virtual, yaitu pergerakan mencari pekerjaan atau meningkatkan kesejahteraan melalui virtual. Individu tidak kemana-mana (*no where*) tetapi berada dimana-mana (*every where*).

Konsep-konsep utama seperti penduduk usia kerja, angkatan kerja akan berubah, sehingga mempengaruhi definisi tenaga kerja dan Di masa lalu, karena karakteristik keluarga masih luas dan tata nilai kebersamaan/menghormati orang tua masih dijunjung tinggi, maka memasuki usia 60 tahun, sebagian besar penduduk usia kerja akan keluar dari pasar tenaga kerja. Bukan saja karena keinginan sendiri, tetapi juga desakan anak atau keluarga besar. Di masa depan, dengan semakin banyaknya keluarga tunggal dan manula maka definisi angkatan kerja juga akan berubah.

Pasar Tenaga Kerja

Secara pasar tidak terbatas waktu dan tempat, dimana komditi yang dipertukarkan adalah komoditi privat, sehingga tidak terjadi eksternalitas Struktur pasar adalah persaingan sempurna. Dengan asumsi tidak adanya masalah insitusi, maka efisiensi dan maksimalisasi kesejahteraan dapat dicapai secara simultan. Sayangnya tidak ada satupun asumsi-asumsi teoritis yang dapat dipenuhi dalam dunia nyata. Pasar cenderung selalu mengalami kegagalan, yang membutuhkan intervensi pemerintah. Dengan demikian pasar bukanlah institusi yang sempurna, namun tetap merupakan yang terbaik dan terpenting untuk alokasi sumber daya.

Megatrend, digitalisasi dan otomatisasi, juga akan menyebabkan perubahan-perubahan di pasar tenaga kerja. Asumsi tenaga kerja homogen tidak relevan lagi. Sangat bervariasinya kebutuhan keahlian akan menyebabkan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan semakin tinggi, namun semakin heterogen. Implikasinya pasar tenaga kerja, tidak dapat lagi dipandang sebagai sebuah pasar input yang homogen. Persoalannya adalah apakah setiap jenis pasar tenaga kerja mempunyai hubungan substitusi atau komplemen? Apakah sebaliknya pasar tenaga kerja juga akan dualistik? Jawaban-jawaban atas pertanyaan di atas, amat dibutuhkan untuk menjadi dasar perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif dan integratif.

Pasar Tenaga Kerja Manusia Usia Lanjut

Ketika keluarga tunggal semakin banyak atau dominan, maka para pekerja harus mempersiapkan masa tua secara mandiri. Hal ini memaksa mereka untuk tetap bekerja sampai usia lanjut. Dengan demikian akan terbentuk pasar tenaga kerja usia lanjut, yang skalanya di Indonesiam jauh lebih besar dari pasar tenaga kerja di beberapa negara Asian, seperti Singapura, Brunei, dan Malaysia. Pasar tenaga kerja manula di Indonesia diperkirakan terus membesar, seiring dengan membaiknya kualitas pendidikan dan gizi para pekerja serabutan. Saat ini masih belum dapat dibayangkan sepenuhnya karakteristik pasar tenaga kerja manula tersebut. Misalnya, “Manakah yang akan dominan, pekerja manula laki-laki atau perempuan?”Apakah

akan terjadi keseimbangan pasar? “Bila ya, apakah tingkat upah keseimbangan akan mencerminkan tingkat produktifitas?” Bagaimana bentuk-bentuk intervensi pemerintah, yang dibutuhkan?

D.1.2. Tantangan-Tantangan Kebijakan

Orientasi Kebijakan pemerintah berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan, dengan melakukan hal-hal yang tidak mungkin tercapai tanpa campur tangan pemerintah. Kebijakan pemerintah bukanlah pengganti mekanisme pasar, melainkan menstimulir kinerja pasar dalam rangka perbaikan kesejahteraan sosial.

Mengarahkan Bukan Mendikte

Pasar merupakan institusi ekonomi yang desentralistis/demokratis. Posisi penjual dan pembeli adalah setara dimana interaksi sifatnya suka rela. Orientasi optimalisasi diri (*self optimization*) para pelaku ekonomi, akan diarahkan oleh pasar untuk mencapai keseimbangan yang efisien, pada tingkat kesejahteraan sosial tertinggi. Fakta kegagalan-kegagalan pasar menunjukkan bahwa baik pembeli ataupun penjual, tidak selalu dalam posisi setara. Ada kondisi ekstrim, dimana posisi penjual adalah domina. Posisi ekstrim lainnya adalah posisi pembeli yang dominan. Dalam kondisi-kondisi ekstrim tersebut, pihak yang dominan akan melakukan eksploitasi, sehingga menurunkan tingkat kesejahteraan sosial.

Demokratisasi di Indonesia sejak tahun 1999 menyebabkan pemerintah sebaiknya lebih berperan mengarahkan (*directing*) ketimbang sebagai mendikte (*steering*). Fungsi pemerintah sebagai pengarah, sangat dibutuhkan untuk menstimulir kinerja pasar dan mengurangi dampak negatif kegagalan pasar. Pemerintah harus mampu melihat jauh ke depan, untuk mencegah kebijakan-kebijakan yang terlalu mendadak dan atau tidak terfokus. Pemerintah juga harus lebih jeli melihat sesuatu, yang tidak terlihat atau bahkan tidak dipedulikan para pelaku ekonomi.

Peran Sebagai Katalisator

Fungsi pemerintah sebagai katalisator akan mempercepat dan mempermudah interaksi antar pelaku ekonomi, tanpa harus menjadi bagian dari salah satu pihak. Kehadiran pemerintah yang dirasakan dari kuantitas dan kualitas kebijakan publik, yang akan memperbaiki ekspektasi. Dalam pandangan ekonomi makro standar, perbaikan ekspektasi akan memberikan kepastian yang tinggikan menurunkan resiko investasi.

Untuk dapat menjadi katalisator, pemerintah harus bersikap netral namun tetap tegas, dan adil. Dalam konteks Indonesia tuntutan peranan pemerintah sebagai katalisator, sangat tinggi, namun realisasinya tidak selalu memenuhi harapan. Hal ini tidak selalu disebabkan oleh buruknya kebijakan publik, tetapi juga oleh kompleksitas masyarakat Indonesia. Wilayah yang sangat luas, dimana luas lautan adalah tiga kali lipat daratan, ribuan suku bangsa yang tersebar di seluruh wilayah, dan variasi perkembangan sejarah adalah penyebab-penyebab utama

kompleksitas tersebut.. Dualisme perekonomian dan ketenagakerjaan turut menyumbang kompleksitas. Akibatnya tidak ada satupun keputusan yang akan memuaskan semua pihak.

Peran Sebagai Fasilitator

Pada sisi pasokan, upaya-upaya penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan dapat dilakukan melalui peningkatan jumlah dan kualitas pendidikan maupun pelatihan. Pada sisi permintaan, penciptaan lapangan kerja, dilakukan dengan mendorong jumlah dan diversifikasi investasi., dan perbaikan penyebaran investasi berdasarkan sektor dan atau wilayah,. Untuk meningkatkan kualitas interaksi sisi permintaan dan penawaran, dibutuhkan infrastruktur fisik dan non fisik. Fleksibilitas, mobilitas, dan keamanan pasar tenaga kerja diperbaiki secara berkesinambungan melalui pembangunan sistem informasi pasar kerja, memperkenalkan dan memperkuat perlindungan sosial tenaga kerja.

Semua kebutuhan-kebutuhan di atas merupakan barang publik, yang tidak akan efisien bila dialokasikan dengan mekanisme pasar. Pemerintah berperan sebagai fasilitator dengan menjalankan fungsi penyedia barang publik. Pemerintah menyiapkan anggaran, namun penyelenggaraannya dapat diserahkan kepada pihak swasta. Sampai batas tertentu dengan pertimbangan strategis, pemerintah dapat juga memproduksi barang publik. Dengan mengambil peran sebagai katalisator pemerintah dapat merampingkan skala sektor publik, namun mampu mengoptimalkan fungsi sebagai pengelola sektor publik.

Integrasi Kebijakan Ekonomi Makro Dengan Kebijakan Ketenagakerjaan

Permintaan tenaga kerja sangat ditentukan oleh tingkat tingkat dan stabilitas pertumbuhan ekonomi. Untuk memperkuat dan menjamin penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan, dibutuhkan transformasi atau modernisasi perekonomian, yang juga terintegrasi dengan transformasi ketenagakerjaan.

Pengalaman-pengalaman masa lalu mengajarkan bahwa lemahnya integrasi antara transformasi perekonomian dengan transformasi ketenagakerjaan, telah menimbulkan banyak persoalan. Misalnya penurunan yang cepat proporsi output pertanian, tidak disertai dengan penurunan cepat proporsi lapangan kerja sektor pertanian. Saat ini, kontribution sektor pertanian dalam output nasional hanya 15%, namun masih sekitar 40% angkatan kerja yang menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian, terutama pertanian tradisional. Akibatnya sektor pertanian sering diidentikkan dengan produktifitas yang rendah, pendapatan yang rendah, dan kantong-kantong kemiskinan.

Kendala dalam mengintegrasikan transformasi ekonomi dengan transformasi ketenagakerjaan adalah lambannya proses peningkatan kualitas tenaga kerja. Investasi proyek besar dan berskala internasional, dapat diselesaikan dalam waktu relatif singkat, namun persiapan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri, prosesnya lebih lama dan

kompleks. Akibatnya selalu terjadi kesenjangan antara kebutuhan standar perusahaan, dengan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia.

Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Otonomi Daerah

Sebagaimana halnya dengan apa yang dihadapi dalam bidang ekonomi, masalah-masalah besar dalam bidang ketenagakerjaan dihadapi pada tingkat daerah, terutama kabupaten/kota. Beberapa diantaranya adalah masih dominannya lapangan kerja informal, tingginya tingkat pengangguran terbuka dan masih rendahnya TPAK perempuan. Masalah-masalah tersebut berhubungan erat dengan perkembangan ekonomi makro daerah, seperti rendahnya laju pertumbuhan ekonomi di banyak wilayah/kabupaten kota, sangat timpangnya struktur produksi maupun permintaan agregat, dan rendahnya tingkat investasi.

Struktur produksi agregat daerah kabupaten umumnya didominasi oleh sektor primer dan atau tersier tradisional tradisional, yang nilai tambahnya relatif rendah. Sektor primer tradisional umumnya adalah pertanian skala kecil, yang tidak memiliki hubungan dengan industri. Pertanian modern seperti perkebunan besar, umumnya dimiliki orang-orang dari luar wilayah bersangkutan. Ada juga pertambangan dan penggalian tradisional, yang dikelola dengan manajemen dan teknologi sederhana. Peranan sektor manufaktur umumnya lebih rendah dari 10% PDB riil. Di cukup banyak kabupaten/kota peranan sektor manufaktur bahkan lebih rendah dari 5% PDB riil. Pada wilayah kota, aktifitas ekonomi didominasi oleh sektor jasa yang kontribusinya dapat mencapai lebih dari 70% PDB riil. Masalahnya ada sebagian besar sektor jasa tersebut masih tradisional, dan informal, seperti pedagang eceran, warung, dan perbengkelan skala kecil.

Struktur permintaan agregat didominasi oleh konsumsi rumah tangga, yang proporsinya di banyak kabupaten/kota lebih dari 80% PDB riil. Sementara itu proporsi belanja investasi umumnya lebih rendah dari 20% PDB riil. Bila mempertimbangkan laju penyusutan yang dalam data BPS, besarnya adalah 5% PDB riil, maka investasi neto hanya 15% PDB riil. Cukup banyak kabupaten, proporsi investasi riil, kurang dari 10% PDB riil. Dengan asumsi angka ICOR rata-rata 5, maka dengan proporsi tersebut, kapasitas produksi agregat hanya tumbuh rata-rata 3%/tahun. Terlalu rendah untuk menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja baru.

Lamban bahkan statisnya perkembangan ekonomi makro, menyebabkan stagnasi pada bidang ketenagakerjaan. Hal ini yang akan menjadi faktor pendorong angkatan kerja khususnya yang berusia muda, bermigrasi ke daerah lain yang lebih maju. Pada sisi lain, lamban dan statisnya perkembangan ketenagakerjaan, menyebabkan daerah tidak memiliki daya tarik bagi investor. Hanya daerah-daerah yang kaya akan sumber daya alam, yang menarik minat investor namun tidak memberi lapangan kerja bagi angkatan kerja di daerah bersangkutan.

Uraian di atas, menunjukkan adanya masalah pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan ekonomi makro dengan ketenagakerjaan. Salah satu hambatan terbesar dalam pengintegrasian kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan pada tingkat daerah adalah belum optimalnya

penyelenggaraan otonomi daerah. Hal itu ditunjukkan dari belum memadainya rencana pembangunan daerah, timpangnya struktur belanja daerah, dan masih rendahnya peranan PAD dalam penerimaan daerah. Demikian pula penyelenggaraan pemerintahan daerah masih terbatas kepada kegiatan-kegiatan rutin, seremonial dan program-program populis para pemimpin daerah.

Reformasi Sektor Publik

Reformasi sektor publik merupakan transformasi sektor publik untuk lebih mampu mendukung penyelenggaraan pembangunan daerah yang terintegrasi dengan pembangunan nasional. Reformasi sektor publik adalah langkah transformasi sektor publik untuk menjadi modal sosial. Transformasi ini sangat dibutuhkan agar pemerintah pusat dan daerah, dapat menjalankan fungsi-fungsi pengarah, katalisator dan fasilitator. Dengan transformasi tersebut, kualitas kebijakan publik dalam bidang ekonomi makro dan ketenagakerjaan, semakin membaik. Dalam konteks globalisasi, reformasi sektor publik merupakan suatu tuntutan, untuk dapat bersaing dan sekaligus bekerja sama dengan perekonomian negara-negara lain.

Pilihan-pilihan langkah-langkah strategis reformasi sektor publik, sangat banyak seperti demiliterasi, deregulasi, debirokratisasi, demokratisasi dan atau desentralisasi, perampangan sektor publik, dan pembangunan kultural. Hampir seluruh pilihan langkah-langkah tersebut sudah mulai dilakukan sejak dekade 1970-an, walaupun belum sepenuhnya berhasil. Saat ini yang dibutuhkan adalah evaluasi pelaksanaan, dan konsentrasi kepada beberapa langkah yang mendesak, seperti perampangan lebih serius sektor publik, pembangunan kultural dan peningkatan kualitas kepemimpinan khususnya di daerah kabupaten/kota.

D.2. Scarring Effect

Efek luka (*Scarring effect*) adalah gejala kehilangan potensi output individu dalam jangka panjang, akibat guncangan ekonomi makro. Kontraksi perekonomian, akan mengurangi lapangan kerja, sehingga pengangguran meningkat. Kehilangan pekerjaan bukan hanya kehilangan pendapatan saat ini, tetapi juga kesempatan belajar dan investasi (*learning loss*). Para pekerja akan kehilangan kesempatan memperbaiki kualitas diri, peningkatan produktivitas dan daya saing dimasa mendatang. Kehilangankesempatan tersebut disebabkan terputusnya akses mendapatkan pelatihan, akses informasi dan membentuk jaringan untuk mengamankan masa depan.

Angkatan kerja yang menganggur pada masa guncangan ekonomi, juga lebih potensil untuk tetap menganggur dimasa mendatang. Ada bekas luka yang bahkan dirasakan seumur hidup. Bila situasi ini berlarut-larut, permasalahan akan bersifat kronis, yang semakin lama semakin sulit diatasi. Individu bukan saja karena kehilangan keahlian khusus maupun umum, tetapi juga menderita tekanan seperti mudah marah, apatis dan putus asa. Gangguan-gangguan ini dapat menyebabkan individu keluar dari pasar kerja, dan membuat situasi menjadi lebih sulit.

Potensi gangguan yang dialami para individu pekerja akibat *scarring effect* akan mempengaruhi kinerja ekonomi makro. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi adalah kehilangan pekerjaan terutama di kalangan pekerja muda, perempuan dan mereka yang berpendidikan atau berkecakupan rendah. Demikian juga akan terjadi perpindahan pekerja dari sektor formal ke sektor informal yang berpotensi menurunkan produktivitas, dan *over education*, terutama untuk angkatan kerja yang berpendidikan tinggi.

Scarring effects termasuk *learning loss* tidak hanya dialami oleh individu, tetapi juga perusahaan, yang berdampak terhadap penurunan tingkat produksi, efisiensi dan daya saing perusahaan. Makin dalam dan makin lama gangguan ekonomi yang terjadi, *scarring effect* akan semakin besar, dan potensi kerugian di masa depan juga akan semakin besar. Hal ini ditunjukkan dari semakin besarnya jarak antara tingkat kesejahteraan sosial yang seharusnya dapat tercapai dengan tingkat kesejahteraan sosial yang terealisasi.

Scarring effect telah menjadi salah satu tema diskusi ekonomi yang terpenting, selama periode pandemi Covid-19. Di Indonesia diskusi tentang *scarring effect* akibat pandemi Covid-19 juga menjadi pokok bahasan utama selama sekitar dua tahun terakhir ini.

Hasil-hasil studi di berbagai negara, seperti yang dikutip Purnagunawan (2022), dan Pritadrajati(2022), menunjukkan dampak *scarring effect* sangat beragam, namun ada beberapa hal yang dapat disampaikan. Pertama, perekonomian negara-negara berkembang lebih menderita akibat pandemi Covid-19. Kedua, perusahaan juga mengalami kerugian karena kapasitas produksi yang menganggur, dan kehilangan jaringan bisnis global. Ketiga, pada tingkat individu pandemi Covid-19 telah menimbulkan gangguan untuk setiap satu orang di antara tujuh orang usia kerja, dengan segala konsekuensinya.

Beberapa hasil penelitian di Indonesia (Buana,2022; Pratomo,2022; Pritadrajati,2002) menunjukkan bahwa *scarring effect*, akibat pandemi Covid-19 telah mengurangi lapangan kerja bagi angkatan kerja usia muda, berpendidikan dan atau berkecakupan rendah. Juga adanya penurunan produktivitas dan efisiensi, penurunan tingkat pendapatan, meningkatnya peranan sektor informal. Penutupan sekolah-sekolah selama sekitar dua tahun, telah menghilangkan lama belajar antara 0,9 tahun-1,2 tahun, menurunkan nilai PISA untuk kemampuan membaca, dan adanya potensi kehilangan pendapatan para pelajar dimasa depan. Dalam nilai sekarang (*present value*) potensi kehilangan pendapatan itu antara US\$ 253 miliar sampai dengan US\$359 miliar yang setara dengan antara 24%-34% PDB Indonesia tahun 2020. *Scarring effect* juga terlihat pada perekonomian daerah, Pada tahun 2020 seluruh perekonomian provinsi mengalami kontraksi, dimana yang terbesar dialami oleh provinsi-provinsi yang mengandalkan pasar global, seperti Bali yang mengandalkan pariwisata, beberapa provinsi yang mengandalkan ekspor sumber daya alam.

Sebenarnya pada tahun 1998 perekonomian Indonesia pernah mengalami gangguan yang jauh lebih besar dari pandemi Covid-19 akibat krisis ekonomi Asia Timur. Pada tahun 1998 perekonomian terkonstraksi 13%, inflasi berdasarkan IHK mencapai 85%/tahun, dan berdasarkan

IHI mencapai 77%/tahun. Selama periode paska Krisis 1998, pertumbuhan ekonomi rata-rata 5,4%/tahun. Pada hal selama periode 1970-1996 pertumbuhan ekonomi adalah 6,4%/tahun. Dengan demikian tingkat kesejahteraan sosial yang dicapai saat ini adalah lebih rendah dari yang seharusnya dapat dicapai bila tanpa krisis 1998.

Selama satu dekade paska Krisis 1998, TPT relatif tinggi. Pada tahun 1998 TPT hanya 5,5%, tahun 1999 naik menjadi 6,4%. Lonjakan TPT terjadi pada tahun 2001 yang menjadi 8,1%. Sampai tahun 2006 terus meningkat dimana angka tertinggi terjadi di tahun 2005 dan 2006, yaitu 10,3%. Selama periode 2004-2007 jumlah jumlah penganggur lebih dari 10 juta orang. Jumlah pengangguran tertinggi adalah pada tahun 2006 yang sebesar 10,9 juta orang atau sekitar 12% lebih tinggi dari jumlah pengangguran pada tahun 2020.

Pada masa itu kelompok yang paling menderita adalah pekerja pada level menengah (*middle management*), karena mereka yang terlebih dahulu di PHK. Keahlian-keahlian yang dimiliki sulit disesuaikan dengan kebutuhan untuk memasuki kembali pasar tenaga kerja (Pitradrajati,2022). Dalam konteks makro, Krisis 1998 juga memberikan bekas luka, seperti menurunnya laju pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Sektor industri mengalami perunanan pertumbuhan yang sangat drastis, yaitu hanya separuh laju pertumbuhan selama periode 1970-1996. Demikian pula laju inflasi yang relatif rendah ($\leq 5\%$ /tahun), baru tercapai sejak tahun 2013. Salah satu efek negatif yang terpenting adalah kembali meingkatnya kemiskinan, yang selama periode 1970-1996 telah berhasil dikurangi secara signifikan.

Tidak banyak studi tentang *scarring effect* tahun 1997-1998, walaupun situasi yang dihadapi jauh lebih berat dibandingkan dengan tahun 2020-2021. Bukan berarti perhatian yang sangat besar terhadap *scarring effect* saat ini adalah sesuatu yang berlebihan. Bahkan sudah seharusnya Indonesia menaruh perhatian yang sangat besar, karena beberapa alasan.

Pertama, pada Krisis 1998, kondisi perekonomian dunia khususnya negara-negara kaya dan maju (OECD) adalah baik, sehingga tidak ada persoalan serius tentang pasar internasional. Lambannya pemulihan ekonomi Indonesia, lebih disebabkan faktor-faktor internal terutama gejala politik domestik, dan kebijakan ekonomi yang kurang memadai. Pada masa pandemi Covid-19 seluruh perekonomian dunia mengalami disrupsi yang menurunkan permintaan, akibat pembatasan aktivitas secara besar-besaran. Guncangan ekonomi diperkirakan masih berlanjut dan mungkin menjadi lebih berat, selama konflik Rusia-Ukraina belum dapat diselesaikan.

Kedua, perkembangan jumlah dan komposisi penduduk, akan menimbulkan dampak sosial ekonomi yang lebih besar dibandingkan dengan Krisis 1998. Pada tahun 1998 jumlah penduduk Indonesia adalah sekitar 190 juta orang, namun pada tahun 2020 sudah mencapai 270 juta jiwa. Pada periode 2010-2020 laju pertumbuhan penduduk Indonesia adalah 1,3%/tahun, sehingga pada tahun 2023 nanti jumlah penduduk akan mencapai 280 juta jiwa. Jadi jumlah penduduk pada masa krisis saat ini adalah hampir 100 juta lebih banyak dari masa Krisis 1998. Persoalan berikutnya, komposisi penduduk yang didominasi oleh usia kerja, memperbesar tuntutan penyediaan lapangan kerja. Seandainya mereka masih menganggur, maka anggaran tunjangan

sosial adalah jauh lebih besar dibanding dengan masa krisis 1998. Dominannya penduduk usia kerja dan membesarnya proporsi manula, juga potensial menjadi sumber konflik, bila krisis tidak dapat segera diatasi

Ketiga, tumbuhnya generasi milenial yang saat ini usianya lebih muda dari 30 tahun, juga perlu dipertimbangkan dengan seksama. Pada satu sisi kualitas mereka umumnya jauh lebih baik dari generasi sebelumnya, sehingga memberikan harapan yang lebih besar dalam pembangunan perekonomian dalam jangka panjang. Pada sisi lain, perbedaan tata nilai, akan menimbulkan persoalan dengan generasi-generasi sebelumnya. Perbedaan tata nilai yang dianut generasi milenial, menuntut perhatian dan kebijakan khusus, untuk penyiapan mereka dimasa depan.

Kempat, dikawatirkan dimasa mendatang akan terjadi lagi guncangan-guncangan ekonomi global, yang disebabkan oleh faktor-faktor non ekonomi, seperti pandemi lain, konflik politik seperti Rusia-Ukraina, dan ketidakstabilan politik yang kronis di wilayah-wilayah negara berkembang. Hal-hal tersebut akan mempersulit pelaksanaan strategi dan kebijakan ekonomi standar, seperti pembangunan kapasitas produksi dengan menambah input, dan memperbaiki efisiensi. Juga memaksa pemerintah untuk berkonsentrasi kepada kebijakan-kebijakan jangka pendek, sehingga mengabaikan pembangunan jangka panjang.

D.3. Kebijakan Kependudukan

Kebijakan kependudukan dapat dikelompokkan menjadi dua besar, yaitu kebijakan pencegahan dengan mempengaruhi variabel-variabel kependudukan dan, kebijakan penanganan yang merupakan respon terhadap kondisi kependudukan yang dihadapi.

D.3.1. Kebijakan Pencegahan

Kebijakan pencegahan yang paling umum ditempuh adalah pengendalian pertumbuhan penduduk. Sejak dekade 1970-an Indonesia sangat mengandalkan program Keluarga Berencana (KB) untuk pengendalian pertumbuhan penduduk. Penyelenggaraan program KB, berhasil menekan laju pertumbuhan penduduk, sekaligus meningkatkan kualitas anak maupun keluarga. Selama periode 1970-1998, keberhasilan penyelenggaraan program KB telah berhasil menghemat jumlah penduduk Indonesia, sebanyak puluhan juta jiwa. Penghematan penduduk ini telah berhasil meredam masalah-masalah yang berhubungan dengan kependudukan, seperti tekanan kependudukan, dan penyediaan lapangan kerja. Keberhasilan menekan laju pertumbuhan penduduk telah menyebabkan bahwa laju pertumbuhan ekonomi yang dibutuhkan untuk meningkatkan pendapatan per kapita, menjadi lebih rendah. Misalnya, dengan laju pertumbuhan penduduk yang 1,3%/tahun, maka pertumbuhan ekonomi sebesar 5%/tahun akan menghasilkan pertumbuhan pendapatan per kapita 3,7%/tahun.

Laju pertumbuhan penduduk yang rendah juga akan menurunkan laju pertumbuhan angkatan kerja di masa depan. Tuntutan laju pertumbuhan ekonomi untuk penyediaan lapangan kerja bagi angkatan kerja baru, menjadi tidak terlalu besar. Misalnya dengan laju pertumbuhan angkatan kerja sebesar 1%/tahun dan dengan angka elastisitas kesempatan kerja, yang sebesar 0,3 maka laju pertumbuhan ekonomi sebesar 6%/tahun sudah cukup memadai untuk penyediaan lapangan kerja bagi angkatan kerja baru.

Memasuki periode Orde Reformasi, paska Krisis 1998 laju pertumbuhan penduduk sempat meningkat kembali. Pada tahun 2000-2010 laju pertumbuhan penduduk mencapai 1,44% per tahun. Selama periode 2010-2020 laju pertumbuhan penduduk menurun menjadi 1,3% per tahun. Saat ini pengendalian pertumbuhan penduduk menjadi semakin penting, karena perubahan komposisi penduduk yang didominasi oleh penduduk usia kerja (≥ 15 tahun) dan proporsi penduduk usia lanjut (≥ 60 tahun) yang sudah lebih dari 10%.

Perkembangan-perkembangan bidang ketenagakerjaan terkait megatrend, dan *scarring effect* menyebabkan pengendalian pertumbuhan penduduk, menjadi jauh lebih penting dan strategis. Pandemi Covid-19, telah mengakselerasi proses otomatisasi, dan digitalisasi menjadi beberapa tahun lebih cepat. Pengalaman mengajarkan bahwa ketidaksiapan menghadapinya bukan saja menghilangkan kesempatan memperoleh manfaat, namun juga menimbulkan lebih banyak korban karena kehilangan pekerjaan. Menurunnya pertumbuhan penduduk, akan memberikan waktu lebih longgar sehingga memberikan kesempatan yang lebih luas untuk persiapan estafet yang lebih baik, dan terintegrasi dari generasi sekarang kepada generasi selanjutnya.

Mengacu pada dokumen visi Indonesia 2045, selama periode 2015-2045 pertumbuhan penduduk adalah 0,8% per tahun, sedangkan pertumbuhan angkatan kerja adalah 1,6% per tahun. Jauh lebih tingginya pertumbuhan angkatan kerja dibandingkan dengan pertumbuhan penduduk, bukan saja disebabkan besarnya proporsi penduduk usia kerja, tetapi juga meningkatnya keinginan bekerja sebagai dampak dari peningkatan kualitas penduduk. Pemerintah harus semakin menaruh perhatian serius, dalam kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk, dimasa mendatang.

Kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk, juga harus dilakukan secara cermat karena potensil menimbulkan penolakan-penolakan. Misalnya, bagi penduduk asli provinsi Papua dan Papua Barat, upaya kontrol pertumbuhan penduduk akan dirasakan tidak adil. Memang benar, laju pertumbuhan penduduk di provinsi Papua dan Papua Barat selama beberapa tahun terakhir ini relatif tinggi. namun penyebabnya utamanya adalah migrasi. Sedangkan pertumbuhan natural khususnya bagi suku asli relatif rendah, dan walaupun menjadi lebih tinggi, mungkin tidak masalah, mengingat wilayahnya yang sangat luas. Kepadatan penduduk dua provinsi ini, hanya sekitar 10 orang/Km² yang hanya 7% kepadatan penduduk Indonesia.

D.3.2. Kebijakan Penanganan

Kebijakan penanganan, bertujuan memperbaiki keadaan kependudukan melalui beberapa program seperti perbaikan kualitas penduduk, dan redistribusi penduduk.

Peningkatan Kualitas Penduduk

Pada masa lalu, program-program utama peningkatan kualitas penduduk adalah pendidikan dan kesehatan, yang banyak diiniasi dan dibiayai pemerintah. Terlepas dari berbagai kelemahan penyelenggaraannya, program-program tersebut telah meningkatkan kualitas penduduk. Selama periode pembangunan jangka tahap pertama (PJPI) periode 1969-1994, angka harapan hidup membaik, tingkat kematian bayi menurun, demikian pula tingkat kematian ibu pada saat melahirkan. Dalam pendidikan hasil yang dicapai adalah tingkat buta huruf menurun drastis, proporsi penduduk yang berpendidikan menengah ke atas meningkat pesat.

Untuk program pendidikan dan kesehatan pemerintah juga melibatkan sektor swasta dalam penyediaan sekolah-sekolah, dan rumah sakit-sumah sakit. Data menunjukkan ada hal yang sangat kontras. Ada sekolah-sekolah, dan rumah-rumah sakit swasta yang berkualitas tinggi, mandiri dalam pembiayaan, namun hanya dapat dijangkau kelompok atas. Pada sisi lain, tumbuh-tumbuh sekolah-sekolah swasta dengan kualitas seadanya, sangat mengandalkan bantuan pemerintah, dan hanya diminati kelompok-kelompok bawah.

Bila diukur dengan angka IPM, dapat dikatakan bahwa perkembangan kualitas penduduk Indonesia berjalan lambat. Hal ini disebabkan lambannya pertambahan lama rata-rata sekolah, yang memang secara institusional sulit diubah. Pada sisi pasokan, pemerintah tidak dapat dengan cepat menyediakan gedung sekolah dan apa lagi guru-guru yang kompeten. Dari sisi permintaan, respon kelompok masyarakat bawah terhadap program pendidikan yang disediakan pemerintah, sangat rendah dan lambat. Hal ini disebabkan bukan saja oleh persoalan tata nilai, tetapi juga kemampuan finansial, dan biaya ekonomi menyekolahkan anak, sangat mahal.

Untuk menjadi lebih sesuai dengan kebutuhan transformasi perekonomian menuju tahun 2045. peningkatan kualitas penduduk sebaiknya lebih ditekankan kepada aspek non fisik yang mencakup transformasi tata nilai dan keahlian non teknis (*soft skill*).

Tata nilai yang paling perlu dikembangkan adalah kemandirian dan kemampuan beradaptasi menghadapi perubahan-perubahan. Karakteristik tata nilai seperti ini akan meringankan beban pemerintah, karena mengurangi bantuan-bantuan sosial, terutama yang sifatnya darurat, massal, dan seragam. Selain hasilnya tidak optimal, juga amat rawan diselewengkan, atau menimbulkan *moral hazard*. Kemandirian dalam pengembangan kualitas SDM akan mempercepat transformasi tata nilai, sehingga memperkuat masa depan bangsa.

Pengalaman selama dua setengah tahun masa pandemi Covid-19 menunjukkan perlunya akselerasi kemampuan non fisik untuk dapat beradaptasi, bertahan dan melewati gangguan-gangguan eksternal yang disruptif. Keahlian non fisik yang dibutuhkan adalah kemampuan menggunakan peralatan-peralatan atau aplikasi-aplikasi berbasis TIK Paska pandemi Covid-19

nanti, keahlian-keahlian tersebut dibutuhkan mengantisipasi perkembangan lebih lanjut industri g4, terutama digitalisasi dan otomatisasi, maupun tantangan-tantangan megatrend.

Pergeseran-pergeseran di atas menunjukkan adanya pergeseran metode transformasi teknologi dari teknologi tacit (*tacit technologie*) ke kodifikasi (*codification technologie*). Teknologi tacit adalah teknologi yang transformasi dilakukan dengan proses peragaan. Sang pemilik teknologi meneruskan apa yang dimilikinya semata-mata mengandalkan daya ingat. Resikonya, apa yang disampaikan lebih sedikit dari pada apa yang diketahui, sehingga pengetahuan yang diwariskan akan terus berkurang. Bila sang pemilik teknologi meninggal dunia, maka teknologinya juga segera hilang. Transformasi teknologi kodifikasi sangat mengandalkan dokumen-dokumen tertulis dan sering kali bersifat formal. Keunggulan metode ini akan selalu terjadi akumulasi ilmu pengetahuan yang mendorong kemajuan teknologi. Kelemahan teknologi kodifikasi adalah sangat membutuhkan kemampuan membaca dan menulis, sehingga cenderung terkonsentrasi kepada sekelompok ahli/elit. Kemajuan teknologi juga sangat potensial memperburuk keadilan/pemerataan, karena munculnya monopoli alamiah.

Penggunaan teknologi digital, membutuhkan kemampuan membaca dan menulis,. Dalam konteks Indonesia, pergeseran dari budaya lisan ke budaya menulis, amat perlu diperhatikan. Saat ini proporsi penduduk yang gagap teknologi, karena pengaruh usia dan atau pendidikan, masih cukup besar. Potensi ketimpangan akibat teknologi maupun digitalisasi, tentunya sangat besar, sehingga transformasi teknologi perlu dipersiapkan lebih cermat.

Selain pendidikan, peningkatan kesehatan juga akan memegang peranan semakin penting dalam peningkatan kualitas penduduk paska pandemi Covid-19. Membesarnya proporsi penduduk usia ≥ 60 tahun, menyebabkan Indonesia membutuhkan layanan untuk manula, yang bertujuan memperlambat penurunan alami kualitas fisik.

D.4. Kebijakan-Kebijakan Ketenagakerjaan

Kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan merupakan kelanjutan terintegrasi dari kebijakan-kebijakan kependudukan. Selama beberapa dekade terakhir kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan konvensional yang ditempuh pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan umum
2. Kebijakan pengendalian angkatan kerja
3. Kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja
4. Kebijakan sektor
5. Kebijakan penempatan tenaga kerja
6. Kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja
7. Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan
8. Kebijakan lainnya

Dokumen Visi Indonesia 2045 (Bappenas,2019) menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja akan bertambah dari 122,4 juta di tahun 2015, menjadi 197,2 juta pada tahun 2045, atau tumbuh 1,6% per tahun. Pada saat itu, sekitar 90% (177,8 juta orang) di antaranya berpendidikan menengah atas dan tinggi. Tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2045 adalah 3-4% atau sekitar 6 juta orang sampai 8,0 juta orang. Selanjutnya TPAK sudah mencapai 78%, dimana TPAK laki-laki adalah 90%, dan perempuan 65%, yang menunjukkan besarnya kapasitas pasokan tenaga kerja. Perkiraan-perkiraan ini menunjukkan bahwa sampai tahun 2045 ketenagakerjaan masih tetap memerlukan perhatian serius. Jumlah sangat besar, namun situasinya semakin kompleks, akibat perubahan struktural, kemajuan teknologi, perubahan tata nilai. Proses migrasi global, juga menimbulkan tantangan-tantangan khusus dalam dalam pengendalian, penyiapan, penempatan, pembinaan hubungan industrial, perlindungan dan pengawasan tenaga kerja Indonesia, baik karena harus berhadapan dengan kedatangan tenaga kerja asing, maupun bagi yang bekerja di luar negeri.

Perkembangan megatrend, pandemi Covid-19, dan konflik Rusia-Ukraina, secara simultan dan bertubi-tubi memaksa perubahan-perubahan yang semakin cepat, meluas dan mendalam. Kebijakan ketenagakerjaan akan menghadapi tantangan-tantangan berat dan sering kali dilematis. Reformasi-reformasi kebijakan ketenagakerjaan, hanya salah satu hal yang harus dilakukan. Tuntutan yang lebih besar adalah kemampuan prediksi keadaan masa depan, untuk dasar kebijakan-kebijakan antisipatif, tanpa harus kehilangan perspektif jangka panjang.

Dalam kondisi seperti saat ini, dibutuhkan kebijakan-kebijakan makro jangka pendek untuk dapat mengurangi dampak resesi dunia, pada tahun 2023 nanti. Lebih spesifik, dibutuhkan kebijakan-kebijakan makro yang mampu memberi dampak dalam hitungan bulan. Salah satu tantangan terbesar adalah bagaimana mengintegrasikan kebijakan ekonomi makro dengan kebijakan ketenagakerjaan, dalam jangka pendek, menengah dan panjang. Kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang disusun harus semakin komprehensif dan integratif, untuk mengurangi-mengurangi dilema yang dihadapi, sekaigus meningkatkan efektifitasnya.

Kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan konvensional yang selama ini diselenggarakan, masih tetap dibutuhkan, namun tidak cukup memadai untuk mengelola potensi dan masalah ketenagakerjaan dimasa mendatang. Kebijakan ketenagakerjaan, harus mampu menyeimbangkan kebutuhan penanganan jangka pendek yang penuh ketidakpastian, transisi jangka menengah dan pencapaian tujuan jangka panjang. Besarnya potensi manfaat dan permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, membutuhkan beberapa studi lanjutan, agar rancangan-rancangan kebijakan tidak menjadi terlalu umum dan spekulatif karena unsur coba-cobanya (*trial and error*) terlalu besar. Berikut ini adalah beberapa saran kebijakan ketenagakerjaan, yang perlu menjadi prioritas.

D.4.1. Kebijakan Pengendalian Angkatan Kerja

Pengendalian pasokan tenaga kerja memungkinkan tercapainya tingkat upah keseimbangan yang efisien. Dengan demikian kebijakan pengendalian angkatan kerja dapat menghindarkan pemerintah dari memutuskan upah minimum yang terlalu bias. Kebijakan upah minimum, memaksa perusahaan harus membayar upah yang terlalu tinggi dibanding dengan produktifitas tenaga kerja. Di Indonesia, penetapan upah minimum, biaya transaksinya sangat besar. Proses penetapan upah minimum harus dilakukan melalui perundingan yang alot, dan berlangsung dalam waktu yang bersamaan di hampir 500 kabupaten/kota dan 34 provinsi. Setelah upah minimum ditetapkan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, perundingan internal perusahaan, masih akan berlangsung secara hampir serempak pula di puluhan ribu perusahaan menengah besar di seluruh Indonesia.

Kebijakan pengendalian angkatan kerja, juga bermanfaat untuk persiapan tenaga kerja muda, yang akan dan atau baru masuk pasar tenaga kerja. Persiapan tenaga kerja umumnya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan hanyalah salah satu bentuk investasi sumber daya manusia. Individu dapat melakukan investasi dalam bentuk-bentuk lain, seperti kesehatan, dan migrasi ke wilayah-wilayah yang lebih maju, menunda penduduk usia kerja untuk masuk pasar kerja. Resikonya adalah biaya pendidikan yang besar, akan menjadi sia-sia bila kurikulum pendidikan sejak sekolah dasar, menengah dan pendidikan tinggi tidak sesuai dengan kebutuhan atau standar industri.

Pelatihan merupakan upaya sementara untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, baik sebagai individu maupun tim kerja. Pelatihan juga menghadapi sejumlah tantangan. Kemajuan teknologi yang cepat, berdampak terhadap meningkatkannya kebutuhan pelatihan yang fleksibel namun tingkat relevansinya tetap tinggi. Perubahan-perubahan ini menuntut kemampuan untuk adaptasi jenis dan bentuk pelatihan, tanpa harus kehilangan prespektif dari fungsi dan tujuan pelatihan-pelatihan yang dirancang.

Perkembangan megatrend, pandemi Covid-19 dan konflik Rusia-Ukraina memaksa banyak pemerintah melakukan langkah-langkah pragmatis dengan memperbanyak pelatihan, berorientasi jangka pendek. Hal ini bukan persoalan, selama tidak ada tumpang tindih antara program pendidikan dengan pelatihan. Seharusnya pendidikan, merupakan fondasi untuk pelatihan yang lebih spesifik, agar adaptasi peserta didik dengan dunia kerja, semakin cepat.

D.4.2. Kebijakan Pendidikan Dan Pelatihan Angkatan Kerja

Ketika memasuki pasar kerja, pendidikan dan pelatihan semakin dibutuhkan untuk mengoptimalkan diri, melalui peningkatan kapasitas intelektual, kompetensi teknis maupun manajerial. Bahkan kebutuhan pendidikan dan terutama pelatihan menjadi semakin beragam, dan merupakan kebutuhan seumur hidup. Perkiraan, meningkat pesatnya arus migrasi global, membuka peluang sekaligus persaingan tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing. Peluang dan persaingan terjadi pada setiap tingkat dan jenis pekerjaan, seluruh kelompok umur, dan berlangsung di seluruh wilayah Indonesia.

Peluang-peluang dan persaingan-persaingan di pasar tenaga kerja global, menuntut reformasi sistem pendidikan dan pelatihan agar dapat mencapai standar internasional. Demikian pula, kemampuan non teknis tenaga kerja perlu ditingkatkan untuk mampu beradaptasi dengan tata nilai internasional. Globalisasi akan memaksa pemerintah mengizinkan investasi asing, masuk langsung ke wilayah kabupaten/kota. Sebenarnya hal tersebut sudah mulai terlihat di beberapa kabupaten yang kaya akan sumber daya alam. Pengalaman-pengalaman awal menunjukkan bahwa para investor asing memerlukan upaya yang besar untuk mendidik dan melatih tenaga-tenaga kerja lokal, agar dapat memenuhi standar kompetensi teknis dan manajerial yang dibutuhkan. Persoalan-persoalan lain yang muncul adalah perbedaan tata nilai yang sangat besar, telah menyebabkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggipun, kinerjanya tidak dapat optimal karena kendala-kendala kultural.

Pada masa mendatang diperkirakan, akan semakin banyak investor asing yang memasuki sektor-sektor jasa modern di Indonesia. Ciri khas sektor jasa modern adalah padat karya, namun membutuhkan SDM yang berkualitas tinggi. Layanan-layanan jasa yang akan berkembang, memberikan kesempatan lebih luas kepada perempuan untuk memasuki pasar tenaga kerja. Tantangan terbesar untuk menangkap peluang tersebut adalah mengatasi konflik-konflik kultural, yang bersumber dari tata nilai. Hambatan-hambatan kultural yang dihadapi perempuan Indonesia, dalam meraih peluang lapangan kerja di sektor jasa dalam dunia global, diperkirakan akan lebih berat dibandingkan dengan yang dihadapi laki-laki. Karena itu pendidikan dan pelatihan angkatan kerja harus lebih mengakomodir kebutuhan angkatan kerja perempuan.

D.4.3. Kebijakan Sektor

Sudah sejak lama penyediaan lapangan kerja di Indonesia, sangat tergantung kepada sektor pertanian, dan perdagangan. Sampai tahun 2010 kontribusi dua sektor ini dalam penyediaan lapangan kerja adalah 60%. Pada dekade 1960-an, sektor pertanian menyediakan 65% lapangan kerja. Proporsi tersebut terus menurun pada dekade-dekade selanjutnya. Pada tahun 2010, kontribusi sektor pertanian dalam penyediaan lapangan kerja, menurun drastis menjadi 39%, namun tetap penyumbang terbesar. Selama lima dekade ini kontribusi sektor perdagangan dalam penyediaan lapangan kerja terus meningkat.

Sejak dekade 1970-an pemerintah mulai membangun sektor industri, yang pada akhirnya menjadi salah satu andalan baru penyediaan lapangan kerja. Sampai tahun 2019 peranan sektor industri sebagai penyediaan lapangan kerja adalah 12,3%. Dengan demikian lebih dari 70%, lapangan kerja disediakan oleh tiga sektor terbesar, yaitu pertanian, perdagangan dan industri. Persoalannya adalah bagian besar dari lapangan kerja yang tersedia di sektor pertanian dan perdagangan adalah informal dengan segala keterbatasannya. Perkembangan-perkembangan yang terjadi selama beberapa tahun terakhir, memberikan dampak yang berbeda kepada setiap sektor.

Sektor Pertanian

Sektor pertanian di Indonesia adalah dualistis, dimana pertanian tradisional dan modern hidup berdampingan, tapi tidak saling berintegrasi. Pertanian tradisional berskala kecil, padat karya, di mana tenaga kerja utama adalah perempuan dan berusia tua, dengan produktifitas rendah. Produk-produk pertanian tradisional berhubungan dengan sektor perdagangan tradisional, dengan mata rantai yang panjang. Akibatnya nilai tambah rendah, dan penuh ketidakpastian. Bagi pertanian tradisional, digitalisasi dan otomatisasi juga ibarat pedang bermata dua. Pada satu sisi membuka peluang perluasan pasar, penurunan biaya transaksi, percepatan penambahan pengetahuan dan teknologi pertanian modern. Pada sisi lain, ancaman dari perusahaan-perusahaan pertanian modern, juga semakin besar. Kendala utama untuk dapat menikmati manfaat digitalisasi dan otomatisasi adalah faktor budaya. Generasi tua di sektor pertanian sulit beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bahkan saat ini kegiatan pertanian tradisional umumnya diidentikkan dengan keterbelakangan dan kemiskinan, sehingga tidak menarik minat generasi muda/milenial.

Sebaliknya, sektor pertanian modern umumnya berskala besar bahkan raksasa, menggunakan teknologi tinggi, dan menggunakan SDM yang berkualitas tinggi. Produktifitas pertanian modern jauh lebih tinggi, dengan jangkauan wilayah jauh lebih luas. Produk-produk pertanian modern umumnya merupakan bahan baku untuk industri pengolahan, maupun obat-obatan. Keterkaitan yang erat dengan sektor industri memberikan berbagai keuntungan seperti pasar yang besar dan kuat, dan nilai tambah yang tinggi. Karena bersifat formal, pertanian modern memiliki akses yang besar ke sumber dana, tenaga kerja, lahan, teknologi dan barang modal. Para pengusaha pertanian modern juga memiliki akses untuk memasuki pasar domestik maupun global.

Pada tahun 2045 diperkirakan kontribusi sektor pertanian dalam penyediaan lapangan kerja, hanya 13%. Jumlah yang bekerja di sektor pertanian adalah sekitar 26 juta orang, yang artinya selama periode 2015-2045 menurun rata-rata 1,8% per tahun. Dengan jumlah tersebut, Indonesia harus mampu menjadi eksportir produk-produk pertanian unggulan, menopang pembangunan industri pertanian dan non pertanian, serta menjaga kedaulatan pangan. Penurunan jumlah angkatan kerja ini merupakan kesempatan baik untuk mentransformasi sektor pertanian menjadi modern, yang mampu memberikan kehidupan layak bagi para pekerja. Beberapa hal yang dibutuhkan untuk realisasi modernisasi pertanian adalah penyediaan/pemeliharaan infrastruktur, peningkatan kualitas tenaga kerja, penggunaan teknologi yang lebih tinggi, pembangunan institusi termasuk akses ke sumber daya keuangan, dan jaringan pasar. Proses digitalisasi dan otomatisasi justru sangat dibutuhkan oleh sektor pertanian.

Sektor Industri Manufaktur

Paska Krisis 1998, sektor manufaktur mengalami kemandekan, diukur dari laju pertumbuhan yang jauh lebih rendah dari laju pertumbuhan pra krisis 1998. Penyebab kemunduran tersebut adalah proteksi yang berlebihan dalam hal pasar, dan ketergantungan eksternal yang besar dalam hal teknologi, barang modal, bahan baku dan juga pasar internasional.

Untuk memulihkan sektor industri, dibutuhkan berbagai kebijakan ekonomi makro yang akan mengakselerasi investasi, mengurangi ketergantungan eksternal bahan baku, barang modal dan pasar, serta mengoptimalkan potensi pasar domestik yang besar. Kebijakan ketenagakerjaan yang dibutuhkan antara lain adalah penataan ulang institusi-institusi pengupahan yang kaku dan sering memicu *moral hazard*, pemberian lebih besar kepada sektor swasta untuk mengelola balai latihan kerja (BLK) agar outputnya selalu sesuai dengan kebutuhan industri. Tentu saja dibutuhkan harmonisasi antara kebijakan ekonomi makro dengan kebijakan ketenagakerjaan untuk mempercepat dan memperkuat pemulihan sektor manufaktur.

Digitalisasi dan otomatisasi bukan ancaman bagi sektor industri, tetapi justru bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi perusahaan-perusahaan industri pada berbagai skala, serta menumbuhkan dan memperkuat integrasi industri skala kecil, menengah dan besar. Digitalisasi dan otomatisasi sektor industri, juga amat potensial untuk mengintegrasikan kebijakan ekonomi makro dengan kebijakan ketenagakerjaan.

Sektor-Sektor Jasa

Saat ini kontribusi sektor jasa dalam penyediaan lapangan kerja telah mencapai 42%, namun lebih dari separuhnya berasal dari perdagangan yang bersifat tradisional, padat karya berkualitas rendah dan menengah, dan informal. Jenis-jenis pekerjaan pada sektor jasa tradisional ini sangat potensi terancam oleh digitalisasi dan otomatisasi, namun diperkirakan juga cukup banyak lapangan-lapangan kerja baru yang akan tercipta. Digitalisasi dan otomatisasi sektor jasa tradisional diharapkan akan mempermudah proses formalisasi UMKM dan UKM untuk memperluas akses pasar, teknologi, finansial dan perlindungan hukum. Pada sisi lain digitalisasi UMKM, dan UKM akan memperbesar masih penerimaan pajak dan non pajak, yang akan dikembalikan dalam bentuk alokasi dana untuk pelatihan, perlindungan dan pengembangan usaha.

Sementara itu, jasa-jasa modern yang peranannya baru saja bertambah besar, seperti keuangan, informasi dan komunikasi, jasa-jasa perusahaan dan jasa-jasa kemasyarakatan, saat ini harus melakukan banyak penyesuaian akibat proses digitalisasi dan otomatisasi. Proses penyesuaian ini dibutuhkan untuk modernisasi dan penyehatan. Intervensi pemerintah tetap diperlukan, tetapi tidak harus berlebihan. Salah satu langkah yang paling dibutuhkan dari pemerintah adalah pelatihan-pelatihan yang bersifat *upskilling*, dan mampu mereintegrasi keahlian pekerja yang kehilangan pekerjaan, untuk memperoleh pekerjaan baru. Untuk mengurangi pemborosan, *mismatch* dan *moral hazard*, pemerintah tidak perlu terlibat dalam pelaksanaan pelatihan-

pelatihan tersebut. Lebih tepat bila pemerintah menempatkan diri sebagai provisi barang publik dengan menyediakan anggaran

D.4.4. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

Masih besarnya jumlah tingkat pengangguran, dan semakin derasnya migrasi lobal menyebabkan kebijakan-kebijakan penempatan tenaga kerja tetap dibutuhkan. karena pasar tenaga kerja semakin kompleks dan dinamis.

Pada satu sisi masih ada lapangan-lapangan kerja konvensional, tidak terlalu terganggu dengan digitalisasi dan otomatisasi. Sebaliknya digitalisasi dan otomatisasi justru sangat mendukung peningkatan produktifitas. Lapangan-lapangan kerja tersebut, tersedia terutama di sektor-sektor primer (pertanian dan pertambangan), sekunder (manufaktur dan konstruksi). Karakteristik sektor-sektor ini lebih stabil, sehingga perkiraan kebutuhan dan pasokan tenaga kerja dapat diprediksi dengan relatif mudah. Kemajuan TIK justru mempermudah pemerintah untuk mengurangi intensitas intervensi, namun diimbangi dengan peningkatan kualitas intervensinya. Pada sisi lain, sangat banyak lapangan-lapangan kerja yang rawan terhadap digitalisasi dan otomatisasi. Lapangan-lapangan kerja yang terancam ini, terkonsentrasi di sektor jasa, terutama jasa-jasa perdagangan, transportasi, dan keuangan. Ancaman yang lebih besar adalah cepat jenuhnya pasar, karena kebutuhan yang terlalu spesifik, dan sulit direintegrasi bila individu kehilangan pekerjaan. Para pekerja harus mengambil inisiatif sendiri dalam hal meningkatkan kualitas diri, dan harus rajin membeli informasi-informasi terbaru pasar tenaga kerja. Dalam kondisi seperti ini, adalah terlalu berisiko bila pemerintah banyak melakukan intervensi. Hal yang paling mungkin dilakukan adalah pemerintah menjadi fasilitator agar interaksi antara sisi permintaan dan penawaran, berjalan cepat, efisien dan kondusif.

D.4.5. Kebijakan hubungan Industrial Dan Jaminan Tenaga Kerja

Kebijakan hubungan industrial dan jaminan ketenagakerjaan juga akan menghadapi tantangan berat. Semakin besarnya proporsi lapangan kerja serabutan akan merubah sifat hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Informasi tentang perusahaan, pemberi kerja dan pekerjaan akan semakin berlimpah, transparan dan lebih akurat. Perkembangan-perkembangan ini akan menurunkan biaya transaksi yang memperbaiki efisiensi pasar kerja. Pada sisi lain hubungan-hubungan imajiner (non fisik) antara perusahaan dengan para pekerja serabutan dikawatirkan akan mendegradasi modal sosial (*social-capital*) akibat melemahnya kohesi sosial. Konflik hubungan perusahaan-pekerja mungkin saja tidak diekspresikan dalam bentuk demo dan pemogokan, tetapi dalam bentuk-bentuk non fisik.

Perusahaan tidak terlalu mempedulikan masa depan para pekerja, karena memang tidak membina mereka dalam jangka panjang, berbasis visi dan misi perusahaan. Tentunya tidak bisa mengharapkan bila perusahaan akan memberikan tunjangan-tunjangan yang sifatnya mendorong perkembangan karir dan menjamin masa depan para pekerja. Perusahaan hanya

akan memandang pekerja sebagai input. Para pekerja serabutan harus menyiapkan sendiri perlindungan-perlindungan sosial untuk masa depan mereka. Secara normatif para pekerjaan dapat melakukannya dengan menabung, membeli polis aruransi, mengikuti program dana pension, dan membeli surat-surat berharga lainnya. Di masa depan, diperkirakan pasar finansial akan semakin berkembang, sehingga pilihan investasi semakin bervariasi dan fleksibel. Pertanyaannya adalah apakah para pekerja serabutan akan mampu dan mau menyiapkan jaminan sosial mandiri?

Sebaliknya pekerja juga tidak begitu mepedulikan masa depan perusahaan. Mereka dengan cepat dapat berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, yang memberi kompensasi lebih besar. Persoalannya yang adalah proses pelatihan aplikasi digital yang umumnya cepat dan relatif murah, amat potensil untuk menyebabkan kejenuhan pasar karena pasokan yang berlebihan. Masalah ini akan memperkuat posisi tawar menawar perusahaan, sehingga mereka akan mampu mendikte tingkat upah.

Pemerintah harus menyiapkan skema substansi hubungan industrial tidak berubah. Bahkan dengan dukungan infrastruktur dan digitalisasi, hubungan industrial semakin kuat, walaupun bentuk ekspresinya mengalami penyesuaian.

D.4.6. Kebijakan Pengawasan Tenaga Kerja

Semakin besarnya proporsi tenaga kerja serabutan menyebabkan pemerintah harus menyiapkan sistem pengawasan non konvensional yang berbasis digitalisasi dan otomatisasi. Semakin luasnya penyebaran pekerja diaspora menuntut kemampuan mengawasi tenaga kerja di pasar domestik maupun global. Setidak-tidaknya, sejak saat ini sudah harus dilakukan identifikasi dan inventarisasi potensi-potensi pelanggaran di bidang ketenagakerjaan, baik yang dilakukan perusahaan maupun para pekerja

D.4.7. Kebijakan Lainnya

Dua hal lain yang sangat penting dilakukan pemerintah adalah pembangunan institusi, dan restruktusisasi sektor publik.

Pembangunan institusi bertujuan merespon dan mengantisipasi berbagai persmasalahan yang telah diuraikan sebelumnya. Salah satu tantangan terbesar dalam memanfaatkan kesempatan dari digitalisasi adalah kendala institusional. Ada institusi-institusi yang harus segera diperbaiki dalam jangka pendek, seperti regulasi-regulasi, institusi pendidikan dan pelatihan. Ada juga institusi-institusi yang perbaikan dan pengembangan baru dapat diselesaikan tuntas dalam jangka panjang. Institus-institusi tersebut umumnya bersifat sistemik dan formal, seperti sistem pendidikan, sistem hubungan industrial, dan sistem jaminan sosial. Pembangunan institusi tidak harus ditasfirkan sebagai langkah-langkah revolusioner, yang justru sering kontraproduktif. Pembangunan institusi lebih baik ditasfirkan sebagai upaya pemulihan

atau perbaikan interaksi sektor publik dengan sektor swasta, atau sektor publik dengan lingkungannya.

Salah satu restrukturisasi sektor publik yang paling dibutuhkan penataan ulang fungsi dan peran aparatur sipil negara (ASN), dan kementerian/lembaga negara. Kekakuan-kekakuan dan kendala kultural di sektor publik, bila tidak diperbaiki, justru akan menghambat modernisasi perekonomian. Hal ini akan mengubah sektor publik justru menjadi beban sosial, ketimbang aset sosial. Tuntutan paling mendesak bagi sektor publik adalah perubahan pola pikir (*mind set*) para ASN dan elit birokrasi, untuk tidak takut terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Perbedaan mendasar antara pekerja di sektor publik, dengan sektor swasta tidak terletak pada kompetensi teknis dan manajerial, melainkan orientasi. Bila orientasi sektor swasta adalah laba, maka orientasi sektor publik adalah kesejahteraan sosial.

Langkah-langkah yang telah dilakukan pemerintah dan atau legislatif saat ini, seperti penetapan Undang-Undang Cipta Karya yang sangat menyederhanakan dan menurunkan biaya transaksi, kartu pra kerja yang memberikan akses untuk pelatihan-pelatihan, program food estate atau transformasi pertanian, rencana pemindahan ibu kota negara ke Kalimantan Timur, pembangunan infrastruktur yang masif, serta pembangunan tujuan-tujuan pariwisata bertaraf internasional di berbagai wilayah di Indonesia, dapat menjadi sarana penjalın integrasi antar wilayah, sektor, dan antara kebijakan ekonomi makro, dengan kebijakan kependudukan dan ketenagakerjaan. Bahkan yang lebih penting adalah rencana-rencana tersebut, dapat mengurangi persoalan dualism perekonomian Indonesia. Langkah-langkah tersebut sekaligus merupakan ajang pelatihan dan reformasi sektor publik.

D.4.8. Rekomendasi Kebijakan Dan Strategi Jangka Menengah

Rekomendasi kebijakan jangka menengah disampaikan untuk memberikan arahan tentang perencanaan jangka menengah, yang merupakan jembatan kebijakan jangka pendek dengan jangka panjang. Rekomendasi kebijakan menengah lebih difokuskan kepada penanganan isu-isu ketenagakerjaan prioritas, maupun langkah-langkah strategis untuk penyiapan dan perlindungan tenaga kerja dengan status formal dan informal.

D.4.8.1. Isu-Isu Prioritas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Jangka Panjang

Ada beberapa isu bidang ketenagakerjaan yang menjadi prioritas penanganan, dalam jangka menengah dan panjang.

D.4.8.1.1. Sasaran Dan Strategi Kebijakan Ketenagakerjaan Menuju Indonesia 2045

Dokumen Visi Indonesia 2045 menyatakan bahwa untuk mencapai kondisi 2045, maka selama periode 2015-2045 pembangunan akan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu yaitu: (i) tahap penguatan struktur ekonomi (2016-2025). Pada tahap ini laju pertumbuhan ekonomi adalah 5,1% per tahun dan 6,0% per tahun. ; (ii) Tahap percepatan pertumbuhan berbasis inovasi (2025-2035) dengan laju pertumbuhan ekonomi adalah 6,2% per tahun dan 5,9% per tahun dan 5,6%

per tahun, (iii) tahap modernisasi ekonomi berbasis kualitas (2036-2045), dengan laju pertumbuhan 5,5% per tahun, dan 5,4% per tahun.

Kebijakan ketenagakerjaan jangka panjang diarahkan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, sebagai penopang pertumbuhan ekonomi, perluasan lapangan kerja sehingga tingkat pengangguran berada dalam tingkat natural, dan peningkatan kesejahteraan. Produktivitas tenaga kerja ditingkatkan melalui pendidikan, vokasi, dan pelatihan, serta pemanfaatan kemajuan teknologi. Upaya-upaya tersebut juga diintegrasikan dengan peningkatan relevansi antara keahlian yang dimiliki dengan dunia kerja, dan pemantapan sistem perlindungan tenaga kerja. Target-target ini direncanakan tercapai dalam tiga tahap antara tahun 2016-2045. Tahap Pertama (2016-2025) adalah Pembentukan sistem dan proses pendidikan dan pelatihan vokasi dilanjutkan untuk meningkatkan relevansi keahlian dengan dinamika kebutuhan pasar kerja, terutama untuk mengantisipasi disrupsi pasar kerja akibat perkembangan teknologi dengan berfokus pada keahlian bidang STEM (*stechnology, engineering and mathematics*). Perpindahan tenaga kerja dipermudah melalui dukungan sistem pelatihan (termasuk *re-skilling* dan *up-grading*) dan informasi pasar kerja yang dinamis dan mutakhir, serta sertifikasi kompetensi yang mengacu pada standar internasional. Perbaikan iklim ketenagakerjaan untuk mewujudkan pasar tenaga kerja fleksibel terus dilanjutkan. Pemantapan pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional bagi tenaga kerja dilakukan dengan dukungan kelembagaan yang mapan Tahap Kedua (2025-2035). Pengembangan sistem informasi pasar kerja diarahkan untuk mampu mendeteksi dinamika individu dalam pasar kerja. Pendidikan dan pelatihan vokasi yang telah terlembaga dengan baik terus diperkuat, sehingga menghasilkan tenaga kerja berkeahlian menengah dan tinggi yang semakin relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Penyelenggaraan perlindungan bagi tenaga kerja secara menyeluruh melalui sistem jaminan sosial nasional terus ditingkatkan

Tahap Ketiga (2036-2045). Sejalan dengan majunya teknologi, selain kemampuan teknis, peningkatan kemampuan spesifik manusia yang tidak tergantikan oleh mesin (*soft-skills*). Tenaga kerja secara adaptif meningkatkan kemampuan teknisnya ke arah yang lebih kompleks sesuai kebutuhan.

Pada tahun 2045 nanti, Tingkat partisipasi tenaga kerja meningkat menjadi 78% dan tenaga kerja perempuan menjadi 65%. Angkatan kerja dengan pendidikan SMA keatas menjadi 90%. Porsi tenaga kerja sektor pertanian menurun menjadi 13 % dengan kesejahteraan petani yang lebih baik. Tingkat pengangguran terbuka terjaga pada tingkat *natural unemployment rate* (3-4%) angkatan kerja. Tabel 3.56 di bawah ini menunjukkan pertumbuhan indikator-indikator ketenagakerjaan berdsarakan target-target selama periode 2015-2045.

Tabel 3.56
Perubahan Rata-Rata Per Tahun Selama Periode 2015-2045
Beberapa Indikator Ketenagakerjaan

	2015	2020	2025	2030	2035	240	2045	Perubahan % Per tahun
Angkatan Kerja	122.40	132.51	143.46	155.31	168.13	182.02	197.06	1,6
Penduduk Yang Bekerja (PYB)	114.80	124.86	135.76	147.56	160.33	174.17	189.16	1,7
PYB Pertanian	40.30	37.37	34.65	32.13	29.79	27.62	25.61	-1.5
Pengangguran	7.60	7.65	7.70	7.75	7.80	7.85	7.90	0.13
Angkatan Kerja \geq SLA	48.10	59.94	74.70	93.09	116.00	144.56	180.15	4.5

Sumber : diproyeksi berdasarkan Tabel 3.2, hal 43, Bappenas 2019

Tabel 3.56 di atas menunjukkan bahwa selama periode 2015-2045, angkatan kerja tumbuh 1,6% per tahun, lapangan kerja (PYB) tumbuh 1,7% per tahun, lapangan kerja pertanian turun 1,5% per tahun, pengangguran bertambah 0,13% per tahun dan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA tumbuh 4,5% per tahun. Selama periode 2015-2045 target pertumbuhan rata-rata adalah 5,6% per tahun yang menghasilkan pertumbuhan lapangan kerja sebesar rata-rata 1,7% per tahun. Dengan demikian angka elastisitas kesempatan kerja adalah 0,31. Untuk menambah lapangan kerja sebesar 1% per tahun, maka ekonomi harus tumbuh 3,2% per tahun. Data pada Tabel 3.57 di atas menunjukkan bahwa tantangan terberat adalah bagaimana meningkatkan jumlah angkatan kerja berpendidikan \geq SLA sebesar 4,5% per tahun.

Tabel 3.57
Perubahan Beberapa Indikator Ketenagakerjaan Periode 2015-2045
(Juta orang/tahun)

	Periode						Rata- Rata Per tahun 2015-45
	2015- 20	2020- 25	2025- 30	2030- 35	2035- 40	2040- 45	
Angkatan Kerja	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0	2.49
PYB	2.01	2.18	2.36	2.56	2.77	3.00	2.48
PYB Pertanian	-0.59	-0.54	-0.50	-0.47	-0.43	-0.40	-0.49
Pengangguran	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Angkatan Kerja \geq SLA	2.4	3.0	3.7	4.6	5.7	7.1	4.40

Sumber : diproyeksi berdasarkan Tabel 3.2, hal 43, Bappenas 2019

Data pada Tabel 3.57 di atas menunjukkan bahwa ada askelerasi kebutuhan penyediaan lapangan kerja, yaitu dari 2 juta orang per tahun selama periode 2015-2020 menjadi 3 juta orang

per tahun selama periode 2040-2045. Lapangan kerja per tanih menurun sebesar sekitar 500 ribu orang per tahun selama periode 2015-20230. Selama periode selanjutnya melambat, menjadi 400.000 orang per tanih pada periode 2040-2045. data juga menunjukkan adanya akselerasi kebutuhan peningkatan pendidikan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA, dari 2.4 juta

D.4.8.1.2. Isu-Isu Ketenagakerjaan Prioritas

Berdasarkan data-data pada Tabel 3.56 dan Tabel 3.57 di atas, ada beberapa isu kebijakan ketenagakerjaan yang perlu menjadi prioritas.

1. Memenuhi Percepatan Kebutuhan Peningkatan Kualitas Angkatan Kerja

Target pencapaian angkatan kerja dengan pendidikan minimal SLA telah menimbulkan beban penambahan lulusan pendidikan SLA dan perguruan tinggi sebesar rata-rata 4,4 juta per tahun, namun pola perkembangan angkanya terakselerasi. Pada periode 2035-2040 beban terakselerasi menjadi dua kali lipat, dan pada periode 2040-2045 menjadi tiga kali lipat. Beban itu menuntut akselerasi, dan menuntut adanya koordinasi antara kementerian pendidikan dan ketenagakerjaan, agar tidak terjadi tumpang tinggi antara pendidikan dan pelatihan, sehingga tidak terjadi pemborosan sumber daya keuangan negara.

2. Potensi Persoalan Over Education

Tabel 3.57 di atas menunjukkan pada sejak periode 2015-2020 sebenarnya laju pertumbuhan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA, sudah lebih tinggi dari jumlah pertumbuhan lapangan kerja. Selama periode ini pertumbuhan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA adalah 2,4 juta orang per tahun, namun pertumbuhan lapangan kerja diukur dengan PYB adalah 2 juta orang per tahun. Selanjutnya data BPS menunjukkan bahwa pada tahun 2019 proporsi angka kerja berpendidikan tinggi (\geq diploma) sudah mencapai 12,5%, dengan laju pertumbuhan selama periode 1997-2019 adalah 6,9% per tahun. Bila target-target di atas terus dikejar, tanpa adaptasi atau penyiapan strategi lain, maka potensi pemborosan sumber daya akan semakin besar.

3. Persoalan Akselerasi Tingkat Partisipasi Kerja Perempuan

Bila ingin mencapai target TPAK perempuan sebesar 65%, maka lapangan kerja untuk perempuan selama periode 2015-2045 harus tumbuh 1,9% per tahun. Masalahnya adalah apakah target itu dapat tercapai dan faktor-faktor apa yang akan mempengaruhinya. Perlu dikaji seberapa besar pengaruh faktor-faktor non ekonomi dalam pengambilan keputusan bekerja di kalangan perempuan usia kerja di Indonesia. Masalah lain adalah apakah pertumbuhan lapangan kerja perempuan akan mengorbankan lapangan kerja untuk laki-laki. Selama periode 2023-2024 sebaiknya akar masalah rendahnya TPAK perempuan sudah semakin dipahami, sehingga pada tahun 2025-2035, dapat dilakukan akselerasi TPAK dengan memprioritaskan sektor industri dan jasa-jasa menengah. Pada tahun 2035-2045 ketika tata nilai dan institusi sudah semakin lengkap dan kuat, maka akselerasi TPAK perempuan dapat dilanjutkan dengan prioritas di sektor-sektor

jasa modern. Sektor-sektor tersebut amat menuntut kemampuan non teknis, dimana tenaga kerja perempuan memiliki talenta yang baik.

4. Penyiapan Angkatan Kerja Yang Berpindah Dari Sektor Pertanian

Selama periode 2015-2045 diperkirakan ada sekitar 14,7 juta orang angkatan kerja pertanian yang pindah ke sektor-sektor lain. Jumlah ini merupakan potensi sangat besar dan tidak dapat dibiarkan begitu saja. Perlu disiapkan lapangan-lapangan kerja baru berdasarkan riset-riset terbaru, dengan mempertimbangkan perkembangan selama masa Covid-19 dan Konflik Rusia-Ukraina yang diperkirakan akan memperburuk kondisi perekonomian global

5. Akselerasi Peranan Perekonomian Kalimantan Dan Papua

Pada tahun 2015 kontribusi perekonomian Kalimantan adalah 8,2% dan Maluku-Papua adalah 2,7%. Pada tahun 2045 kontribusi perekonomian Kalimantan diperkirakan mencapai 10,1%, sedangkan Maluku dan Papua adalah 3,8%. Bila membandingkan proporsi luas wilayahnya dalam luas daratan Indonesia, maka peranan ekonomi Kalimantan, apalagi Papua masih sangat kecil. Pada sisi lain, juga disadari bahwa peningkatan peran yang terlalu cepat dari dua wilayah ini menimbulkan persoalan-persoalan sosial yang besar. Data menunjukkan pada pada masa 25 tahun yang lalu di tiga wilayah ini pernah terjadi konflik-konflik, yang belum akan pulih sepenuhnya dalam waktu satu generasi. Karena itu adalah lebih baik bersikap lebih menjamin bahwa target peningkatan peranan kedua wilayah ini, pada tahun 2045 akan tercapai. Akselerasi peningkatan peranan ekonomi wilayah Kalimantan dan Papua dalam perekonomian nasional lebih mungkin dilakukan pada periode 2045-2085.

D.4.8.1.3. Rekomendasi Kebijakan

1. Secara umum, strategi-strategi dan kebijakan-kebijakan jangka menengah yang disusun secara bertahap berdasarkan dokumen Visi Indonesia 2045, masih tetap dapat dilaksanakan, dengan beberapa penguatan. Misalnya target pertumbuhan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA yang mencapai hampir tiga kali pertumbuhan angkatan kerja, bila diimbangi dengan peningkatan kualitas, dan penguatan akses pasar kerja global, justru akan memberikan dampak yang lebih besar dari yang diharapkan.
2. Penguatan yang paling rasional, dengan biaya yang paling murah, dan resiko paling kecil adalah peningkatan kemampuan digitalisasi para tenaga kerja. Peningkatan digitalisasi, sebaiknya diikuti dengan otomatisasi, untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pasar tenaga kerja. Digitalisasidan otomatisasi ini akan sangat mendukung efektifitas pencapaian target-target jangka menengah dan panjang, dalam Visi Indonesia 2045. Kemampuan digitalisasi akan memungkinkan para pekerja memiliki akses lapangan kerja formal, namun fleksibel. Digitalisasi dan otomatisasi juga akan meningkatkan kualitas hidup dan jaminan masa depan, karena secara otomatis dan terintegrasi .

3. Mengingat besarnya manfaat digitalisasi maka proses ini sebaiknya dilakukan lebih cepat, yaitu pada periode 2025-2030 sehingga para tahun 2035-2045 orientasi peningkatan kemampuan non teknis (*soft skill*) para pekerja lebih difokuskan kepada kualitas dan daya adaptasi terhadap perubahan maupun dirupsi-dirupsi. Persiapan-persiapan dan pelaksanaan-pelaksanaan awal dapat dilakukan pada tahun 2023-2024, untuk menghindari peningkatan beban yang mendadak besar.
4. Penyiapan secara khusus angkatan kerja yang berpindah dari sektor pertanian. Pada periode 2025-2030 dan 2030-2035 setiap tahun ada sekitar 500.000 orang per tahun yang berpindah dari sektor pertanian. Dalam periode ini fokus pemindahan yang paling mungkin adalah ke sektor industri, khususnya industri kelas menengah. Pada periode 2035-2045 seiring dengan semakin besarnya peranan sektor-sektor jasa, maka prioritas penyiapan tenaga kerja sektor pertanian adalah ke sektor jasa, yang lebih banyak membutuhkan keahlian non teknis. Karena itu pada masa ini, pelatihan non teknis harus diakselerasi
5. Percepatan mobilitas sukarela angkatan kerja dari wilayah-wilayah surplus tenaga kerja dan mengalami kejenuhan struktural, ke wilayah-wilayah lain yang masih belum dimanfaatkan sepenuhnya (*under utilized*), seperti Kalimantan, Maluku, Papua. Langkah percepatan sebaiknya dilakukan dengan cermat dan hati-hati untuk menghindarkan masalah-masalah SARA. Berbagai langkah dapat dilakukan untuk melaksanakan hal ini seperti mengembalikan putra-putra daerah ke daerah masing-masing, sebagai pembalikan dari *brain drain* yang telah terjadi, di masa lampau, meningkatkan kemampuan interaksi sosial, penyamaan persepsi dan penguatan nasionalisme.

D.4.8.1.4.Rekomendasi Studi Lebih lanjut

Selama ini diskusi tentang dimensi sektoral, internasional, digitalisasi sudah cukup banyak dilakukan. Informasi-informasi tentang dampak perkembangan sektoral dan internasional sudah cukup banyak untuk dapat mempersiapkan strategi dan kebijakan. Demikian pula Pandemi Covid-2019 selama hampir tiga tahun, dan Konflik Rusi-Ukraina telah memberikan pembelajaran dan pengalaman berharga tentang manfaat digitalisasi dalam mempersiapkan masa depan dan menghadapi dirupsi-dirupsi. Informasi-informasi yang masih sangat kurang adalah aspek gender dan spasial khususnya untuk wilayah di luar Jawa. Karena itu riset-riset yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia 2045, di tahun-tahun depan difokuskan pada aspek gender, dan regional khususnya Kalimantan, Maluku dan Papua. Mengingat masih besarnya faktor-faktor non ekonomi dalam perkembangan perekonomian Indonesia, selama tiga generasi terakhir, maka kajian-kajian non ekonomi, mungkin juga perlu dipertimbangkan.

D.4.8.2.Strategi Yang Harus Disiapkan Untuk Pekerja Formal dan Informal

Dinamika pasar kerja telah terdisrupsi oleh adanya Revolusi Industri 4.0. Bahkan dalam beberapa kasus disrupsi semakin cepat karena munculnya pandemic covid19 tahun 2020. Ananta (2020, dan 2014) memperkirakan bahwa dampak perubahan teknologi digital terhadap dinamika migrasi mendorong biaya untuk melakukan permindahan menjadi semakin mudah dan murah. Tujuan migrasi (fisik) yang semula untuk mendekatkan seseorang ke dalam lingkungan kerja secara fisik adanya perbedaan tempat tinggal dan tempat bekerja, kini (dan masa depan) mengalami perubahan.

Mendekatkan pekerjaan secara fisik tidak lagi relevan karena seseorang (pekerja untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan secara fisik tidak selalu memerlukan kehadiran secara fisik. Kehadiran teknologi digital telah memungkinkan seseorang bekerja dirumah saja atau dikenal dengan Work from Home (WFH). Ini akan memangkas tidak hanya biaya transportasi tetapi juga waktu dibutuhkan untuk mencapai tempat kerja. Dengan kata lain, pekerja menjadi semakin produktif dan efisien.

Di sisi perusahaan, adopsi teknologi digital bukan saja akan meningkatkan produktivitas fisik telah mengubah ekosistem proses produksi. Secara bertahap namun pasti, perusahaan dan pekerja saling menyesuaikan. Pertanyaan yang relevan adalah siapa ya lebih dahulu mengubah ekosistem bisnis ? Pekerja atau perusahaan ? Belum ada penelitian empiris mendukung hipotesis tersebut, yang jelas perubahan teknologi digital telah mempengaruhi dinamika pasar kerja. Pasar kerja yang semula bersifat tidak flexible, dengan adanya perkembangan teknologi menjadi semakin flexible. Pasar tenaga kerja yang flexible ditandai dengan semakin sederhananya mekanisme bertemunya penawaran kerja dan permintaan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja yang fleksibel ditandai oleh banyaknya tenaga kerja yang berkerja berdasarkan kontrak . Mereka bekerja tidak bekerja secara fulltime.

Pada sisi penawaran, berkembangnya teknologi inovasi digital memungkinkan pekerja dapat melakukan pekerjaan yang bersifat multi tasking- apa saja dapat dikerjakan dengan tingkat keahlian yang dimiliki pekerja dan tidak tergantung pada jenis perjaan, lapangan pekerjaan, dan atau jabatan pekerjaan. Ananta (2022a) menyebutnya sebagai pekerja serabutan. Pekerja serabutan diuntungkan oleh berkembangnya teknlogi sehingga memunculkan fenomena wira wiri. Munculnya fenomena pekerja serabutan dan bersifat wira wiri ini Ini menambah kategory baru dalam literatur pasar kerja dan jenis pekerja yang demikian diperkirakan semakin banyak di masa depan.

Munculnya pasar tenaga kerja yang lebih flexible memberikan peluang baru dan sekaligus tantangan baru. Peluang baru karena dengan semakin flexible jumlah pekerjaan yang dapat diciptakan semakin besar (labor market creation). Namun dengan semakin flexible nya pasar kerja memunculkan tantangan baru karena skema asuransi dan segala bentuk jaminan social tenaga kerja semakin membutuhkan perangkat hukum dan institusi yang berbeda dengan lingkungan kerja sebelumnya.

Pada sisi permintaan,

Word Economic Forum tahun 2020 dalam laporannya berjudul Future Job memperkirakan bahwa pasar kerja ke depan (2020-2025) akan mengalami evolusi. Hal diyakini karena dalam hasil survainya perusahaan besar di tingkat local, nasional dan internasional akan melakukan adopsi teknologi akan dengan tingkat level teknologi dan jenisnya serta menurut sektornya. Adopsi dilakukan guna mempertahankan tingkat daya saing dan produktivitas menghadapi persaingan global. Jenis teknologi yang akan diadopsi mencakup antara lain, misal Pertanian, bahan makanan, CIT, Education, Health and Health Care hingga transportasi dan storage (lihat Tabel 3.58). Adopsi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi persyaratan level kompetensi.

Tabel 3.58

Technologies Likely to be Adopted by 2025, by Share of Companies Surveyed, Selected Sector

Technology/Sector	AGRI (%)	AUTO (%)	CON (%)	DIGCIT (%)	EDU (%)	ENG (%)	FS (%)	GOV (%)	HE (%)	MANF (%)	MIN (%)	OILG (%)	PS (%)	TRANS (%)
3D and 4D printing and modeling	54	67	39	99	69	69	27	45	65	69	46	79	40	60
Artificial intelligence (e.g. machine learning, neural networks, NLP)	62	70	73	95	76	81	90	65	88	71	76	71	76	88
Augmented and virtual reality	17	63	58	73	70	75	62	56	67	64	57	71	57	62
Big data analytics	86	88	91	96	95	70	91	85	89	91	90	85	80	94
Biotechnology	50	58	48	40	46	47	46	38	65	31	18	36	28	23
Cloud computing	75	80	82	96	95	68	98	95	84	92	87	85	88	94
Distributed ledger technology (e.g. blockchain)	31	40	41	72	61	50	73	40	72	41	50	46	53	38
E-commerce and digital trade	80	75	85	82	72	71	90	67	78	82	62	62	70	87
Encryption and cyber security	47	88	85	95	86	88	95	95	84	72	63	71	78	75
Internet of things and connected devices	88	82	84	92	62	64	88	79	95	84	90	93	74	70
New materials (e.g. nanotubes, graphene)	15	46	22	36	67	65	36	33	47	51	37	36	27	27
Power storage and generation	75	64	59	38	27	68	55	33	31	62	57	69	45	40
Quantum computing	18	21	17	51	25	41	44	35	35	21	29	25	19	36
Robots, humanoid	42	50	38	44	47	34	47	31	47	41	15	17	20	21
Robots, non-humanoid (industrial automation, drones, etc.)	64	60	52	61	59	65	53	50	56	79	90	79	35	69
Text, image and voice processing	50	59	62	90	89	88	89	89	88	64	76	87	79	65

Source: Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.

Note: AGRI = Agriculture, Food and Beverage; AUTO = Automotive; CON = Consumer; DIGCIT = Digital Communications and Information Technology; EDU = Education; ENG = Energy Utilities & Technologies; FS = Financial Services; GOV = Government and Public Sector; HE = Health and Healthcare; MANF = Manufacturing; MIN = Mining and Metals; OILG = Oil and Gas; PS = Professional Services; TRANS = Transportation and Storage.

Adopsi teknologi tidak hanya mengakibatkan munculnya jenis jenis pekerjaan baru yang membutuhkan pekerja baru dengan kompetensi baru, namun adopsi teknologi juga diperkirakan akan menurunkan permintaan tenaga kerja karena hilangnya jenis pekerjaan yang telah ada sebelumnya dengan level kompetensi yang telah ada sebelumnya. Sebagaimana dilaporkan dalam Laporan tersebut.

Tabel 3.59 :

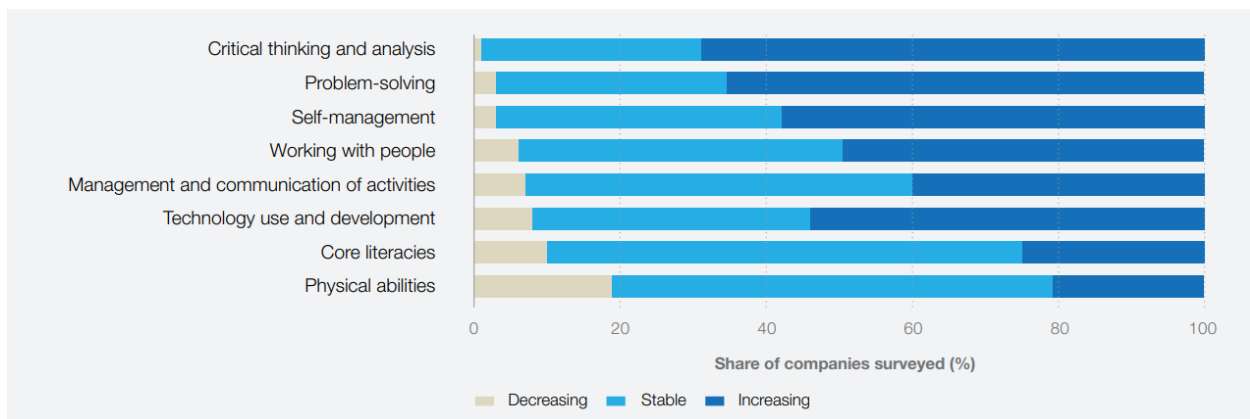
Top 20 Job Roles in Increasing and Decreasing Demand Across Industries

➤ Increasing demand		➤ Decreasing demand	
1	Data Analysts and Scientists	1	Data Entry Clerks
2	AI and Machine Learning Specialists	2	Administrative and Executive Secretaries
3	Big Data Specialists	3	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4	Digital Marketing and Strategy Specialists	4	Accountants and Auditors
5	Process Automation Specialists	5	Assembly and Factory Workers
6	Business Development Professionals	6	Business Services and Administration Managers
7	Digital Transformation Specialists	7	Client Information and Customer Service Workers
8	Information Security Analysts	8	General and Operations Managers
9	Software and Applications Developers	9	Mechanics and Machinery Repairers
10	Internet of Things Specialists	10	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
11	Project Managers	11	Financial Analysts
12	Business Services and Administration Managers	12	Postal Service Clerks
13	Database and Network Professionals	13	Sales Rep., Wholesale and Manuf., Tech. and Sci.Products
14	Robotics Engineers	14	Relationship Managers
15	Strategic Advisors	15	Bank Tellers and Related Clerks
16	Management and Organization Analysts	16	Door To Door Sales, News and Street Vendors
17	FinTech Engineers	17	Electronics and Telecoms Installers and Repairers
18	Mechanics and Machinery Repairers	18	Human Resources Specialists
19	Organizational Development Specialists	19	Training and Development Specialists
20	Risk Management Specialists	20	Construction Laborers

Source
Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.

Dari Tabel 3.59 di atas dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan untuk jenis jenis pekerjaan seperti data entry clerk, pembukuan akuntansi, akuntan dan auditors, hingga pekerja konstruksi. Sebaliknya permintaan tenaga kerja dengan keahlian sebagai data analyst, Artificial Inteligent, digital transformation specialist hingga risk management specialist. Salah satu ciri yang menonjol jenis jenis pekerjaan dan yang tercipta pekerjaan yang bersifat pengulangan dan teknis menjadi semakin mudah dan murah. Karakteristik ini mendukung munculnya perubahan ‘perilaku’ pasar kerja multitasking (serabutan ?) Penjelasan dan contoh contoh diatas menegaskan bahwa kemajuan teknologi telah mendorong pasar tenaga kerja semakin flexible. Kemajuan teknologi digital juga telah membantu mendorong tumbuhnya inovasi instrument pasar keuangan di pasar keuangan sehingga makin beragam skema pembiayaan, investasi, asurannya dan berbagai turunannya yang dapat diciptakan termasuk dampaknya terhadap inklusi finansial . Selain jenis pekerjaan yang hilang dan yang akan muncul, adopsi teknologi juga mendorong terjadinya perubahan dalam skill pekerja. Tabel ... berikut menyarikan persyaratan apa saja yang dibutuhkan dalam kaitannya denan revolusi tenaga kerja ke depan. Kelompok keterampilan dan keterampilan yang diperkirakan meningkat dengan meningkatnya permintaan di masa mendatang berdasarkan pangsa perusahaan yang disurvei.

Tabel 3.60
Kompetensi Yang Disukai Seiring Dengan Adopsi Teknologi Digital.



Revolusi Industri 4.0 telah memicu fenomena pasar tenaga kerja yang lebih flexible baik dari sisi permintaan maupun dari sisi pengeluaran. Meningkatnya jumlah pengangguran di banyak kasus dipicu oleh terjadinya pandemic covid19. Di Indonesia dinamika pasar tenaga kerja yang flexible banyak diisi oleh para pekerja informal. Pertanyaan yang relevan adalah bagaimana strategi untuk mempersiapkan pekerja formal, dan bagaimana strategi dalam memberikan perlindungan bagi pekerja informal

Revolusi Industri 4.0 juga telah mendorong evolusi pasar kerja terutama muncul dan menurunnya skill pekerja. Laporan dari World Economics Forum menyebutkan bahwa kemampuan perusahaan-perusahaan global untuk memanfaatkan potensi pertumbuhan adopsi teknologi baru terhalang oleh kekurangan keterampilan. Kesenjangan keterampilan di pasar tenaga kerja lokal dan ketidakmampuan untuk menarik bakat yang tepat tetap menjadi salah satu hambatan utama untuk adopsi teknologi baru.

Pemerintah bersama sektor swasta perlu memberikan akses ke reskilling dan upskilling agar pekerja dapat meningkatkan tingkat kecocokan dengan adanya teknologi baru. Meskipun kecocokan keterampilan yang tepat bukanlah prasyarat untuk melakukan transisi pekerjaan, namun produktivitas jangka panjang karyawan ditentukan oleh penguasaan kompetensi utama mereka. Para pengambil kebijakan merangkul sektor swasta dan pemangku kepentingan yang lain serta mensosialisasikan bahwa dalam jangka panjang dari investasi dalam modal manusia dan sosial. Momen saat ini memberikan kesempatan bagi para pemimpin dan pengambil keputusan dalam bisnis, pemerintah, dan kebijakan publik untuk memfokuskan upaya bersama pada peningkatan akses dan penyampaian reskilling dan upskilling, memotivasi pemindahan dan pekerjaan kembali, serta memanfaatkan labor market signaling tentang peluang baru yaitu nilai pasar pembelajaran yang dapat disampaikan melalui teknologi pendidikan dalam skala besar

Strategi Untuk Perlindungan Bagi Pekerja Infomal.

Seperti telah dijelaskan bagian sebelumnya, dampak kemajuan teknologi dan level adopsinya menentukan sejauh mana pasar kerja berevolusi. Pasar kerja yang semakin flexible, terjadinya berkurangnya jenis jenis pekerjaan dan munculnya jenis pekerjaan baru, bertumbuhnya jenis kompetensi baru (*emerging skill*) dan berkurangnya skill yang telah ada (*declining skill*). Di masa depan pengaruh evolusi di pasar kerja berpotensi berkontribusi terhadap peningkatan pertumbuhan pekerja informal. Tantangan ke depan bagi pemerintah adalah bagaimana strategi terbaik untuk memberikan perlindungan bagi pekerja informal tersebut.

Selama ini, perlindungan social dikelola oleh badan pemerintah terbatas untuk tenaga kerja formal dan bersifat full time. Rendahnya akses informasi terhadap pekerja informal mempersulit program pemerintah terkait dengan pembinaan, pelatihan, serta memberikan akses terhadap program program penjaminan social secara secara tepat sasaran, tepat waktu. Selain itu, ketika dinamika pasar tenaga kerja ke depan bertambah flexible, sepanjang tidak ada inovasi terhadap system jaminan tenaga kerja berbasis tenaga kerja formal, maka pekerja informal termasuk kontrak atau part time, maka pekerja informal tidak dapat mengakses program perlindungan pelayanan yang baik dari pemerintah

Namun seiring dengan berkembang teknologi pembayaran (fintech payment) serta semakin tinggi tingkat inklusi financial menyebabkan pengambil kebijakan (pemerintah) yang sebelumnya tidak banyak memiliki akses terhadap pekerja informal, kini memiliki potensi dapat mengakses informasi terhadap pekerja informal.

Sejatinya ,berkembangnya inovasi keuangan system jaminan social (perlindungan) pekerja dapat diubah dan diintegrasikan kedalam produk produk keuangan yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja informal. Pekerja informal mendapat bantuan dari bantuan pemerintah yang diintegrasikan kedalam produk produk keuangan setiap pekerja mendapatkan kontrak kerja. Informasi bersifat simetris informasi antara pekerja dan Lembaga asuransi yang dihubungkan dengan pasar asset menjadi pilihan bagi pekerja. Dengan demikian jaminan hari tua bagi pekerja serabutan (dan wira wiri), dapat diubah menjadi bentuk produk pasar uang yang dikemas (breakdown) menjadi skema fixed income atau investasi sekalipun.

Melalui pengembangan ekosistem yang baik di sektor keuangan dan dengan bantuan perkembangan teknologi, pemerintah memiliki banyak pilihan terhadap pendapatan yang diperoleh pekerja baik pekerja formal maupun informal. Karena akses terhadap sektor perbankan lebih dalam mengakses informasi terkait dengan penghasilan pekerja informasi, maka berbagai skema perpajakan dapat dikembangkan. Kebijakan fiskal melalui system keuangan yang terintegrasi dengan system penjaminan social.

Pasar tenaga kerja fleksibel sepanjang di dukung oleh system keuangan yang terintegrasi dengan system perbankan dan system keuangan yang lain dapat diakumulasikan ke sehingga dapat menjadi penjaminan social bagi para pekerja baik formal maupun informal.

BAB IV

PENUTUP

Bagian ini akan menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan studi-studi literatur, dan berbagai masukan dari para ahli ketenagakerjaan, melalui penyelenggaraan dua webinar.

4.1. Perkembangan Pra Pandemi Covid-19

Fenomena kronis, setidak-tidaknya sejak dekade 1970-an adalah perekonomian dualistik, ketimpangan sektoral dan regional, ketergantungan eksternal dalam hal bahan baku, barang modal, sumber dana, pasar, jasa-jasa berskala besar, modern dan bertaraf internasional, dan tenaga kerja berkualitas tinggi. Demikian juga masih besarnya pengaruh faktor-faktor non ekonomi, terutama politik, adat dan tata nilai, dalam menentukan jumlah dan kualitas pasokan faktor produksi, jumlah dan komposisi produksi barang/jasa, jumlah dan komposisi permintaan agregat

Selama periode 1960-2019 kinerja ekonomi Indonesia, dievaluasi berdasarkan pertumbuhan ekonomi, stabilitas harga umum, dan tingkat pengangguran terbuka, dapat dikatakan cenderung fluktuatif. Barulah sejak tahun 2013-2014 kinerja perekonomian Indonesia relatif stabil, dimana inflasi rendah pada angka 3%/tahun, tingkat pengangguran terbuka terus menurun, dan pada tahun 2019 lebih rendah dari 6%. Pertumbuhan ekonomi terus berlanjut di angka sekitar 5,0% per tahun, namun kurang memadai untuk penciptaan lapangan kerja bagi angkatan kerja baru. Perkembangan dibidang ketenagakerjaan adalah dominannya penduduk usia kerja, makin besarnya proporsi usia ≥ 60 tahun, makin besarnya proporsi penduduk wilayah urban, masih sangat rendahnya TPAK perempuan, dan terkonsentrasinya angkatan kerja terutama yang berkualitas tinggi, di pulau Jawa. Besarnya proporsi penduduk usia kerja menimbulkan dilema. Bila tidak dimanfaatkan dengan baik, merupakan pemborosan dan gagal merealisasikan peluang bonus demografi, Pada sisi lain peningkatan TPAK juga dapat menimbulkan masalah, karena setiap 1% kenaikan TPAK akan menambah pasokan angkatan kerja sebanyak 2 juta orang. Selama periode 1970 sampai sekarang terlihat gejala lambannya pertumbuhan proporsi lapangan kerja formal. Sampai tahun 2021 proporsi lapangan kerja informal masih mencapai 60%, dengan proporsi terbesar adalah berusaha sendiri, bekerja dibantu anggauta rumah tangga dan pekerja keluarga tidak dibayar.

4.2. Perkembangan Selama Periode Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 selama hampir tahun terakhir ini, telah berdampak besar terhadap ekonomi dan ketenagakerjaan Indonesia. Pada tahun 2020 perekonomian terkonstraksi, dan TPT meningkat menjadi 7,1%, namun kondisi ini tidak seburuk pada saat Krisis 1998. Konstraksi 2,1% di tahun 2020 jauh lebih rendah dari tahun 1998, dalam waktu satu tahun TPT mulai menurun, karena perekonomian segera mengalami pertumbuhan. Padahal pasca Krisis 1998, selama hampir satu dekade TPT mencapai antara 8%-11%. Inflasi berdasarkan IHK mencapai 75%

per tahun, sedangkan pada tahun 2020 yang terjadi adalah deflasi sekitar 1% per tahun. Pandemi Covid 19 juga belum merubah struktur produksi dan pengeluaran agregat, dan pengaruhnya terhadap penambahan proporsi lapangan kerja informal tidaklah signifikan.

Pandemi Covid-19 juga telah menimbulkan guncangan pada perekonomian daerah. Pada tahun 2020 seluruh perekonomian daerah mengalami kontraksi, dan sampai saat ini pemulihannya belum mencapai kondisi pra pandemi. Hasil studi menunjukkan bahwa di Indonesia, daerah-daerah yang mengalami kontraksi besar adalah yang mengandalkan pasar global, seperti Bali yang mengandalkan pariwisata internasional. Sampai saat ini perekonomian daerah belum kembali pulih ke level pra-pandemi, yang menyebabkan tingkat pengangguran menjadi lebih tinggi, perpindahan tenaga kerja ke sektor informal, menurunnya tingkat upah dan efisiensi.

Dampak Pandemi Covid-19 terhadap ketenagakerjaan sangat terasa, walaupun belum merubah struktur lapangan kerja. Diperkirakan ada potensi kerugian dimasa mendatang, yang dikenal sebagai *scarring effect*. Para pekerja juga mengalami *Learning Loss* menyebabkan hilangnya pendapatan saat ini, dan memburuknya prospek penghasilan dimasa mendatang, karena kemungkinan mendapatkan kembali pekerjaan dimasa mendatang, akan lebih sulit. Salah satu hasil perhitungan, menunjukkan bahwa potensi kerugian yang terindikasi akibat *scarring effect* adalah antara US\$ 253 miliar-US\$ 359 miliar dalam nilai sekarang (*present value*), yang setara dengan 24%-34% PDB Indonesia 2020.

Learning Loss tidak hanya dialami oleh pekerja tetapi juga industri/ perusahaan, namun industri relatif lebih mampu melakukan transformasi dibandingkan pekerja. Human Capital Accumulation (HCA) mencerminkan ketrampilan yang dimiliki pekerja (*softskill*) dan 'ketrampilan' yang dimiliki perusahaan adalah modal utama bagi pekerja dan juga perusahaan. Dalam pembangunan ketenagakerjaan, *Scarring Effect* akibat pandemic ini berdampak signifikan dalam jangka panjang. Dengan demikian, kehilangan *Softskill - Scarring effect*- karena pandemi covid19 sangat berpengaruh dalam dalam jangka panjang dan akan mengganggu prospek jangka panjang perekonomian Indonesia.

4.3. Prospek Ekonomi

Bila dikaitkan dengan Visi Indonesia 2045 (Bappenas, 2019) maka prospek jangka panjang perekonomian Indonesia, adalah baik. Target-target pertumbuhan ekonomi, stabilitas harga umum dan tingkat pengangguran terbuka untuk mentransformasi ekonomi selama 26 tahun (2019-2045) tidaklah ambisius. Indonesia pernah mencapai kinerja yang lebih baik dari target-target tersebut, dan masih potensial untuk mencapai kondisi yang lebih baik.

Faktor utama penyebab lambannya pemulihan ekonomi saat ini adalah ketidakpastian global. Pada periode Covid-19 permintaan agregat terganggu, bukan karena tidak ada permintaan, melainkan karena tertahan akibat pembatasan kegiatan. Konflik Rusia-Ukraina menyebabkan gangguan yang sangat besar terutama pada pasokan agregat. Akibatnya dunia usaha belum

kembali ke tingkat normal, ditandai dengan masih rendahnya total kapasitas produksi terpakai, yang menyebabkan pemulihan di bidang ketenagakerjaan terhambat.

4.4. Kebijakan-Kebijakan

Pemerintah telah bekerja keras merancang dan memilih kebijakan yang paling tepat yang harus diambil untuk memastikan bahwa tujuan pembangunan ekonomi ke depan. Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Indonesia akan berakhir tahun 2024, sehingga saat ini merupakan momentum yang sangat tepat untuk mempelajari dan memutuskan kebijakan apa yang paling tepat untuk memastikan bahwa tujuan pembangunan ekonomi Indonesia ke depan dapat dipenuhi oleh tenaga kerja.

Kebijakan-Kebijakan Ekonomi Makro

Kebijakan ekonomi makro yang disarankan adalah mengintegrasikan kebijakan jangka pendek untuk mengatasi output gap, dengan jangka panjang yang berorientasi kepada peningkatan kapasitas produksi agregat.

Salah satu prioritas utama peningkatan kapasitas produksi agregat adalah revitalisasi industri dengan mengkombinasikan kebijakan industri substitusi impor (*inward looking*) dan berorientasi ekspor (*outward looking*). Peningkatan kapasitas produksi dilakukan dengan menambah pusat-pusat pertumbuhan di luar pulau Jawa, khususnya Kawasan Timur Indonesia (KTI). Selain itu investasi juga diarahkan pada wilayah-wilayah kabupaten/kota untuk memperluas dan memperkuat pusat-pusat pertumbuhan. Penguatan kapasitas produksi agregat dapat dilakukan dengan terus mendorong pertumbuhan investasi, bersamaan dengan memperbaiki strukturnya. Perbaikan struktur investasi dilakukan dengan meningkat proporsi investasi di sektor industri, dan mendorong peningkatan proporsi pembentukan barang modal dalam proses produksi.

Dalam jangka sangat pendek, setidaknya-tidaknya sampai akhir tahun 2022, dampak resesi global akan segera terasa. Perkiraan dampak yang terjadi antara lain adalah laju inflasi yang akan terakselerasi, laju pertumbuhan ekonomi yang akan melambat dan potensi melambannya perluasan lapangan kerja, membesarnya tingkat pengangguran terbuka.

Kebijakan Kependudukan Dan Ketenagakerjaan

Kebijakan kependudukan dan ketenagakerjaan merupakan bagian tak terpisahkan karena ada hubungan timbal balik di antara keduanya. Kebijakan kependudukan paling umum adalah yang bersifat pencegahan dan penanganan. Prioritas kebijakan pencegahan adalah melanjutkan kebijakan yang telah ditempuh sejak dekade 1970an, yaitu pengendalian pertumbuhan penduduk melalui program keluarga berencana (KB). Kebijakan penanganan dilakukan meningkatkan kualitas penduduk, dan redistribusi penduduk. Peningkatan kualitas penduduk tetap dilakukan melalui pendidikan dan kesehatan, sedangkan redistribusi penduduk dilakukan melalui program transmigrasi dan bentuk-bentuk lain dari pengelolaan migrasi internal. Pengalaman-pengalaman

Indonesia selama sekitar 50 tahun dalam penyelenggaraan kebijakan kependudukan, diharapkan memberikan kontribusi perbaikan penyelenggaraannya, dalam rangka menyongsong Indonesia emas tahun 2045

Kebijakan ketenagakerjaan juga dapat dilakukan dengan melanjutkan kebijakan-kebijakan konvensional, seperti pengendalian angkatan kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial, penempatan dan pengawasan tenaga kerja. Tentu saja kebijakan-kebijakan tersebut dilakukan dengan lebih baik dan terintegrasi, dengan berbagai penyesuaian. Pandemi Covid-19 dan konflik Rusia-Ukraina telah mengakselerasi perubahan-perubahan dalam hal makin besarnya proporsi pekerja serabutan (*gig worker*), digitalisasi dan otomatisasi.

Akselerasi perubahan-perubahan tersebut menumbuhkan kebutuhan kebijakan-kebijakan non konvensional untuk mendukung/melengkapi kebijakan ketenagakerjaan yang konvensional. Kebijakan-kebijakan non konvensional terutama dibutuhkan untuk pelatihan-pelatihan tenaga kerja.

Saat ini, pekerja lebih percaya diri memanfaatkan keterampilannya (*skill*) daripada latar belakang pendidikannya untuk mencari pekerjaan. Hal ini dikarenakan keterampilan dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan industri atau pasar kerja. Keterampilan sangat menjadi penilaian penting perusahaan dalam menerima pekerja. sebagai contoh keterampilan bahasa asing, keterampilan digital marketing, dan keterampilan-keterampilan dasar lainnya menjadi prasyarat penting para pekerja untuk dapat memasuki dunia kerja di era sekarang ini. Pengambil Kebijakan perlu melakukan perancangan untuk mengidentifikasi perlu ada tidaknya penyesuaian keterampilan dengan perkembangan yang serba digital seperti saat ini.

Hasil-hasil penelitian organisasi buruh internasional (ILO) dan Bank Dunia, menunjukkan bahwa kekurangan utama tenaga kerja Indonesia adalah *softskill* yang rendah. Peran pelatihan sangat penting untuk meningkatkan *skill* pekerja Indonesia. Akses terhadap pelatihan dalam program Kartu Pra Kerja akan sangat terbantu dengan adanya digitalisasi, yang akan membantu perluasan penempatan tenaga kerja. Meskipun saat ini jumlah penerima kartu Pra Kerja masih sedikit, namun penting untuk meningkatkan keterampilan pekerja (*upskilling reskilling*).

Saat ini Indonesia harus menaruh perhatian besar untuk memelihara momentum, ditengah disrupsi dan ancaman resesi global sampai setidaknya-tidaknnya tahun 2023 nanti. Pandemi Covid-19, dan Perang Rusia-Ukraina menunjukkan bahwa perekonomian Indonesia masih terpengaruh oleh faktor-faktor non ekonomi, namun kebijakan-kebijakan ekonomi makro dan ketenagakerjaan harus tetap disusun secara rasional. Perhatian yang besar terhadap kebijakan-kebijakan jangka pendek, tidak boleh menghilangkan orientasi kebijakan jangka panjang.

Indonesia cukup tertolong dengan naiknya harga-harga komoditi ekspor, yang meningkatkan cadangan devisa dan penerimaan pemerintah. Bila kondisi ini dimanfaatkan dengan baik, harapan untuk tetap bertahan dalam kondisi resesi global, masih besar. Dengan mengkombinasikan kebijakan fiskal, moneter, yang disinkronkan dengan kebijakan kependudukan/ketenagakerjaan, Indonesia masih punya potensi besar untuk bertahan dan

melewati masa-masa sulit beberapa tahun ke depan, dengan tetap menikmati pertumbuhan ekonomi, perluasan lapangan kerja, dan laju inflasi yang masih dalam batas tidak berbahaya. .

4.5 Isu-Isu Prioritas Bidang Ketenagakerjaan Dalam Jangka Panjang

I. Sasaran Dan Strategi Reformasi Kebijakan Ketenagakerjaan Menuju Indonesia 2045

Dokumen Visi Indonesia 2045 menyatakan bahwa untuk mencapai kondisi 2045, maka selama periode 2015-2045 pembangunan akan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu yaitu: (i) tahap penguatan struktur ekonomi (2016-2025). Pada tahap ini laju pertumbuhan ekonomi adalah 5,1% per tahun dan 6,0% per tahun. ; (ii) Tahap percepatan pertumbuhan berbasis inovasi (2025-2035) dengan laju pertumbuhan ekonomi adalah 6,2% per tahun dan 5,9% per tahun dan 5,6% per tahun, (iii) tahap modernisasi ekonomi berbasis kualitas (2036-2045), dengan laju pertumbuhan 5,5% per tahun, dan 5,4% per tahun.

Kebijakan ketenagakerjaan jangka panjang diarahkan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, sebagai penopang pertumbuhan ekonomi, perluasan lapangan kerja sehingga tingkat pengangguran berada dalam tingkat natural, dan peningkatan kesejahteraan. Produktivitas tenaga kerja ditingkatkan melalui pendidikan, vokasi, dan pelatihan, serta pemanfaatan kemajuan teknologi. Upaya-upaya tersebut juga diintegrasikan dengan peningkatan relevansi antara keahlian yang dimiliki dengan dunia kerja, dan pemantapan sistem perlindungan tenaga kerja. Target-target ini direncanakan tercapai dalam tiga tahap antara tahun 2016-2045. Tahap Pertama (2016-2025) adalah *Pembenahan sistem dan proses pendidikan dan pelatihan vokasi dilanjutkan untuk meningkatkan relevansi keahlian dengan dinamika kebutuhan pasar kerja, terutama untuk mengantisipasi disrupsi pasar kerja akibat perkembangan teknologi dengan berfokus pada keahlian bidang STEM (stechnology, engineering and mathematics)*. Perpindahan tenaga kerja dipermudah melalui dukungan sistem pelatihan (termasuk *re-skilling* dan *up-grading*) dan informasi pasar kerja yang dinamis dan mutakhir, serta sertifikasi kompetensi yang mengacu pada standar internasional. Perbaiki iklim ketenagakerjaan untuk mewujudkan pasar tenaga kerja fleksibel terus dilanjutkan. Pemantapan pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional bagi tenaga kerja dilakukan dengan dukungan kelembagaan yang mapan Tahap Kedua (2025-2035). Pengembangan sistem informasi pasar kerja diarahkan untuk mampu mendeteksi dinamika individu dalam pasar kerja. Pendidikan dan pelatihan vokasi yang telah terlembaga dengan baik terus diperkuat, sehingga menghasilkan tenaga kerja berkeahlian menengah dan tinggi yang semakin relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Penyelenggaraan perlindungan bagi tenaga kerja secara menyeluruh melalui sistem jaminan sosial nasional terus ditingkatkan

Tahap Ketiga (2036-2045). *Sejalan dengan majunya teknologi, selain kemampuan teknis, peningkatan kemampuan spesifik manusia yang tidak tergantikan oleh mesin (soft-skills). Tenaga kerja secara adaptif meningkatkan kemampuan teknisnya ke arah yang lebih kompleks sesuai kebutuhan.*

Pada tahun 2045 nanti, Tingkat partisipasi tenaga kerja meningkat menjadi 78% dan tenaga kerja perempuan menjadi 65%. Angkatan kerja dengan pendidikan SMA keatas menjadi 90%. Porsi tenaga kerja sektor pertanian menurun menjadi 13 % dengan kesejahteraan petani yang lebih baik. Tingkat pengangguran terbuka terjaga pada tingkat *natural unemployment rate* (3-4%) angkatan kerja. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan pertumbuhan indikator-indikator ketenagakerjaan berdsarakan target-target selama periode 2015-2045.

Perubahan Rata-Rata Per Tahun Selama Periode 2015-2045
Beberapa Indikator Ketenagakerjaan

	2015	2020	2025	2030	2035	240	2045	Perubahan % Per tahun
Angkatan Kerja	122.40	132.51	143.46	155.31	168.13	182.02	197.06	1,6
Penduduk Yang Bekerja (PYB)	114.80	124.86	135.76	147.56	160.33	174.17	189.16	1,7
PYB Pertanian	40.30	37.37	34.65	32.13	29.79	27.62	25.61	-1.5
Pengangguran	7.60	7.65	7.70	7.75	7.80	7.85	7.90	0.13
Angkatan Kerja \geq SLA	48.10	59.94	74.70	93.09	116.00	144.56	180.15	4.5

Sumber : diproyeksi berdasarkan Tabel 3.2, hal 43, Bappenas 2019

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa selama periode 2015-2045, angkatan kerja tumbuh 1,6% per tahun, lapangan kerja (PYB) tumbuh 1,7% per tahun, lapangan kerja per tanian turun 1,5% per tahun, pengangguran bertambah 0,13% per tahun dan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA tumbuh 4,5% per tahun. Selama periode 2015-2045 target pertumbuhan rata-rata adalah 5,6% per tahun yang menghasilkan pertumbuhan lapangan kerja sebesar rata-rata 1,7% per tahun. Dengan demikian angka elastisitas kesempatan kerja adalah 0,31. Untuk menambah lapangan kerja sebesar 1% per tahun, maka ekonomi harus tumbuh 3,2% per tahun. Data pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tantangan terberat adalah bagaimana meningkatkan jumlah angkatan kerja berpendidikan \geq SLA sebesar 4,5% per tahun.

Tabel 2
Perubahan Beberapa Indikator Ketenagakerjaan Periode 2015-2045
(Juta orang/tahun)

	Periode						Rata- Rata Per tahun 2015-45
	2015- 20	2020- 25	2025- 30	2030- 35	2035- 40	2040- 45	
Angkatan Kerja	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0	2.49

PYB	2.01	2.18	2.36	2.56	2.77	3.00	2.48
PYB Pertanian	-0.59	-0.54	-0.50	-0.47	-0.43	-0.40	-0.49
Pengangguran	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Angkatan Kerja \geq SLA	2.4	3.0	3.7	4.6	5.7	7.1	4.40

Sumber : diproyeksi berdasarkan Tabel 3.2, hal 43, Bappenas 2019

Data pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa ada akselerasi kebutuhan penyediaan lapangan kerja, yaitu dari 2 juta orang per tahun selama periode 2015-2020 menjadi 3 juta orang per tahun selama periode 2040-2045. Lapangan kerja per taniian menurun sebesar sekitar 500 ribu orang per tahun selama periode 2015-20230. Selama periode selanjutnya melambat, menjadi 400.000 orang per tahun pada periode 2040-2045 . data juga menunjukkan adanya akselerasi kebutuhan peningkatan pendidikan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA, dari 2.4 juta orang per tahun selama periode 2015-2020, menjadi 7,1 juta per tahun selama periode 2040-2045

II. Isu-Isu Ketenagakerjaan Prioritas

Ada beberapa isu ketenagakerjaan yang perlu menjadi prioritas.

1. Memenuhi Percepatan Kebutuhan Peningkatan Kualitas Angkatan Kerja

Target pencapaian angkatan kerja dengan pendidikan minimal SLA telah menimbulkan beban penambahan lulusan pendidikan SLA dan perguruan tinggi sebesar rata-rata 4,4 juta per tahun, namun pola perkembangan angkanya terakselerasi. Pada periode 2035-2040 beban terakselerasi menjadi dua kali lipat, dan pada periode 2040-2045 menjadi tiga kali lipat. Beban itu menuntut akselerasi, dan menuntut adanya koordinasi antara kementerian pendidikan dan ketenagakerjaan, agar tidak terjadi tumpang tinggi antara pendidikan dan pe`latihan, sehingga tidak terjadi pemborosan sumber daya keuangan negara.

2. Potensi Persoalan Over Education

Tabel 2 di atas menunjukkan pada sejak periode 2015-2020 sebenarnya laju penambahan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA, sudah lebih tinggi dari jumlah penambahan lapangan kerja. Selama periode ini penambahan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA adalah 2,4 juta orang per tahun, namun pertumbuhan lapangan kerja diukur dengan PYB adalah 2 juta orang per tahun. Selanjutnya data BPS menunjukkan bahwa pada tahun 2019 proporsi angka kerja berpendidikan tinggi (\geq diploma) sudah mencapai 12,5%, dengan laju pertumbuhan selama periode 1997-2019 adalah 6,9% per tahun. Bila target-target di atas terus dikejar, tanpa adaptasi atau penyiapan strategi lain, maka potensi pemborosan sumber daya akan semakin besar.

3. Persoalan Akselerasi Tingkat Partisipasi Kerja Perempuan

Bila ingin mencapai target TPAK perempuan sebesar 65%, maka lapangan kerja untuk perempuan selama periode 2015-2045 harus tumbuh 1,9% per tahun. Masalahnya adalah apakah target itu dapat tercapai dan faktor-faktor apa yang akan mempengaruhinya. Perlu dikaji

seberapa besar pengaruh faktor-faktor non ekonomi dalam pengambilan keputusan bekerja di kalangan perempuan usia kerja di Indonesia. Masalah lain adalah apakah pertumbuhan lapangan kerja perempuan akan mengorbankan lapangan kerja untuk laki-laki.

4. Penyiapan Angkatan Kerja Yang Berpindah Dari Sektor Pertanian

Selama periode 2015-2045 diperkirakan ada sekitar 14,7 juta orang angkatan kerja pertanian yang pindah ke sektor-sektor lain. Jumlah ini merupakan potensi sangat besar dan tidak dapat dibiarkan begitu saja. Perlu disiapkan lapangan-lapangan kerja baru berdasarkan riset-riset terbaru, dengan mempertimbangkan perkembangan selama masa Covid-19 dan Konflik Rusia-Ukraina yang diperkirakan akan memperburuk kondisi perekonomian global.

5. Akselerasi Peranan Perekonomian Kalimantan Dan Papua

Pada tahun 2015 kontribusi perekonomian Kalimantan adalah 8,2% dan Maluku-Papua adalah 2,7%. Pada tahun 2045 kontribusi perekonomian Kalimantan diperkirakan mencapai 10,1%, sedangkan Maluku dan Papua adalah 3,8%. Bila membandingkan proporsi luas wilayahnya dalam luas daratan Indonesia, maka peranan ekonomi Kalimantan, apalagi Papua masih sangat kecil. Pada sisi lain, juga disadari bahwa peningkatan peran yang terlalu cepat dari dua wilayah ini menimbulkan persoalan-persoalan sosial yang besar. Data menunjukkan pada pada masa 25 tahun yang lalu di tiga wilayah ini pernah terjadi konflik-konflik, yang belum akan pulih sepenuhnya dalam waktu satu generasi. Karena itu adalah lebih baik bersikap lebih menjamin bahwa target peningkatan peranan kedua wilayah ini, pada tahun 2045 akan tercapai. Akselerasi peningkatan peranan ekonomi wilayah Kalimantan dan Papua dalam perekonomian nasional lebih mungkin dilakukan pada periode 2045-2085.

III. Rekomendasi Kebijakan

1. Secara umum, strategi-strategi dan kebijakan-kebijakan jangka menengah yang disusun secara bertahap berdasarkan dokumen Visi Indonesia 2045, masih tetap dapat dilaksanakan, dengan beberapa penguatan. Misalnya target pertumbuhan angkatan kerja berpendidikan \geq SLA yang mencapai hampir tiga kali pertumbuhan angkatan kerja, bila diimbangi dengan peningkatan kualitas, dan penguatan akses pasar kerja global, justru akan memberikan dampak yang lebih besar dari yang diharapkan.
2. Penguatan yang paling rasional, dengan biaya yang paling murah, dan resiko paling kecil adalah peningkatan kemampuan digitalisasi para tenaga kerja. Peningkatan digitalisasi, sebaiknya diikuti dengan otomatisasi, untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pasar tenaga kerja. Digitalisasidan otomatisasi ini akan sangat mendukung efektifitas pencapaian target-target jangka menengah dan panjang, dalam Visi Indonesia 2045. Kemampuan digitalisasi akan memungkinkan para pekerja memiliki akses lapangan kerja formal, namun fleksibel. Digitalisasi dan otomatisasi juga akan meningkatkan kualitas hidup dan jaminan masa depan, karena secara otomatis dan terintegrasi .

3. Mengingat besarnya manfaat digitalisasi maka proses ini sebaiknya dilakukan lebih cepat, yaitu pada periode 2025-2030 sehingga para tahun 2035-2045 orientasi peningkatan kemampuan non teknis (*soft skill*) para pekerja lebih difokuskan kepada kualitas dan daya adaptasi terhadap perubahan maupun dirupsi-dirupsi. Persiapan-persiapan dan pelaksanaan-pelaksanaan awal dapat dilakukan pada tahun 2023-2024, untuk menghindari peningkatan beban yang mendadak besar.
4. Penyiapan secara khusus angkatan kerja yang berpindah dari sektor pertanian. Pada periode 2025-2030 dan 2030-2035 setiap tahun ada sekitar 500.000 orang per tahun yang berpindah dari sektor pertanian. Dalam periode ini fokus pemindahan yang paling mungkin adalah ke sektor industri, khususnya industri kelas menengah. Pada periode 2035-2045 seiring dengan semakin besarnya peranan sektor-sektor jasa, maka prioritas penyiapan tenaga kerja sektor pertanian adalah ke sektor jasa, yang lebih banyak membutuhkan keahlian non teknis. Karena itu pada masa ini, pelatihan non teknis harus diakselerasi
5. Percepatan mobilitas sukarela angkatan kerja dari wilayah-wilayah surplus tenaga kerja dan mengalami kejenuhan struktural, ke wilayah-wilayah lain yang masih belum dimanfaatkan sepenuhnya (*under utilized*), seperti Kalimantan, Maluku, Papua. Langkah percepatan sebaiknya dilakukan dengan cermat dan hati-hati untuk menghindarkan masalah-masalah SARA. Berbagai langkah dapat dilakukan untuk melaksanakan hal ini seperti mengembalikan putra-putra daerah ke daerah masing-masing, sebagai pembalikan dari *brain drain* yang telah terjadi, di masa lampau, meningkatkan kemampuan interaksi sosial, penyamaan persepsi dan penguatan nasionalisme.

IV. Rekomendasi Studi Lebih lanjut

Selama ini diskusi tentang dimensi sektoral, internasional, digitalisasi sudah cukup banyak dilakukan. Informasi-informasi tentang dampak perkembangan sektoral dan internasional sudah cukup banyak untuk dapat mempersiapkan strategi dan kebijakan. Demikian pula Pandemi Covid-2019 selama hampir tiga tahun, dan Konflik Rusi-Ukraina telah memberikan pembelajaran dan pengalaman berharga tentang manfaat digitalisasi dalam mempersiapkan masa depan dan menghadapi dirupsi-dirupsi. Informasi-informasi yang masih sangat kurang adalah aspek gender dan spasial khususnya untuk wilayah di luar Jawa. Karena itu riset-riset yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia 2045, di tahun-tahun depan difokuskan pada aspek gender, dan regional khususnya Kalimantan, Maluku dan Papua. Mengingat masih besarnya faktor-faktor non ekonomi dalam perkembangan perekonomian Indonesia, selama tiga generasi terakhir, maka kajian-kajian non ekonomi, mungkin juga perlu dipertimbangkan.

KEPUSTAKAAN

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2019, *Visi Indonesia 2045 : Background Study*
Badan Pusat Statistik, Statistik Indonesia Berbagai Tahun
-----, 1995, *Statistik Dalam 50 Tahun Indonesia Merdeka*
-----, 2005, *Statistik 60 Tahun Indonesia Merdeka*
-----, 2015, *Statistik 70 Tahun Indonesia Merdeka*
-----, 2020, *Analisis Isu Terkini*
-----, 2021, *Potret Sensus Penduduk 2020*
- Economic Research Institute For ASEAN and East Asia, United Nations Development Program, 2018, *Project, 2045 : The Path To Peacefull and prosperous Indonesia in 2045 : High Level Seminar Preceedings*, Jakarta
-----, 2018, *Report of Project 2045 – Full Versions*
- Kasper, Wolfgang, Manfred E, Streit, Peter J.Boettke, 2012, *Institutional Economics : Property, Competition, Policies*, Massachusetts : EdwardElgar Publishing, Inc
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2021, *Review Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020-2024*
-----, 2021, *Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut ektor Dan Jabatan Tahun 2021 – 2024*
- Mankiw.N.,Gregory, 2005, *Macroeconomics* 7th Edition, New York, Worth Publisher
- Papanek, Gustav F., Raden Pardede, Suahasil Nazara, 2014, *Pilihan Ekonomi Yang Dihadapi Presiden Baru, Jakarta : Pusat Transformasi Kebijakan Publik*
- Van Zanden, Jan Luiten, Daan Marks, 2012, *Ekonomi Indonesia 1800-2010*, Jakarta : PT Kompas Media Nusantara- KITLV Jakarta
- William, Stephen D., 2002, *Macroeconomics*. Boston : Pearson Education
- World Bank, 1999, *Indonesia, From Crisis to Opportunity*
-----, 2001, *Indoensia, The Imperative for Reform*



Laporan Background Study RPJMN Tahun 2025–2029 dan RPJPN 2025–2045 Bidang Ketenagakerjaan



Direktorat Ketenagakerjaan,
Kedepuisian Bidang Kependudukan dan
Ketenagakerjaan,
Kementerian PPN/ Bappenas.

**BACKGROUND STUDY RPJMN
BIDANG KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2024-2029**

LAPORAN AKHIR

Dr. Dwini Handayani

Oktober 2022

Pengantar

Pembangunan yang dilakukan Indonesia yang direncanakan melalui Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah (RPJMN) berisi target capaian dan menjadi acuan seluruh pemangku kebijakan. Dalam RPJMN 2020-2024, arah pembangunan Indonesia juga memperhatikan target-target dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). RPJMN 2020-2024 menjadi dasar untuk mencapai sasaran Visi Indonesia 2045 yaitu Indonesia Maju. Fokus utama dalam RPJMN tersebut adalah pencapaian infrastruktur, kualitas sumber daya manusia, layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik. RPJMN ini juga didasarkan pada kondisi Indonesia sehingga pembangunan dilakukan berdasarkan *evidence base*.

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia menyebabkan perekonomian seluruh dunia terdampak. Keharusan menjalankan protokol Kesehatan pencegahan penularan Covid-19 menyebabkan keterbatasan mobilitas dan pergerakan ekonomi. Kontraksi dan resesi ekonomi mengganggu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pandemi Covid-19 telah melanda Indonesia sejak 2020 dan sampai saat ini masih belum berubah menjadi endemi. RPJMN setelah 2024 menjadi lebih sulit dan penuh resiko ketidakpastian. Permasalahan baru yang terjadi antara lain *scarring effect* tenaga kerja karena sulitnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai atau bahkan tidak tersedia lowongan kerja. Metode pembelajaran daring yang terpaksa dilaksanakan secara tanpa rencana menyebabkan *learning loss*. Kondisi perlu menjadi salah satu pertimbangan dalam melakukan perencanaan pembangunan kedepan.

Megatrend society 5.0 yang mengubah kehidupan sehari-hari dengan menggunakan *Artificial Intelligent (AI)* juga mengubah peta permintaan dan penawaran tenaga kerja. Industri mulai menjadi lebih *capital intensive* dan memerlukan tenaga kerja dengan keahlian yang lebih tinggi. Selain megatrend AI, terdapat 3 megatrend lain yaitu megatrend lanjut usia, perempuan dan pemuda. Komposisi penduduk Indonesia yang berubah yaitu menua dimasa depan, makin berpartisipasi perempuan serta perubahan perilaku pemuda akan mengubah dinamika dan permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan akan tergantung pada karakteristik dan partisipasinya dalam pembangunan. Dinamisnya penawaran dan permintaan tenagakerja menyebabkan perencanaan menjadi lebih kompleks. Perencanaan perlu mempertimbangkan perubahan dan trend yang terjadi. Studi ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam menjelaskan fenomena terpilih untuk perencanaan pembangunan kedepan.

Ringkasan Eksekutif

Scarring Effect Ketenagakerjaan

- *Scarring*: efek negatif jangka panjang dari pengangguran terhadap pasar tenaga kerja di masa depan (Nilsen & Reiso, 2021).
- Individu yang pernah menganggur lebih mudah mengalami dampak negatif pasar tenaga kerja di masa depan.
- Dalam jangka pendek, pengangguran akan berimplikasi pada hilangnya pendapatan.
- Tren Kondisi Ketenagakerjaan: pengangguran meningkat di masa covid, lalu melandai, namun TPT usia muda justru menurun, pekerja informal meningkat.
- Pekerja rentan: mengalami peningkatan, di perdesaan dan laki-laki lebih besar, dengan upah separuh dari pekerja non-rentan

Megatren Ketenagakerjaan dan Proyeksi Ketenagakerjaan

- Proyeksi Tenaga Kerja 2021-2024: pertumbuhan pekerja paling tinggi yang dibutuhkan dengan jabatan manajer, namun secara jumlah paling banyak dibutuhkan pekerjaan dengan jabatan tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan.
- Dunia kemudian mulai bergerak ke *Society 5.0* yaitu menggunakan teknologi untuk tidak hanya untuk industri tetapi untuk segala aktivitas untuk mendapatkan kesejahteraan lebih tinggi.
- Penggunaan internet dalam kehidupan sehari-hari terjadi ketika pandemi Covid-19 terjadi di dunia dengan menggunakan telpon seluler yang dapat menjadi indikasi awal pertumbuhan *e-commerce*.
- Teknologi menjadi kebutuhan terutama karena adanya pembatasan tatap muka dan mobilitas. Bekerja bisa dari mana saja dengan Jam kerja yang fleksibel
- Proporsi pekerja di Indonesia berada di sektor informal dengan dominasi pekerja berpendidikan SMP dan kebawah.
- Penggunaan teknologi: internet mengalami peningkatan baik internet aktif dan internet seluler. Automasi di sektor industri juga sudah mulai terjadi namun saat ini belum memberikan dampak.
- Sulit mendapatkan tenaga kerja dengan kemampuan digital yang sesuai karena kemampuan implementasi belum memadai, kebutuhan data analisis sangat dibutuhkan di masa depan
- Selain megatrend penggunaan teknologi, megatrend yang lain adalah megatrend lansia, perempuan dan pemuda.
- Megatrend lansia: Susenas 2019: penduduk usia 60 tahun keatas sudah mencapai 9,6 persen dan diproyeksikan sebesar 20 persen di tahun 2040. Diproyeksikan 11 persen penduduk lanjut usia ini miskin (TNP2K, 2020).
- Dengan kemajuan teknologi kesehatan maka harapan hidup menjadi lebih panjang namun karena penuaan fungsi tubuh maka lansia ini memerlukan tambahan pengeluaran untuk kesehatannya.

- Perempuan makin berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Data menunjukkan bahwa share pendapatan perempuan cenderung meningkat.
- Megatrend pemuda: memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Tren yang terjadi: cenderung berpindah pekerjaan dan mencari yang sesuai dengan gaya hidup, *work life balance*, ingin pekerjaan yang jam kerjanya *hybrid*.
- Pemuda yang lahir sebagai *digital native* akan mudah beradaptasi dengan teknologi.

Protet Lulusan SMK: Partisipasi Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

- Partisipasi Angkatan Kerja SMK: cukup tinggi dengan jumlah paling banyak lulusan bidang keahlian teknologi dan rekayasa.
- Pengangguran Lulusan SMK: paling tinggi usia muda, di provinsi Jawa Barat dan Banten dengan bidang keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi
- Pengangguran Lulusan SMK: fresh graduate paling tinggi dan yang tidak memiliki pengalaman kerja
- Penyerapan Lulusan SMK: mayoritas di sektor perdagangan, sebagai buruh/karyawan/pegawai, dan tenaga kerja produksi dan pekerja kasar
- Upah Lulusan SMK: di awal karier lebih tinggi dibandingkan dengan SMA, namun melandai yang disinyalir tidak ada jenjang karier, hanya 11 provinsi lulusan SMK yang memiliki upah di atas UMP dan tertinggi di Jawa Barat

Peran Kewirausahaan dalam Mendukung Ketahanan Ekonomi

- Kewirausahaan merupakan faktor esensial dalam pertumbuhan ekonomi (Markin et al., 2017)
- Pengusaha adalah inti dari inovasi, kunci utama penciptaan lapangan kerja, dan bertanggung jawab atas sebagian besar kekayaan yang dihasilkan dalam ekonomi dan masyarakat di seluruh dunia (Gouvea et al., 2022)
- Peningkatan permintaan dari aktivitas kewirausahaan berdampak positif pada peningkatan total produksi regional dan GDP (Cardenete & Garcia-Tapial, 2019).
- Dampak positif dari kewirausahaan tidak hanya dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi, namun peran ekonomi terhadap perekonomian secara tidak langsung dapat dilihat dari peran kewirausahaan dalam mengurangi kemiskinan, penciptaan lapangan kerja dan secara lebih luas melalui peran wirausaha dalam melakukan inovasi, R&D, dan *Spillover effect* terhadap ilmu pengetahuan.
- Data Wirausaha: wirausaha informal lebih besar dibandingkan wirausaha formal dan cenderung meningkat dengan perubahan jumlah yang cukup berfluktuasi.
- Wirausaha dan Pelatihan: wirausaha informal relatif minim yang mendapatkan pelatihan. Tidak ada gap antar pendidikan wirausaha formal dan informal yang mendapatkan pelatihan, namun ada gap menurut umur.
- UMKM terbukti telah berhasil menyerap 96,92 persen tenaga kerja di bidang usaha pada tahun 2019. Serta UMKM ini juga menyumbang 61,1% Produk Domestik Bruto.
- Pemerintah menargetkan tercipta rasio Kewirausahaan Nasional 3,95 persen serta sebanyak 30 juta UMKM *onboarding* pada tahun 2024.
- Program prioritas untuk mendorong kewirausahaan ini dilakukan diberbagai kementerian, salah satunya adalah di Kementerian Tenaga Kerja yaitu melalui program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dan Inkubasi Bisnis.
- Kegiatan Penciptaan Wirausaha Baru melalui pembentukan Tenaga Kerja Mandiri untuk menciptakan lapangan usaha
- Kegiatan Inkubasi Bisnis untuk menghasilkan maupun mengembangkan produk baru dan meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, pengalaman bagi pelaku usaha guna menyiapkan wirausaha produktif.

Daftar Isi

<u>Pengantar</u>	141
<u>Ringkasan Eksekutif</u>	143
<u>Daftar Isi</u>	146
<u>Daftar Tabel</u>	147
<u>Daftar Gambar</u>	147
<u>1. Pendahuluan</u>	150
<u>1.1 Latar Belakang</u>	150
<u>1.2 Tujuan</u>	150
<u>1.3 Ruang Lingkup</u>	150
<u>1.4 Luaran</u>	151
<u>1.5 Metodologi</u>	151
<u>2. Scarring Effect Ketenagakerjaan</u>	152
<u>2.1. Scarring Effect</u> Pandemi terhadap Pasar Tenaga Kerja.....	152
<u>2.2. Learning Loss</u> dan Kondisi Ketenagakerjaan Pasca Pandemi Covid 19.....	157
<u>3. Megatren Ketenagakerjaan dan Proyeksi Perkembangan Ketenagakerjaan</u>	159
<u>3.1 Perubahan Teknologi dan Perkembangan Ketenagakerjaan</u>	159
<u>3.2. Pemuda dan Wanita</u>	163
<u>4. Potret Lulusan SMK: Partisipasi Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)</u>	Error!
Bookmark not defined.	
<u>4.1. Partisipasi Angkatan Kerja Lulusan SMK</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>Partisipasi Angkatan Kerja Lulusan SMK Berdasarkan Bidang Keahlian</u>	170
<u>4.2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Lulusan SMK</u>	171
<u>Pengangguran Lulusan SMK menurut Provinsi dan Bidang Keahlian</u>	173
<u>4.3. Penyerapan Angkatan Kerja Lulusan SMK</u>	175
<u>4.4. Upah Pekerja Lulusan SMK</u>	181
<u>5. Peran Kewirausahaan dalam Mendukung Ketahanan Ekonomi</u>	183
<u>5.1. Kewirausahaan dan Pertumbuhan Ekonomi</u>	183
<u>5.2. Kewirausahaan dan Kemiskinan</u>	185
<u>5.3. Kewirausahaan dan Penciptaan Lapangan Kerja</u>	186
<u>5.4. Knowledge Spillover effect</u>	187
<u>5.5. Karakteristik Wirausaha di Indonesia 2015-2020</u>	188
<u>5.6. Program Tenaga Kerja Mandiri dan Inkubasi Bisnis</u>	196
<u>6. Penutup dan Kesimpulan</u>	198
<u>Daftar Referensi</u>	200
<u>Lampiran</u>	206

Daftar Tabel

<u>Tabel 4.1. Rata-rata Pertumbuhan Penyerapan Lulusan SMK Menurut Lapangan Usaha dan Wilayah tahun 2017-2021</u>	178
---	-----

Daftar Gambar

<u>Gambar 1.1 Pertumbuhan GDP di Beberapa Negara</u>	150
<u>Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran (ILO Modeled) di Beberapa Negara</u>	150
<u>Gambar 2.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kelompok Umur</u>	153
<u>Gambar 2.3. Distribusi Pekerja Rentan di Indonesia</u>	154
<u>Gambar 2.4. Distribusi Pekerja Rentan Menurut Perkotaan dan Perdesaan</u>	155
<u>Gambar 2.5. Distribusi Pekerja Rentan Menurut Jenis Kelamin</u>	155
<u>Gambar 2.6. Distribusi Pekerja Rentan Menurut Jenis Kelamin</u>	156
<u>Gambar 2.7. Rata-rata Upah Pekerja Rentan</u>	156
<u>Gambar 2.8a. Informality Shares in Ems</u>	157
<u>Gambar 2.8b. Change in Informality Shares in Ems</u>	157
<u>Gambar 2.9a. Estimasi <i>Learning Loss</i> dengan Menggunakan LAYS (<i>Learning Adjusted Years of Schooling</i>) berdasarkan Skenario antara Januari 2020-Desember 2021</u>	158
<u>Gambar 2.9b. Dampak Rata-rata Penghasilan Tahunan per Siswa</u>	158
<u>Gambar 2.9c Estimasi Total Learning Loss pada skor PISA berdasarkan skenario antara Januari 2020 – Desember 2021</u>	158
<u>Gambar 2.9 <i>Learning Loss</i> akibat Pandemi Covid 19</u>	158
<u>Gambar 2.10 Alasan <i>Dropping Out</i> Sekolah setelah Pandemi Menurut Jenis Kelamin</u>	158
<u>Gambar 3.1. Penggunaan Automasi di Sektor Manufaktur Indonesia</u>	159
<u>Gambar 3.2. Penggunaan Internet dan Internet melalui Telpon Seluler</u>	160
<u>Gambar 3.3 Proporsi Pekerja Formal-Informal di Indonesia, 2010-2020</u>	160
<u>Gambar 3.4 Persentase Pekerja Informal Menurut Tingkat Pendidikan, 2010 & 2020</u>	160
<u>Gambar 3.5. Tingkat Kesulitan Mencari Tenaga Kerja dengan Kemampuan Digital</u>	161
<u>Gambar 3.6. Kelemahan Kemampuan Digital Calon Pegawai</u>	161
<u>Gambar 3.7. Top 20 job roles in increasing and decreasing demand across industries</u>	161
<u>Gambar 3.8. Proporsi Kondisi Kesehatan Lansia di Beberapa Kota</u>	163
<u>Gambar 3.9. Lansia menurut Pendidikan dan Kegiatan Utama di Beberapa Kota</u>	163
<u>Gambar 3.10. Kontribusi Pendapatan Perempuan Indonesia (%)</u>	164
<u>Gambar 3.11. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Menurut Pendidikan</u>	165
<u>Gambar 3.12. Jumlah Pekerja Perempuan Menurut Sektor, 2018 dan 2020</u>	165
<u>Gambar 3.13. Faktor Utama Pendorong Kekerasan</u>	166
<u>Gambar 3.14. Distribusi Perempuan yang Menggunakan Internet untuk Bekerja Menurut Status Pekerjaan, 2018 dan 2020</u>	167
<u>Gambar 3.15. Generasi Millenials dan Keinginan untuk Pindah Bekerja</u>	168
<u>Gambar 3.16. 10 Alasan tertinggi Millenials Menerima Pekerjaan Tertentu</u>	168
<u>Gambar 3.17. Faktor Penentu Kesehatan Mental</u>	168

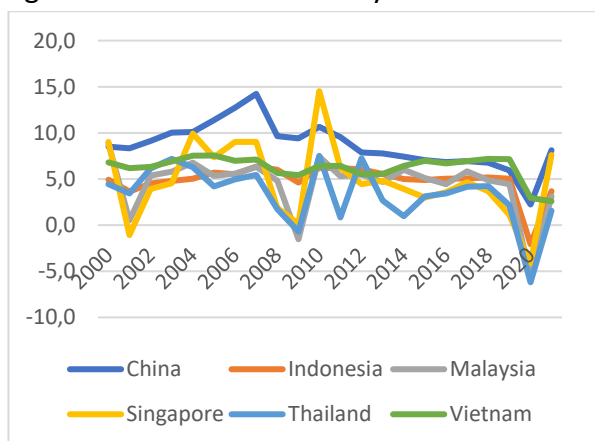
<u>Gambar 3.18. Persentase NETT Tahun 2019-2021 Menurut Provinsi</u>	169
<u>Gambar 3.19. Pemetaan Proporsi NETT (%) Tahun 2021 Menurut Provinsi</u>	170
<u>Gambar 4.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Lulusan SMK 2017-2022</u> Error! Bookmark not defined.	
<u>Gambar 4.2. Persentase Pertumbuhan Angkatan Kerja Lulusan SMK 2017-2021</u>	170
<u>Gambar 4.3 Jumlah Angkatan Kerja Lulusan SMK Berdasarkan Bidang Keahlian</u>	171
<u>Gambar 4.4. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan dan Usia Tahun 2021</u>	172
<u>Gambar 4.5. Distribusi Persentase Angkatan Kerja Lulusan SMK</u>	172
<u>Gambar 4.6. Tingkat Pengangguran Terbuka Lulusan SMK Menurut Provinsi Tahun 2021</u> .	173
<u>Gambar 4.7. Jumlah dan TPT Lulusan SMK Menurut Bidang Keahlian Tahun 2021</u>	174
<u>Gambar 4.8. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Lulusan Tahun 2021</u>	174
<u>Gambar 4.9. Persentase Pengangguran Menurut Pengalaman Kerja Tahun 2021</u>	175
<u>Gambar 4.10. Jumlah Pekerja Lulusan SMK menurut Lapangan Usaha Tahun 2021</u>	176
<u>Gambar 4.11. Kontribusi Penyerapan Lulusan SMK Menurut Lapangan Usaha Tahun 2021</u>	177
<u>Gambar 4.12. Kontribusi Penyerapan Lulusan SMK Menurut Lapangan Usaha dan Pulau Tahun 2021</u>	178
<u>Gambar 4.13. Jumlah Lulusan SMK Menurut Status Pekerjaan Tahun 2021</u>	179
<u>Gambar 4.14. Tren Persentase Lulusan SMK Menurut Status Pekerjaan Tahun 2017-2021</u>	179
<u>Gambar 4.15. Jumlah Lulusan SMK Menurut Jabatan Tahun 2021</u>	180
<u>Gambar 4.16. Tren Persentase Lulusan SMK Menurut Jabatan Tahun 2017-2021</u>	181
<u>Gambar 4.17. Perbedaan Penghasilan Lulusan SMK dan SMA Tahun 2021</u>	181
<u>Gambar 4.18. Rata-rata Penghasilan Lulusan SMK Menurut Status Pekerjaan Tahun 2021</u>	182
<u>Gambar 4.19. Rata-rata Penghasilan Lulusan SMK Menurut Bidang Keahlian Tahun 2021</u> .	183
<u>Gambar 4.20. Perbedaan Penghasilan SMK dan UMP Tahun 2021</u>	183
<u>Gambar 5.1. Jumlah Pekerja dan Wirausaha, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	188
<u>Gambar 5.2. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	189
<u>Gambar 5.3. Jumlah Pekerja dan Wirausaha Sektor Perdagangan, 2010-2020 (Juta orang)</u>	189
<u>Gambar 5.4. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Sektor Perdagangan, 2010-2020 (Juta orang)</u>	190
<u>Gambar 5.5. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Sektor Industri, 2010-2020 (Juta orang)</u>	190
<u>Gambar 5.6. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Sektor Industri, 2010-2020 (Juta orang)</u>	191
<u>Gambar 5.7. Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTP, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	191
<u>Gambar 5.8. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTP, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	192
<u>Gambar 5.9. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTA, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	192
<u>Gambar 5.10. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTA, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	193

<u>Gambar 5.11. Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan Perguruan Tinggi, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	193
<u>Gambar 5.12. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan Perguruan Tinggi, 2010-2020 (Juta Orang)</u>	194
<u>Gambar 5.13. Persentase Wirasusaha dan Pekerja yang Pernah Ikut Pelatihan & Bersertifikat: Menurut Status Tahun 2019</u>	195
<u>Gambar 5.14. Persentase Pekerja yang Pernah Mengikuti Pelatihan dan Bersertifikat di Tiga Sektor dengan Jumlah Wirausaha/Pekerja Terbesar</u>	195
<u>Gambar 5.15. Persentase Wirausaha dan Pekerja yang Pernah Mengikuti Pelatihan Bersertifikat, 2019</u>	196
<u>Gambar 5.16. Wirausaha dan Pekerja yang Pernah Ikut Pelatihan & Bersertifikat: Menurut Umur Tahun 2019</u>	196

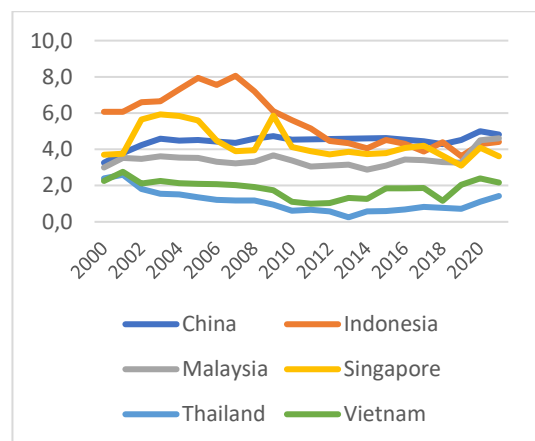
1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pembangunan yang baik adalah pembangunan yang berdasarkan data yang kemudian diperkirakan target yang akan dicapai serta langkah-langkah yang perlu ditetapkan. Pandemi Covid-19 yang melanda dunia juga berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang melambat. Pertumbuhan ekonomi Indonesia sebelum pandemi sebesar 5,02 persen dan setelah pandemi mengalami kontraksi ekonomi yaitu -2,07 persen pada tahun 2020 yang kemudian dapat meningkat menjadi 3,69 persen di Tahun 2021. Jika dibandingkan dengan beberapa negara asia lainnya, pertumbuhan ekonomi Indonesia di masa pandemi ini relatif lebih rendah. Perlambatan ekonomi ini terjadi akibat diberlakukannya protokol pencegahan penularan Covid-19 yang membatasi jalannya kegiatan ekonomi. Rencana dan target pertumbuhan ekonomi tidak tercapai dan berdampak juga pada situasi ketenagakerjaan serta kegiatan investasi sumber daya manusia.



Gambar 1.1 Pertumbuhan GDP di Beberapa Negara



Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran (ILO Modeled) di Beberapa Negara

Sumber: World Development Indicator, World Bank

Indikator makroekonomi penting lainnya yakni tingkat pengangguran yang mengalami peningkatan. Tingkat pengangguran di Indonesia relatif lebih rendah dibandingkan China namun lebih tinggi dibandingkan dengan negara di asia tenggara lainnya. Dengan menggunakan ILO modeled, tingkat pengangguran Indonesia mencapai 4,3 persen di tahun 2020 dan meningkat menjadi 4,4 persen di Tahun 2021. Namun ada fenomena lain terkait kondisi ketenagakerjaan ini yakni tingkat pengangguran usia muda di masa pandemi justru mengalami penurunan dan pekerja informal mengalami peningkatan.

1.2 Tujuan

Studi ini bertujuan untuk menjadi salah satu *background study* Rencana Pembangunan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan topik yang telah ditentukan dan dijelaskan dalam ruang lingkup.

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup studi ini secara garis besar adalah:

- Menganalisis Kondisi Makro dan *Scarring Effect* Ketenagakerjaan.
- Megatren Ketenagakerjaan dan Proyeksi Perkembangan Ketenagakerjaan

- c. Kondisi Tenaga Kerja Vokasi (SMK): Potret Lulusan SMK: Partisipasi Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
- d. Mengidentifikasi Pelaksanaan Kebijakan terkait Ketenagakerjaan: Peran Kewirausahaan dalam Mendukung Ketahanan Ekonomi dan Program Tenaga Kerja Mandiri dan Inkubasi Bisnis.

1.4 Luaran

Luaran yang diharapkan adalah *background study* sesuai dengan topik yang disebutkan dalam ruang lingkup studi.

1.5 Metodologi

Studi ini dilakukan dengan menggunakan data deskriptif dan dijelaskan menggunakan studi literatur.

2. *Scarring Effect* Ketenagakerjaan

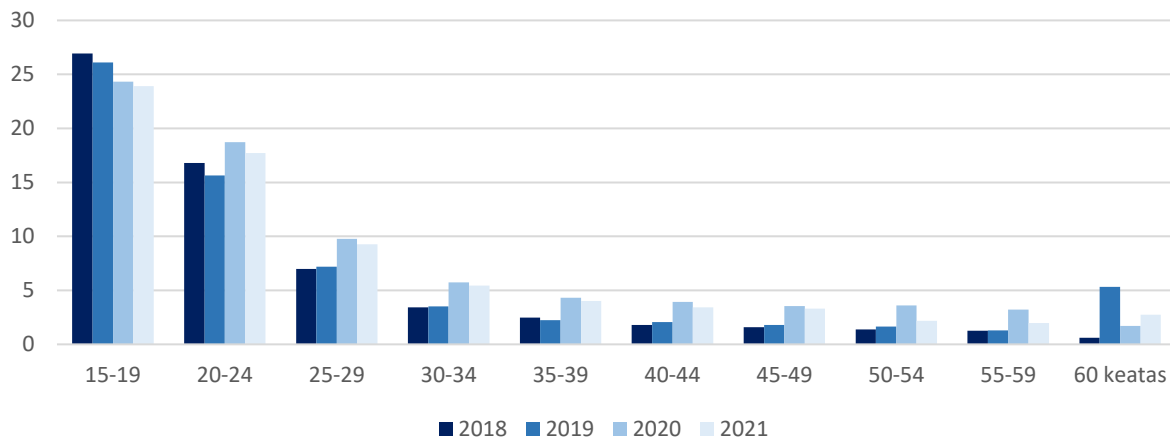
2.1. *Scarring Effect* Pandemi terhadap Pasar Tenaga Kerja

Pandemi Covid 19 menyebabkan negara-negara di hampir seluruh dunia untuk mengalami penurunan output atau pertumbuhan ekonomi. Diberlakukannya pembatasan untuk mencegah penularan Covid 19 maka banyak pekerjaan yang tidak dapat dilakukan secara optimal sehingga produktifitas juga menurun. Pasar tenaga kerja juga mengalami dampak akibat berkontraksinya ekonomi berdampak pada pekerja yang baru memasuki pasar kerja serta pekerja yang sudah berada dalam di pasar kerja. Tenaga kerja mengalami scar atau luka akibat sulitnya mendapatkan pekerja, bekerja di pekerjaan yang rentan maupun mengalami *downward labor mobility*

Pandemi Covid-19 memberikan tekanan yang besar terhadap perekonomian makro di seluruh dunia. Setelah Covid-19 pertama kali terdeteksi di Indonesia pada maret 2020, pemerintah mengambil tindakan dengan melakukan pembatasan mobilitas sosial untuk menekan penyebaran virus yang semakin meluas, yang berdampak signifikan pada kegiatan ekonomi. Pembatasan mobilitas sosial dan lockdown berpengaruh terhadap sebagian besar pekerja di Indonesia. Lockdown menjadi pendorong utama penurunan kegiatan ekonomi yang berdampak pada pengurangan konsumsi, investasi dan pada akhirnya berdampak pada pengurangan jumlah pekerja oleh perusahaan dan pemotongan jam kerja.

Saat ini, sektor ketenagakerjaan mulai pulih yang didukung oleh perekonomian Indonesia yang mulai tumbuh pada tahun 2021. Meskipun demikian, sektor ketenagakerjaan belum mampu kembali ke level sebelumnya (pre pandemi). Selain itu, peluang kerja generasi muda dan perempuan berkurang selama pandemi Covid-19. Perempuan dan generasi muda mengalami tekanan berat akibat dari Covid-19 karena banyak dari mereka bekerja di sektor-sektor yang rentan terhadap guncangan dan krisis. Pekerja muda yang terkena dampak krisis mengalami kehilangan pekerjaan atau pendapatan yang berkurang, dan tidak sedikit yang kesulitan untuk masuk dalam pasar tenaga kerja. Generasi muda dan perempuan menjadi salah satu kelompok yang banyak disoroti selama pandemi covid-19 karena kondisi finansial generasi muda yang belum stabil dan ***Scarring effect*** efek jangka panjang dari pengurangan jam kerja selama pandemi.

Persentase pengangguran terbuka pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2019. Peningkatan persentase pada generasi muda (*Youth*) lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok umur 40 tahun ke atas. Share pengangguran terbuka pada kelompok muda (15-39 tahun) mengalami peningkatan antara 2-3% lebih tinggi dibandingkan kelompok usia 40 tahun ke atas dengan rata-rata peningkatan 1,8%. Generasi muda menghadapi tekanan berat selama pandemi Covid-19, terutama mereka dengan pendidikan rendah. Dampak negatif dari Covid-19 tidak hanya dirasakan oleh generasi muda yang berada dalam pasar tenaga kerja, namun juga mereka yang mau dan atau baru masuk pasar tenaga kerja.



Gambar 2.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kelompok Umur

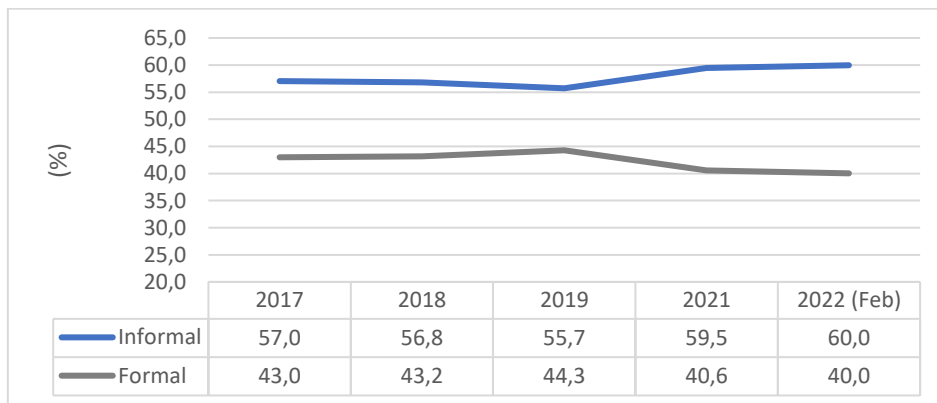
Sumber: Sakernas 2018-2021, diolah

Kondisi pasar tenaga kerja yang sulit pada awal karir akan memberikan dampak negatif pada prospek karir di masa depan (Liu et al., 2016). “Bekas luka/scars” yang timbul dari pandemi ini bervariasi antar negara. Dampak utama dari pandemi Covid-19 berupa penurunan aktivitas produsen dan konsumen karena adanya *lockdown*. Sementara itu, dampak Covid-19 terhadap pasar tenaga kerja dimana pandemi tidak hanya berdampak pada pekerja pada jangka pendek namun juga memiliki konsekuensi dalam jangka panjang. Integrasi yang panjang dan sulit untuk kembali ke pekerjaan akan meninggalkan 'bekas luka/scars', karena pekerja kehilangan keahliannya dan depresiasi keterampilan (Pritadrajati, 2022). Selain itu, generasi muda yang lulus saat resesi karena Covid-19 kemungkinan akan masuk dalam industri yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka. Sementara itu, *skill mismatch* yang dialami pada awal karir akan berdampak pada karir di masa depan (Liu et al., 2016).

Scarring didefinisikan sebagai efek negatif jangka panjang dari pengangguran terhadap pasar tenaga kerja di masa depan (Nilsen & Reiso, 2021). Seorang individu yang pernah menganggur akan lebih mungkin untuk mengalami dampak negatif pasar tenaga kerja di masa depan. Dalam jangka pendek, pengangguran akan berimplikasi pada hilangnya pendapatan. **Scarring** dapat juga didefinisikan sebagai hasil jangka panjang yang berkurang dibandingkan pra pandemi, kondisi ini dapat terjadi karena adanya penurunan pada modal manusia, tenaga kerja, dan penurunan produktivitas yang disebabkan oleh pandemi (IMF, 2022). Depresiasi modal manusia ini menghasilkan produktivitas yang lebih rendah dan, oleh karena itu, probabilita menjadi pengangguran lebih tinggi dan/atau penghasilan berikutnya yang lebih rendah. Kondisi ini berlanjut sepanjang sisa masa kerja individu (Pritadrajati, 2022).

Scarring effect didefinisikan sebagai peningkatan kemungkinan masa pengangguran di masa depan dan penurunan upah dimasa depan. Upah lebih rendah ini merupakan akibat dari pengalaman pengangguran individu tersebut (Glatt & Wunnava, 2018; Helbling et al., 2016). **Scarring effect** secara umum dapat diartikan sebagai dampak yang tidak pernah hilang dari pengalaman menganggur yang dialami oleh seseorang di suatu waktu dalam karirnya yang akan berdampak pada karir dan penghasilan di masa depan.

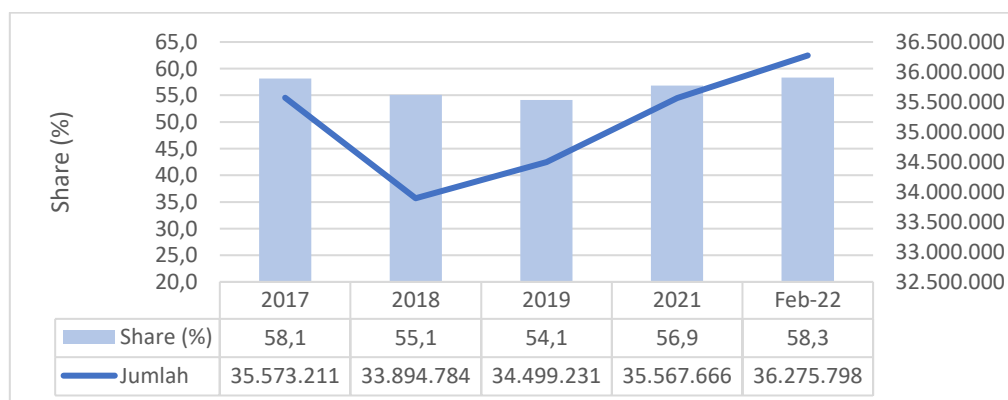
Penurunan aktivitas ekonomi akibat dari Covid-19 akan menyebabkan berbagai dampak pada pasar tenaga kerja. Menurut (Borland, 2020), setidaknya ada dua dampak negatif dari pandemi covid-19 terhadap pasar tenaga kerja. Pertama, pekerja baru akan mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan, dan pekerja yang berada dalam pasar tenaga kerja menghadapi risiko yang lebih tinggi untuk diberhentikan. Kedua, akan lebih sulit bagi pekerja untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan berkualitas tinggi dimana keterampilan mereka dapat dimanfaatkan secara penuh.



Gambar 2.2. Share (%) Pekerja Menurut Status Pekerjaan Formal dan Informal

Sumber: Sakernas, 2017-2022, diolah

Gambar 2.3 menunjukkan jumlah dan distribusi pekerja rentan¹ Indonesia pada tahun 2021 (masa pandemi) yang meningkat dibandingkan tahun 2018/2019 (pre pandemi). Jumlah pekerja rentan di Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 34,5 juta pekerja atau 54,1% dari total pekerja di Indonesia. Jumlah ini meningkat menjadi 35,6 juta pada tahun 2021 atau setara dengan 56,9% dari total pekerja di Indonesia, yang terus meningkat menjadi 58,3% pada Feb 2022.



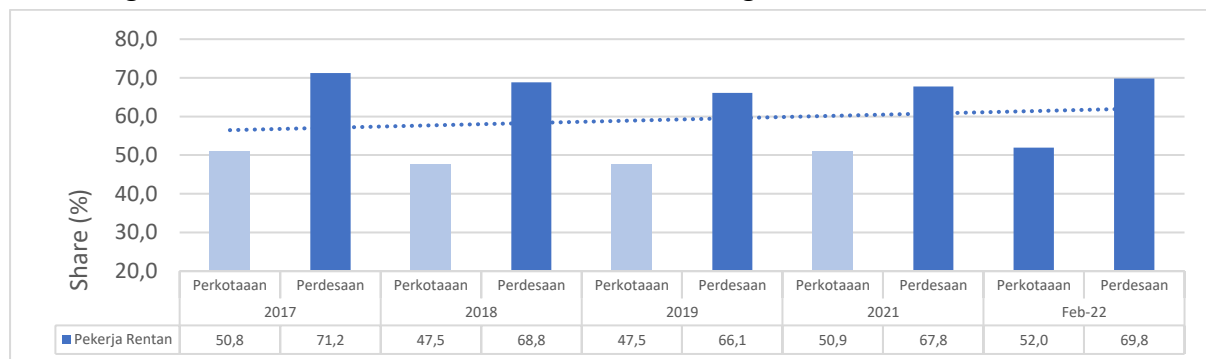
Gambar 2.3. Distribusi Pekerja Rentan di Indonesia

Sumber: Sakernas, 2017-2022, diolah

Dilihat dari tempat tinggal, pekerja rentan perdesaan lebih tinggi daripada pekerja rentan di perkotaan. Pekerja rentan di perdesaan pada tahun 2021 sebesar 67,8% lebih tinggi dari pekerja rentan perkotaan (50,9%). Jumlah ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan tahun

¹ Pekerja rentan adalah pekerja bebas atau buruh yang tidak punya tanpa kontrak.

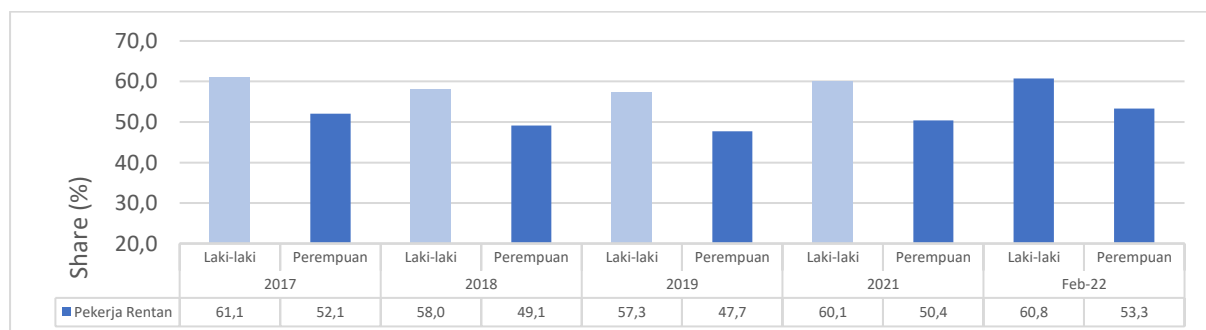
2019. *Share* pekerja rentan perkotaan 2017-2019 mengalami penurunan namun mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebagai akibat dari adanya penurunan aktivitas ekonomi. Sementara itu, pekerja rentan perdesaan mengalami sedikit peningkatan pada tahun 2022 dibandingkan tahun 2019, namun lebih rendah dibandingkan tahun 2017.



Gambar 2.4. Distribusi Pekerja Rentan Menurut Perkotaan dan Perdesaan

Sumber: Sakernas, 2017-2022, diolah

Jika dilihat menurut jenis kelamin, *share* pekerja rentan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. *Share* pekerja rentan laki-laki dan perempuan pada tahun 2021 meningkat dibandingkan dengan perempuan. Lebih dari 60% pekerja laki-laki masuk dalam pekerja rentan, namun jumlah ini mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2017 dan 2018. Pada kondisi seperti ini, posisi seperti ini, dampak negatif dari pandemi Covid-19 akan lebih dirasakan oleh pekerja laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Béland et al., 2020), bahwa dampak negatif Covid-19 pada pasar tenaga kerja lebih besar pada laki-laki, pekerja muda, dan pekerja dengan pendidikan rendah.

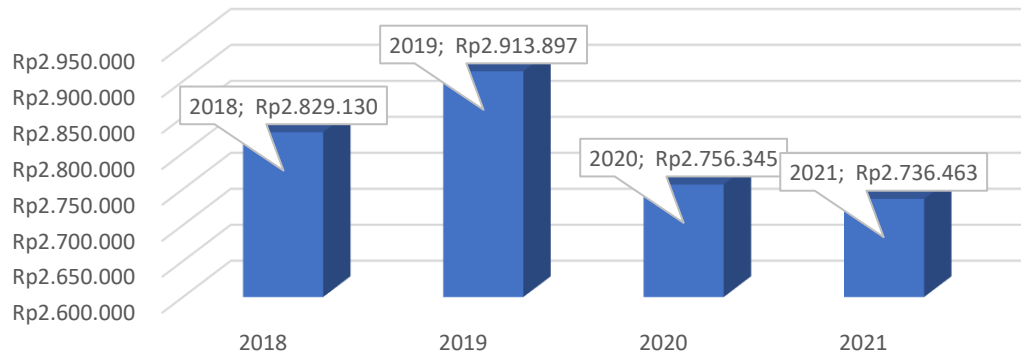


Gambar 2.5. Distribusi Pekerja Rentan Menurut Jenis Kelamin

Sumber: Sakernas, 2017-2022, diolah

Potensi *scarring effect* selanjutnya terjadinya penurunan produktivitas dan upah. Dalam pasar tenaga kerja covid-19 berdampak pada tingkat pengangguran, partisipasi angkatan kerja, pengurangan jam kerja dan upah. Adanya guncangan pada permintaan tenaga kerja berupa penurunan permintaan tenaga kerja akan berdampak pada penurunan upah. Saat ini, kondisi ekonomi secara makro semakin membaik, namun dalam hal upah riil, pemulihan ekonomi cenderung menguntungkan sektor formal dan pekerja terdidik,

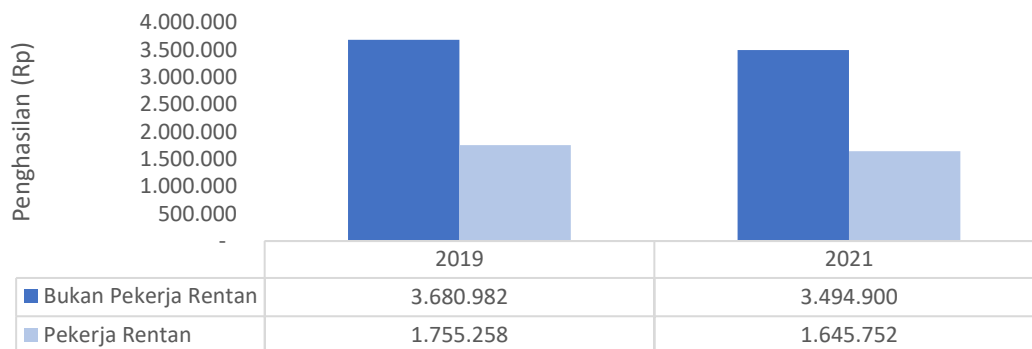
sementara yang pekerja di sektor informal masih mengalami penurunan upah riil (Suryahadi et al., 2021).



Gambar 2.6. Distribusi Pekerja Rentan Menurut Jenis Kelamin

Sumber: Sakernas, 2018-2021, diolah

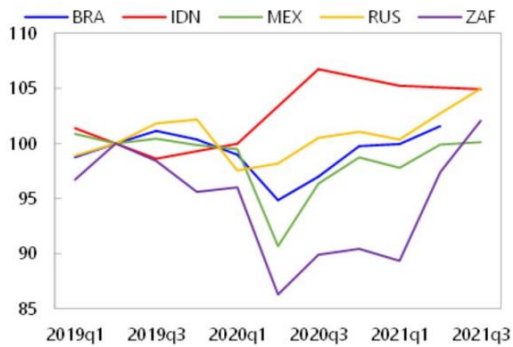
Ketika Covid-19 mulai melanda, posisi tenaga kerja mulai terancam karena waktu bekerja yang menurun dan pendapatan menurun (Poblete, 2022). Pada tahun Agustus 2019 sebelum pandemi Covid-19 melanda, rata-rata upah/gaji di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 3% dari Rp 2,8 juta pada tahun 2018 menjadi Rp 2,9 juta. Namun peningkatan ini tidak dapat bertahan lama, pada tahun 2020 setelah adanya pandemi Covid-19 terjadi penurunan rata-rata upah/gaji 5,4% lebih tinggi dibandingkan kenaikan upah/gaji pada tahun sebelumnya. Hingga Agustus 2021, masih terjadi penurunan rata-rata upah gaji hingga 6,1% dibandingkan Agustus 2019.



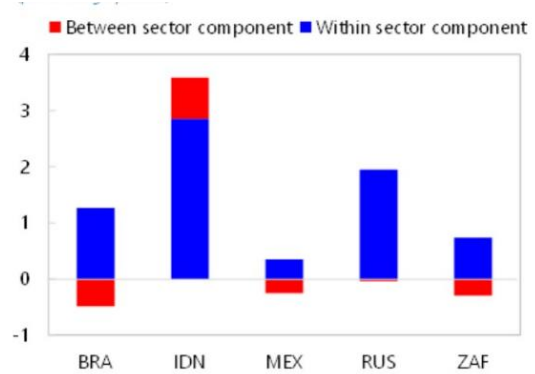
Gambar 2.7. Rata-rata Upah Pekerja Rentan

Sumber: Sakernas, 2017-2021

Pada gambar di atas, terlihat bahwa rata-rata penghasilan pekerja rentan dan bukan pekerja rentan mengalami penurunan dengan penurunan yang lebih besar pada pekerja rentan. Pada tahun 2019, rata-rata penghasilan pekerja rentan sebesar Rp 1,7 juta menurun menjadi Rp 1,6 juta pada tahun 2021. Persentase penurunan penghasilan pada pekerja rentan lebih tinggi (penurunan penghasilan 6%) dibandingkan dengan mereka yang bukan pekerja rentan (penurunan penghasilan 5%).



Gambar 2.8a. Informality Shares in Ems



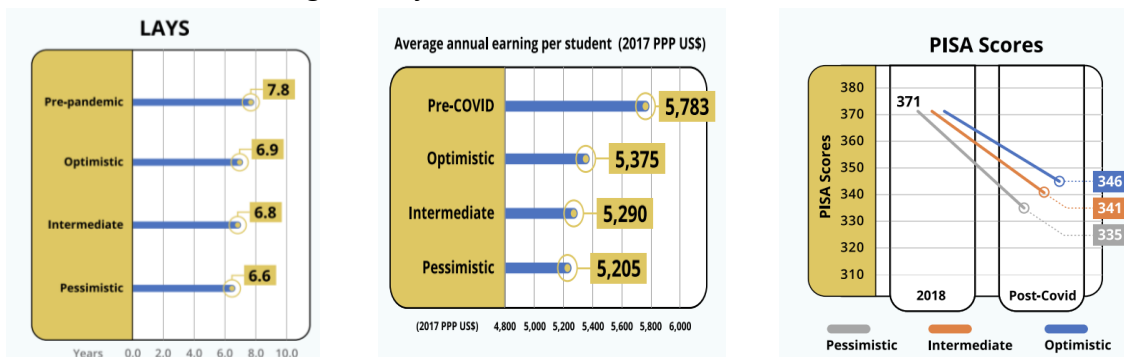
Gambar 2.8b. Change in Informality Shares in Ems

Sumber: ILO dan IMF dalam Pritadrajati, Dyah (2022)

Peningkatan pekerja di sektor informal meningkat menandakan bahwa makin besarnya pekerja rentan. Pekerja setor informal mengalami scaring efek berupa *wage penalty* dan dengan menggunakan data IFLS di era krisis moneter, penaltinya sebesar 4,9% dan berdampak pada pekerja usia 25-34 tahun. Dampak terkuat terjadi pada yang berpendidikan menengah diikuti yang berpendidikan tinggi (Dyah Pritadtajati, 2022), namun tidak berarti tingkat pendidikan lain tidak berdampak.

2.2. Learning Loss dan Kondisi Ketenagakerjaan Pasca Pandemi Covid 19

Pandemi Covid 19 selain mengubah peta peluang kerja serta output, pandemi berdampak terhadap pembangunan modal manusia. *Learning loss* akibat cara pembelajaran secara daring membuat disparitas kualitas tenaga kerja menjadi makin lebar. Penduduk yang tidak memiliki akses terhadap internet akan mengalami kesulitan untuk mengikuti pembelajaran secara daring. Yarrow & Afkar, 2021 menghitung bahwa *learning loss* yang dialami Indonesia setara dengan 29 persen dari GDP tahun 2020. Dan diprediksi akan mempengaruhi pendapatan setelah selesai sekolah seperti yang di tunjukkan dalam Gambar 2.9a. Pelajar Indonesia berdasarkan Human Capital Index 2020 rata rata menikmati 12,4 tahun sekolah namun setara dengan belajar selama 7,8 tahun.



Gambar 2.9a. Estimasi *Learning Loss* dengan Menggunakan LAYS (*Learning Adjusted Years of Schooling*) berdasarkan Skenario antara Januari 2020-Desember 2021

Gambar 2.9b. Dampak Rata-rata Penghasilan Tahunan per Siswa

Gambar 2.9c Estimasi Total *Learning Loss* pada skor PISA berdasarkan skenario antara Januari 2020 – Desember 2021

Gambar 2.9 *Learning Loss* akibat Pandemi Covid 19

Sumber: Yarrow &Alkaf, 2021

Sumber pendapatan keluarga yang lebih rendah di masa pandemi, juga mempengaruhi *outcome* sekolah anak. Alokasi pendapatan keluarga untuk kebutuhan bersekolah menjadi terbatas, ini dapat ditunjukkan dengan makin meningkatnya angka *drop out* sekolah (Gambar 2.8). Yarrow & Alkaf juga menemukan bahwa prevalensi laki-laki untuk *drop out* sebesar 2,5 persen sementara untuk perempuan sebesar 1,3 persen. Alasan utama perempuan untuk *drop out* adalah kekurangan uang untuk spp sedangkan untuk laki-laki menunda sekolah sementara waktu. *Drop out* ini akan menurunkan rata-rata lama sekolah anak di Indonesia, dan menurunkan produktifitas sumberdaya manusia Indonesia.

Learning loss ini bervariasi kedalamannya dan untuk itu perlu adanya evaluasi *outcome* pembelajaran dan kemudian dijalankan **kebijakan jangka pendek** seperti asistensi atau bantuan untuk pelajar rentan, dan mendorong pembukaan sekolah setelah dipastikan keamanannya, misalnya dengan vaksinasi guru dan murid. Untuk **kebijakan jangka panjang** perlu adanya *system surveillance* untuk mengetahui kondisi sekolah seperti sekolah melakukan pembelajaran daring karena ada yang positif atau yang luring karena tidak ada yang positif Covid 19.

Reasons	Male	Female
Lack of money to pay for tuition fees	9.9	73.6
Delayed further schooling temporarily	34.1	10.5
Did not want to continue	31.0	0.0
No need for further schooling	14.7	2.5
Working/earning a living	8.3	4.9
Other	2.3	8.5

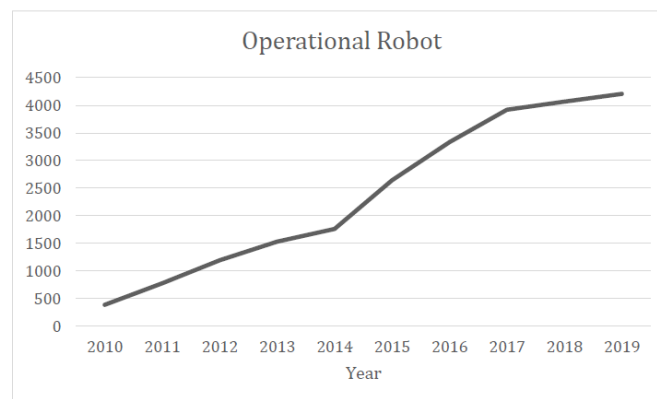
Gambar 2.10 Alasan *Dropping Out* Sekolah setelah Pandemi Menurut Jenis Kelamin

Sumber: Yarrow &Alkaf, 2021

3. Megatren Ketenagakerjaan dan Proyeksi Perkembangan Ketenagakerjaan

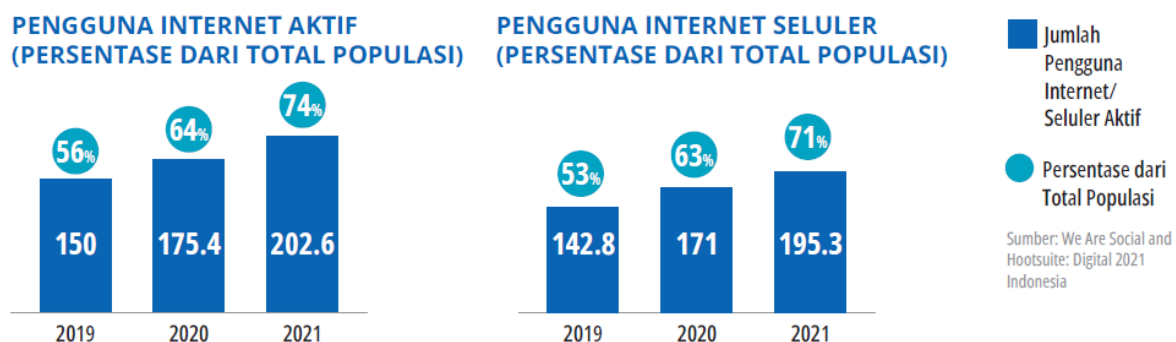
3.1 Perubahan Teknologi dan Perkembangan Ketenagakerjaan

Industri 4.0 merupakan istilah penggunaan *Artificial intelligence (AI)* atau *mechine learning* di dunia industry. Industri di Indonesia juga mulai menggunakan automasi dalam produksinya (Gambar 3.1). Dengan menggunakan teknologi dan *internet of things (IoT)* produksi menjadi lebih produktif dan efisien. Dunia kemudian mulai bergerak ke *Society 5.0* yaitu menggunakan teknologi untuk tidak hanya untuk industry tetapi untuk segala aktivitas untuk mendapatkan kesejahteraan lebih tinggi. Megatren ketenagakerjaan pertama adalah revolusi teknologi. Penggunaan internet dalam kehidupan sehari-hari terjadi ketika pandemi Covid-19 terjadi di dunia. Gambar 3.2. menunjukkan bahwa pengguna internet menunjukkan tren yang meningkat dan moda penggunaan internet yang dipakai adalah melalui telpon seluler. Penggunaan telpon ini dapat menjadi indikasi awal pertumbuhan *e-commerce* yang meningkat akibat pandemi. Penggunaan digital mulai digunakan oleh masyarakat luas. eknologi menjadi kebutuhan terutama karena adanya pembatasan tatap muka dan mobilitas. Dengan menggunakan teknologi, bekerja bisa dari mana saja. Jam kerja tidak menjadi penting yang utama kemudian adalah waktu kerja yang lebih fleksibel. Gambar 3.3 dan 3.4 menunjukkan bahwa proporsi pekerja di Indonesia berada di sektor informal dengan dominasi pekerja berpendidikan smp dan kebawah.



Gambar 3.1. Penggunaan Automasi di Sektor Manufaktur Indonesia

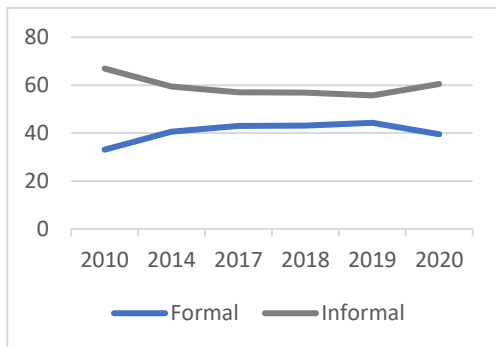
Sumber: Mulia, Anas. 2022.



Sumber: We Are Social and Hootsuite: Digital 2021 Indonesia

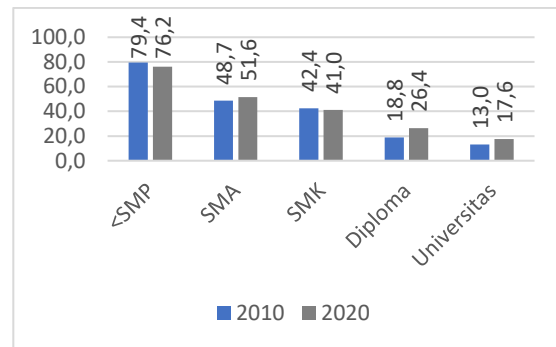
Gambar 3.2. Penggunaan Internet dan Internet melalui Telpon Seluler

Sumber East Ventures, 2022



Gambar 3.3

Proporsi Pekerja Formal-Informal di Indonesia, 2010-2020

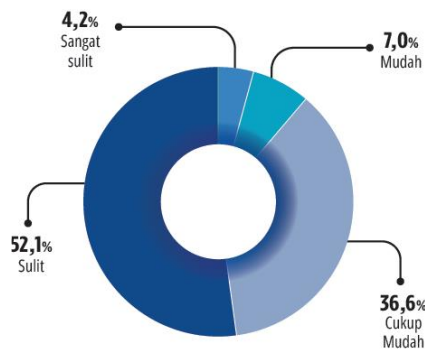


Gambar 3.4

Persentase Pekerja Informal Menurut Tingkat Pendidikan, 2010 & 2020

Sumber: Sakernas berbagai tahun, diolah

Megatren kedua adalah revolusi keahlian dimana Automasi ini memerlukan pekerja yang memiliki keahlian atau Pendidikan yang sesuai. Di satu sisi akan ada pekerjaan yang diganti oleh mesin namun disisi lain akan terdapat tambahan lowongan pekerjaan untuk penduduk dengan keahlian yang sesuai. Dalm fungsi produksi input utama adalah kapital dan tenagakerja. Teknologi yang tinggi tanpa kemampuan yang memadai tidak akan menciptakan produktifitas tinggi. Indonesia berada di era ketika komposisi jumlah usia produktif sangat tinggi relative terhadap penduduk usia lanjut usia dan anak anak. Terserapnya penduduk produktif didalam kegiatan produktif menjadi penentu pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Gambar 3.5 merupakan hasil dari survey kepada industri tentang ketrampilan tenaga kerja di Indonesia. Lebih dari saparuh responden menyatakan bahwa sulit mendapatkan tenagakerja dengan kemampuan digital yang sesuai. Tidak tersedianya pekerja dengan keahlian digital yang sesuai akan mendorong industri untuk membawa tenaga kerjanya dari luar negeri. Hal ini mengurangi penciptaan lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja local. Ketidakterediaan pekerja dengan kemampuan yang sesuai juga akan menurunkan daya tarik investasi PMA yang juga pada akhirnya menghilangkan peluang penciptaan lowongan pekerjaan baru. Gambar 3.6 menunjukkan kelemahan kemampuan digital yang dirasa kurang adalah kemampuan implementasinya belum memadai, masih bersifat teoritis. Jembatan yang menghubungkan teori dari sekolah dan tempat kerja (*from school to work*) masih perlu dilakukan. Program magang juga dapat dilakukan untuk mempraktekkan teori di tempat kerja akan mempersiapkan calon pekerja untuk lebih *employable*. Dua jawaban tertinggi tentang kemampuan calon pekerja adalah yang dimiliki terlalu umum dan pengalaman yang belum memadai. Kedua jawaban ini juga menunjukkan kurang siapnya pekerja untuk mengimplementasikan kemampuan teoritsinya di dunia nyata.



Gambar 3.5. Tingkat Kesulitan Mencari Tenaga Kerja dengan Kemampuan Digital



Gambar 3.6. Kelemahan Kemampuan Digital Calon Pegawai

Sumber: East Ventures, 2022

World Economic Forum dalam surveynya di tahun 2020 menemukan bahwa akan terjadi perubahan permintaan pekerjaan dan tampak pekerjaan yang dapat digantikan teknologi makin menurun permintaannya (Gambar 3.7). Program Pendidikan dan dinamis yang menitik beratkan kepada perubahan yang cepat sesuai teknologi menjadi sangat penting. Tanpa hal tersebut maka keahlian yang diperlukan tidak akan sesuai dengan permintaan industri. Yang pada menghambat pertumbuhan ekonomi yang seharusnya dapat tercipta.

Increasing demand		Decreasing demand	
1	Data Analysts and Scientists	1	Data Entry Clerks
2	AI and Machine Learning Specialists	2	Administrative and Executive Secretaries
3	Big Data Specialists	3	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4	Digital Marketing and Strategy Specialists	4	Accountants and Auditors
5	Process Automation Specialists	5	Assembly and Factory Workers
6	Business Development Professionals	6	Business Services and Administration Managers
7	Digital Transformation Specialists	7	Client Information and Customer Service Workers
8	Information Security Analysts	8	General and Operations Managers
9	Software and Applications Developers	9	Mechanics and Machinery Repairers
10	Internet of Things Specialists	10	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
11	Project Managers	11	Financial Analysts
12	Business Services and Administration Managers	12	Postal Service Clerks
13	Database and Network Professionals	13	Sales Rep., Wholesale and Manuf., Tech. and Sci.Products
14	Robotics Engineers	14	Relationship Managers
15	Strategic Advisors	15	Bank Tellers and Related Clerks
16	Management and Organization Analysts	16	Door-To-Door Sales, News and Street Vendors
17	FinTech Engineers	17	Electronics and Telecoms Installers and Repairers
18	Mechanics and Machinery Repairers	18	Human Resources Specialists
19	Organizational Development Specialists	19	Training and Development Specialists
20	Risk Management Specialists	20	Construction Laborers

Gambar 3.7. Top 20 job roles in increasing and decreasing demand across industries

Sumber: World Economic Forum, Future Jobs Survei, 2020

Beberapa upaya untuk dapat memenuhi permintaan pasar tenaga kerja seperti:

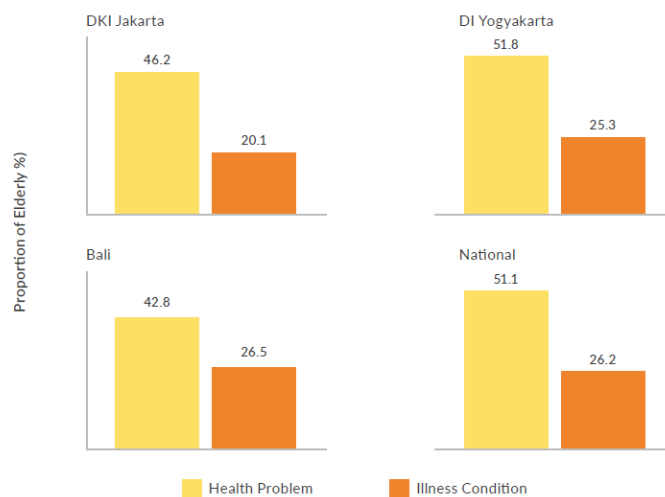
1. Pelatihan orang dewasa yang responsif dan adaptif, sesuai dengan permintaan pasar, kebutuhan yang heretogen (umur, gender dan kebutuhan). Pelatihan ini menggunakan modul namun juga menitik beratkan pada praktek, dan dapat juga

diikuti dengan magang. Program ini perlu terus menerus dievaluasi agar selalu dinamis sesuai permintaan pasar.

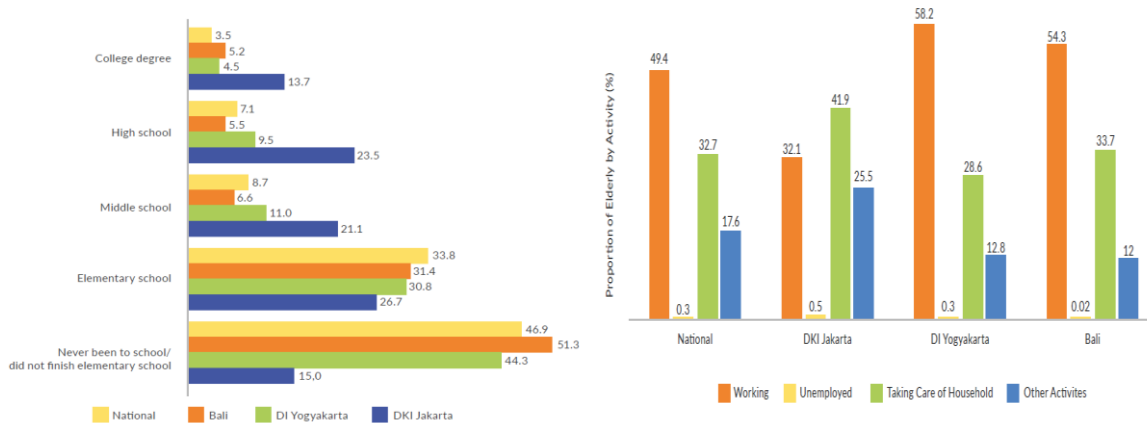
2. Untuk dapat mendorong penciptaan lapangan pekerjaan berkelanjutan:
 - a. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan keterampilan
Tujuan: mengembangkan keterampilan pelengkap untuk mendapatkan manfaat dari teknologi baru; Melengkapi pendidikan dengan intervensi aktif untuk membuat pekerja tetap terlibat dan membuat pendidikan dan pelatihan keterampilan lebih responsif dan adaptif
 - b. Memfasilitasi fleksibilitas dan mobilitas pasar tenaga kerja
Tujuan: menyeimbangkan peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan kecepatan teknologi penggantian tugas yang memadai, termasuk untuk pekerja platform
 - c. Mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja yang baik
Tujuan: Memberikan informasi pasar tenaga kerja saat ini dan relevan untuk menyesuaikan kebijakan dan menginformasikan beragam pemangku kepentingan
 - d. Memperkenalkan, dan Memperkuat Perlindungan Sosial
Tujuan: mendukung pekerja dan keluarga yang mungkin perlu secara bertahap beralih ke pekerjaan baru dan yang sedang berkembang
 - e. Menyertai proses dengan kebijakan redistribusi yang lebih baik (McKinsey, 2019)

Megatrend ketiga adalah perubahan demografi yang diikuti perubahan budaya. yang berisi perubahan selera dan kebutuhan generasi masa depan, seperti hubungan ketenagakerjaan yang bertanggung jawab, keseimbangan kehidupan-pekerjaan, nilai-nilai sosial dan prinsip keberlanjutan yang menjadi nilai organisasi masa depan. Dalam proses transisi demografi yang terjadi di Indonesia telah mengubah komposisi penduduk Indonesia sehingga berada di era bonus demografi dan akan berubah menjadi negara menua. Data susenas 2019 menunjukkan bahwa penduduk usia 60 tahun keatas sudah mencapai 9,6 persen dan diproyeksikan sebesar 20 persen di tahun 2040. Akan menjadi tantangan untuk Indonesia karena di proyeksikan 11 persen penduduk lanjut usia ini miskin (TNP2K, 2020). Dengan kemajuan teknologi kesehatan maka harapan hidup menjadi lebih panjang namun karena penuaan fungsi tubuh maka lansia ini memerlukan tambahan pengeluaran untuk permasalahan kesehatannya (Gambar 3.8). Lansis berusia 60 tahun di Indonesia menurut perhitungan *Healthy Life Expectancy* (HALE) diperkirakan akan hidup selama rata 12,97 tahun hidup dalam keadaan sehat.² Apabila dikaitkan dengan aktivitas ekonomi maka kegiatan terbesar adalah bekerja dan juga melakukan pekerjaan rumah tangga. Lansia masih berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, walaupun Ketika dilihat menurut pendidikannya maka persentase terbesar berpendidikan rendah dengan demikian dapat diprediksi bahwa lansia yang bekerja adalah dalam kondisi rentan.

² [https://www.who.int/data/gho/data/themes/topics/indicator-groups/indicator-group-details/GHO/healthy-life-expectancy-\(hale\)](https://www.who.int/data/gho/data/themes/topics/indicator-groups/indicator-group-details/GHO/healthy-life-expectancy-(hale))



Gambar 3.8. Proporsi Kondisi Kesehatan Lansia di Beberapa Kota
Sumber: TNP2K 2020



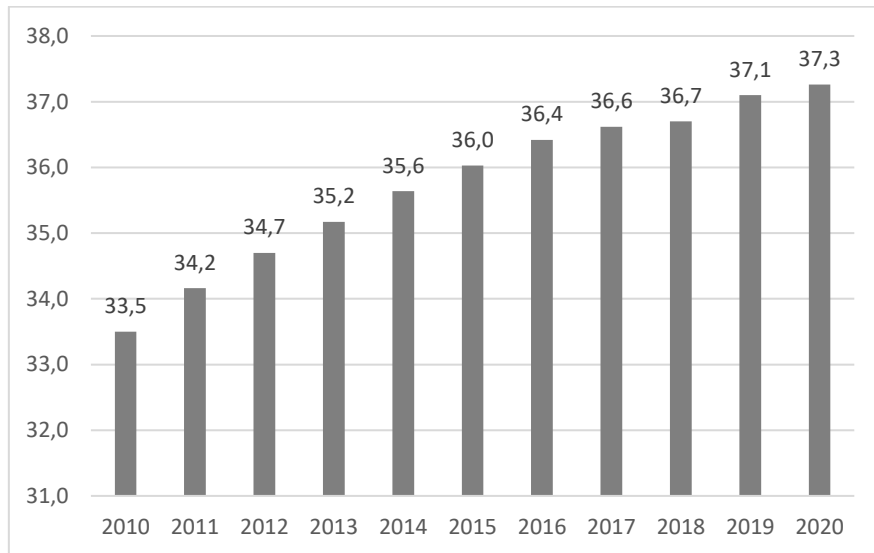
Gambar 3.9. Lansia menurut Pendidikan dan Kegiatan Utama di Beberapa Kota
Sumber: TNP2K, 2020

Keberhasilan capaian Pendidikan Indonesia akan menghasilkan lansia masa depan yang makin berpendidikan dan berkualitas maka akan memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Disrupsi teknologi akan lebih ramah untuk lansia berpendidikan. (Ananta, 2022). Pemerintah perlu memastikan akses investasi sumberdaya manusia yang luas agar ketika menjadi lansia dapat mandiri.

3.2. Pemuda dan Wanita

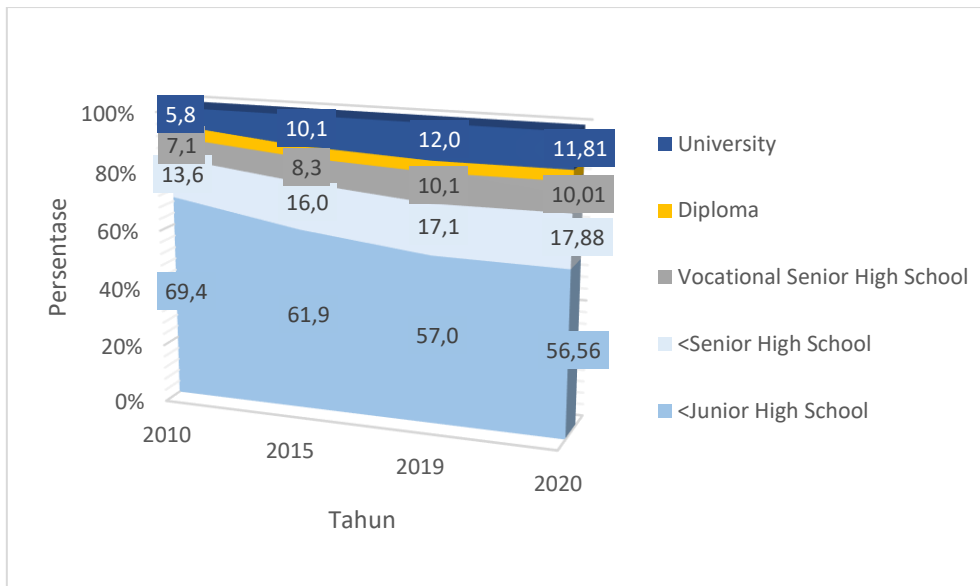
Kontribusi perempuan dalam pendapatan keluarga meningkat sejalan dengan peningkatan Pendidikan perempuan di Indonesia (Gambar 3.10). Disatu sisi tingkat partisipasi Angkatan kerja perempuan tidak banyak berubah dan masih didominasi oleh yang berpendidikan rendah walaupun perempuan berpendidikan tinggi meningkat persentasenya. (Gambar 3.11) Diprediksi bahwa di masa depan perempuan akan makin besar kontribusinya. Mungkin saja partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi hanya akan naik secara perlahan namun

kontribusinya akan meningkat sejalan dengan peningkatan Pendidikan perempuan. Keikutsertaan perempuan dalam kegiatan produktif memenuhi prasyarat memetic bonus demografi Indonesia yaitu kualitas SDM yang tinggi, partisipasi penduduk usia produktif di kegiatan produktif, mendorong perempuan memasuki pasar kerja, tabungan sebagai sumber investasi dan kebijakan pemerintah yang *pro employment*. Investasi manusia untuk seluruh penduduk termasuk perempuan menjadi makin penting agar pertumbuhan ekonomi ini dapat tercapai.



Gambar 3.10. Kontribusi Pendapatan Perempuan Indonesia (%)

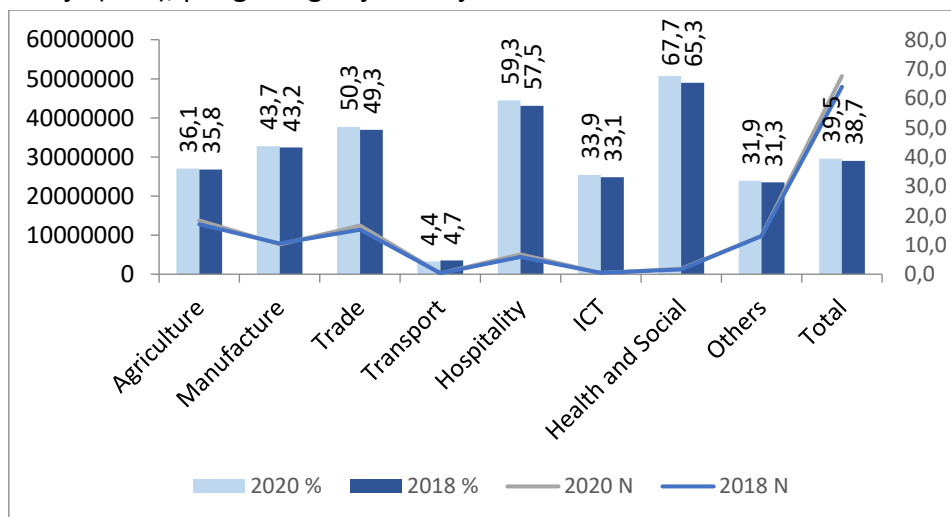
Sumber: Perhitungan penulis diolah dari Sakernas



Gambar 3.11. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Menurut Pendidikan

Sumber: Sakernas berbagai tahun, diolah

Dalam kebijakan ketenagakerjaan perlu juga diperhatikan bahwa terjadi segregasi pekerjaan (*occupational segregation*) menurut jenis kelamin. Perempuan banyak mengisi pekerjaan yang terkait dengan kesehatan dan *hospitality* serta sektor informal. Perubahan iklim ekonomi, kesehatan maupun lingkungan akan memiliki pengaruh yang berbeda menurut gender. Pandemi Covid-19 contohnya, karena perempuan banyak bekerja di sektor yang memerlukan tatap muka maka perempuan yang bekerja banyak mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), pengurangan jam kerja atau beresiko tertular Covid-19.

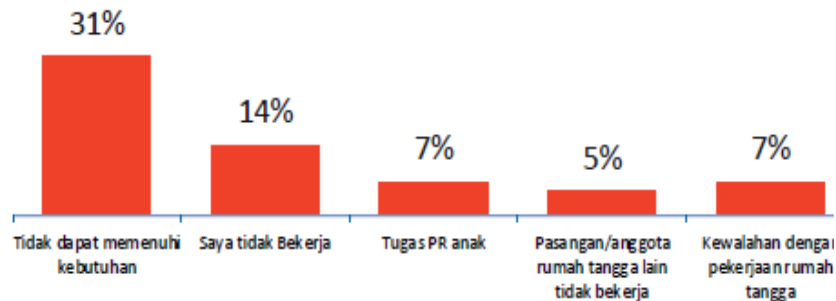


Gambar 3.12. Jumlah Pekerja Perempuan Menurut Sektor, 2018 dan 2020

Sumber: Diolah Sakernas 2018 dan 2020

Perempuan secara konstruksi sosial memiliki tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga dan anak-anak. Dampak pandemik Covid-19 juga meningkatkan beban perempuan, karena sekolah dilakukan secara daring maka banyak perempuan mendapatkan tugas baru yaitu menjadi guru bagi anak-anak atau adiknya. Survei yang dilakukan JPAL pada tahun 2021

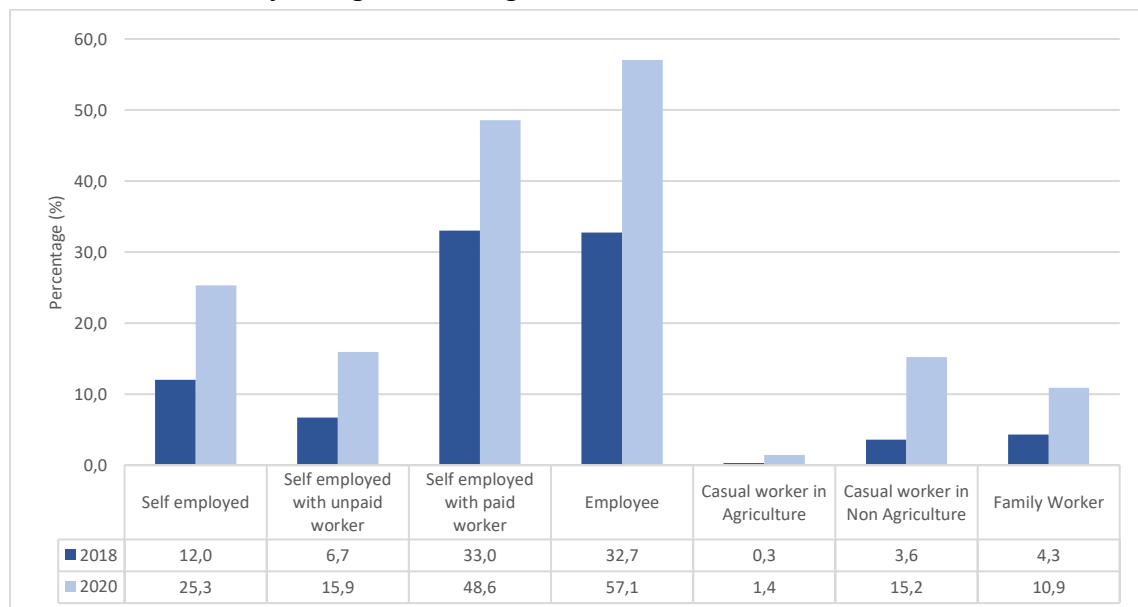
menemukan bahwa terjadi peningkatan kekerasan dalam rumah tangga terhadap perempuan, yang penyebabnya adalah karena kebutuhan ekonomi dan beban ganda perempuan. Kontribusi terbesar adalah karena perekonomian keluarga yang turun dan kemudian diikuti oleh karena tekanan beban lain seperti tidak bekerja dan terkait tugas mengurus anak-anaknya.



Gambar 3.13. Faktor Utama Pendorong Kekerasan

Sumber: JPAL, LPEM FEB UI dan UNDP, 2021

Teknologi menjadi salah satu *game changer* saat dan setelah pandemi Covid-19. Kemampuan menggunakan teknologi terkait internet akan meningkatkan kemampuan untuk bersaing dan ini juga berlaku untuk perempuan. Gambar 3.14 menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja menggunakan internet terbesar yang berstatus sebagai pegawai atau pengusaha formal. Diharapkan di masa depan pekerja mulai menggunakan internet dan teknologi dalam kegiatan ekonominya karena tanpa hal ini, pasar menjadi sempit dan juga lowongan serta peluang menjadi terbatas. Informasi dan training akan lebih mudah didapat karena dapat diakses darimana saja dengan teknologi dan internet.



Gambar 3.14. Distribusi Perempuan yang Menggunakan Internet untuk Bekerja Menurut Status Pekerjaan, 2018 dan 2020

Sumber: Diolah Sakernas 2018 dan 2020

Apakah perempuan akan terpinggirkan akibat Automasi? Mc Kinsey (2019) memprediksi bahwa secara global pada tahun 2030 akan terdapat 40 sampai 160 juta perempuan yang harus mempersiapkan transisi ke pekerjaan yang memiliki skill tinggi. Dengan melakukan kebijakan *re-skilling* ini perempuan akan memiliki peluang mendapatkan pekerjaan dan upah yang lebih tinggi.

McKinsey (2019) juga menyampaikan beberapa program yang dapat dilakukan antara lain:

1. Memperluas akses kepada Pendidikan dan pelatihan, from *school to work* serta *re-skilling* termasuk ketrampilan yang diperlukan untuk siap otomasi.
2. Penguatan literasi digital, pelayanan yang meringankan perempuan bekerja seperti penitipan anak dan lansia
3. Meningkatkan pengembangan keterampilan antara lain literasi digital.
4. Menemu kenali pekerjaan apa yang mungkin mengalami perubahan kearah otomasi sehingga dapat mempersiapkan proses re-employment di pekerjaan lain.
5. Mendukung kewirausahaan digital perempuan dan menyediakan alat dan dukungan untuk membantu mereka mengembangkan bisnis mereka

Diharapkan perempuan dapat bersaing dan produktif berpartisipasi dalam perekonomian keluarga dan berkontribusi pada pembangunan nasional.

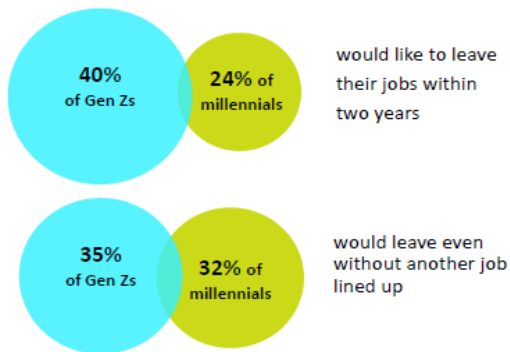
Automasi memang akan menggantikan tenaga kerja yang tidak punya keahlian namun akan membuka peluang pekerjaan baru. Peluang ini bisa diakses oleh siapapun jika mau belajar untuk beradaptasi. Sedangkan untuk kaum muda yang lahir sebagai *digital native*, internet dan teknologi bukan menjadi kendala namun sudah menjadi kebiasaan.

Generasi millennials, Z dan Alpha lahir sebagai *digital native*. Generasi ini dapat dengan mudah beradaptasi namun generasi ini memiliki perilaku yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Generasi ini memiliki ciri-ciri, kreatif, informatif dan produktif serta memiliki kemampuan menggunakan teknologi. Gallop (2016) menyampaikan beberapa ciri millenilas seperti:

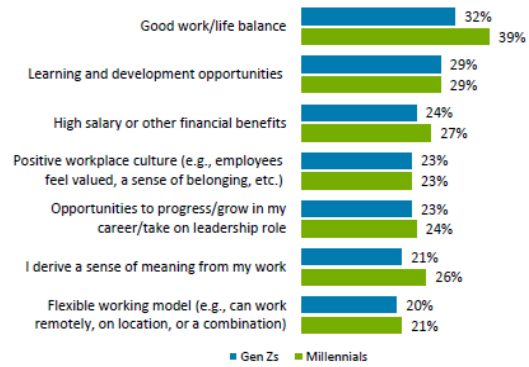
1. Bekerja untuk tidak hanya untuk mendapatkan gaji namun juga harus memiliki tujuan.
2. Pengembangan diri penting, tidak hanya kepuasan kerja saja
3. Atasan yang suka memerintah saja tidak disukai
4. Millenials menyukai diskusi dan bukan review tahunan saja
5. Bekerja itu merupakan bagian dari hidup, bukan sekedar bekerja.

Dengan karakteristik yang unik ini, generasi millenials dan generasi berikutnya cenderung tidak menyukai pekerjaan yang monoton, tidak jelas jalur karirnya, tidak jelas penilaiannya serta yang tidak memberikan keseimbangan hidup (*work life balance*). Deloitte (2022) menemukan dalam surveinya bahwa generasi ini cenderung pindah pekerjaan dengan alasan utama *work life balance*. Bekerja penting namun harus ada waktu untuk menikmati hidup. (Gambar 3.15 dan 2.16). Loyalitas generasi ini lebih rendah dibandingkan generasi

sebelumnya, kecuali Ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan *personal ethics*-nya. Bahkan generasi millennials dan gen Z berani menolak pekerjaan yang dianggap bertentangan dengan *personal ethics*-nya. Tiga dari empat generasi muda ini menyampaikan bahwa pola bekerja *hybrid* adalah pola bekerja yang sesuai dengan keinginan generasi muda ini (deloitte, 2022).

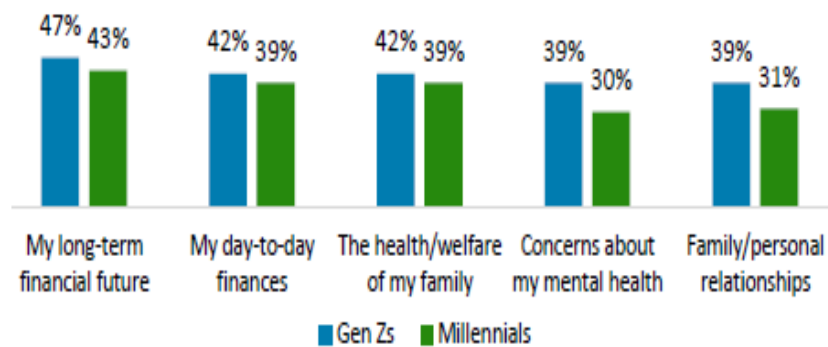


Gambar 3.15. Generasi Millenials dan Keinginan untuk Pindah Bekerja



Gambar 3.16. 10 Alasan tertinggi Millineals Menerima Pekerjaan Tertentu

Sumber: Deloitte, 2022

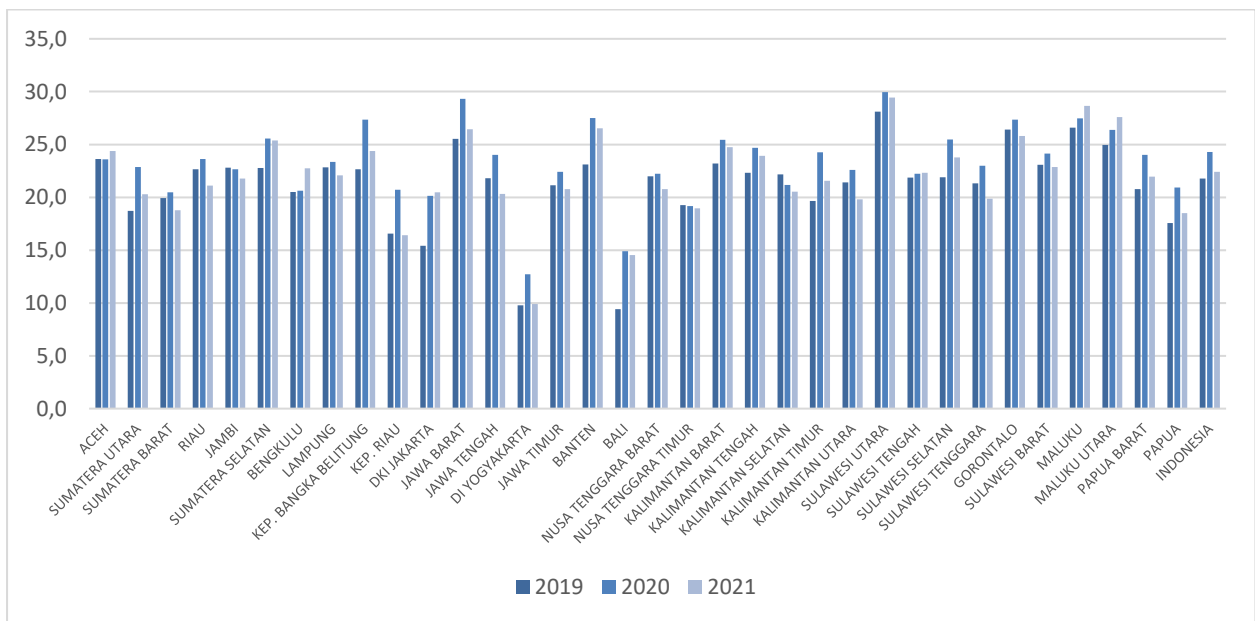


Gambar 3.17. Faktor Penentu Kesehatan Mental

Sumber: Deloitte, 2022

Personal ethic yang kuat dan keinginan bekerja yang cenderung *layed-back* ini ternyata diikuti dengan Kesehatan mental yang rendah. Deloitte dalam surveinya menemukan bahwa 46% dari responden GenZ dan 38% dari responden millenialsnya menyatakan mereka dalam kondisi stress. Kondisi ini disebabkan karena pendapatannya yang tidak sesuai harapan dan tidak dapat menabung sekedar *from paycheck to paycheck* (Gambar 3.17). Pola kerja masa depan perlu berubah menyesuaikan dengan perilaku generasi Z dan millennials ini. Megatrend yang mengikuti adalah *gig workers and freelance workers*. Dimana pekerja dapat menerima dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *passionnya*. Selain perubahan karakteristik pekerja muda yang unik, Indonesia masih perlu memperhatikan permasalahan klasik tenaga kerja muda yaitu *Youth Not in Education, Employment and Training (NEET)*. Penduduk muda ini sesuai tahapan kehidupannya diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan yang produktif. Permasalahan NEET ini muncul ketika disadari bahwa pemuda yang NEET

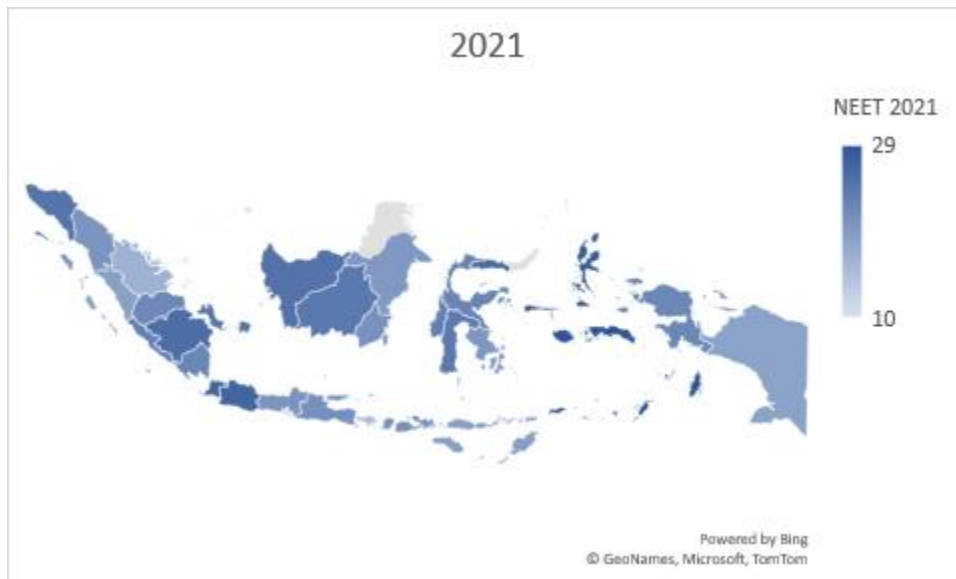
tidak melakukan kegiatan produktif maka dimasa depan akan tetap NEET. Kondisi NEET ini dapat disetarakan dengan kondisi *idle* dan kemungkinan di masa depan juga akan NEET. Akan terjadi *scarring effect* dimana pemuda ini menjadi depresi dan merasa termarjinalkan. (Eurofound, 2012). Perasaan Dan pemuda yang NEET ini akan menjadi potensi penduduk produktif yang hilang akibat *idle*-nya mereka. Ketika dekomposisi maka NEET ini dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu *unemployed seekers*, *discourage* dan *young carer*. (Salva-Muter al., 2017) Perlu kebijakan agar yang menganggur berubah menjadi bekerja, yang putus asa kemudian terdorong untuk bekerja dan yang bukan Angkatan kerja tertarik untuk melakukan kegiatan produktif walau tetap sambil melakukan kegiatan rumah tangga.



Gambar 3.18. Persentase NEET Tahun 2019-2021 Menurut Provinsi

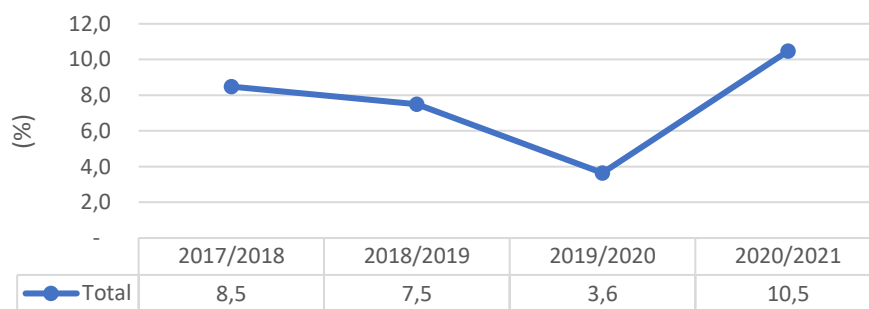
Sumber: Diolah Sakernas 2019-2021

Gambar 3.18 dan 3.19 menunjukkan NEET berdasarkan Provinsi tahun 2019-2021. Tampak jumlah NEET selama pandemi meningkat namun kemudian menurun. Hal ini diduga disebabkan kontraksi ekonomi yang terjadi di awal pandemi dan kemudian pemuda ini terserap di pasar kerja setelah pandemi mulai mereda dan perekonomian mulai bergerak. Lima provinsi dengan NEET tertinggi pada tahun 2021 adalah Jawa Barat (26,4%), Banten (26,4%), Maluku Utara (27,6%), Maluku 28,6% dan Sulawesi Utara (29,4%). Sedangkan 5 provinsi dengan persentase NEET terendah adalah Daerah Istimewa Yogyakarta (9,9%), Bali (14,5%), Kepulauan Riau (16,4%), Papua (18,5%) dan Sumatera Barat (18,8%). NEET masih menjadi permasalahan dan perlu kebijakan yang dapat mendorong pemuda ini keluar dari NEET sebelum terjadi permasalahan *scarring effect*. Apabila *scarring effect* sudah terjadi maka pemuda ini akan sulit memasuki pasar kerja, dan akan menjadi beban keluarga dan negara di masa depan.



Gambar 3.19. Pemetaan Proporsi NEET (%) Tahun 2021 Menurut Provinsi
 Sumber: Diolah Sakernas 2021

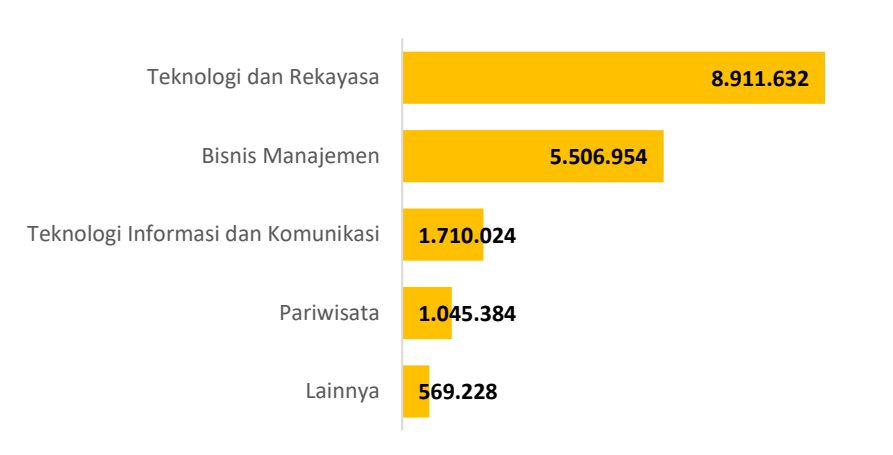
Di sisi lain, jumlah angkatan kerja lulusan SMK mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2018, jumlah angkatan kerja lulusan SMK mengalami peningkatan 8,5% dibandingkan dengan tahun 2017. Peningkatan yang cukup tinggi terjadi pada tahun 2021, yaitu 10,5% dibandingkan dengan tahun 2020. Semakin hari minat masyarakat terhadap SMK semakin meningkat karena jumlah dan jenis bidang keahlian yang ditawarkan semakin banyak dan beragam. Kondisi ini ditandai dengan semakin tingginya jumlah tenaga kerja lulusan SMK. Oleh karenanya, untuk mengantisipasi hal tersebut harus didukung pula dengan perluasan kesempatan kerja. Karena jika tidak diantisipasi maka TPT lulusan SMK akan semakin tinggi.



Gambar 4.2. Persentase Pertumbuhan Angkatan Kerja Lulusan SMK 2017-2021
 Sumber: Sakernas 2017-2021, diolah

Partisipasi Angkatan Kerja Lulusan SMK Berdasarkan Bidang Keahlian

Angka partisipasi kerja menurut jenis bidang keahlian, pada lulusan SMA yaitu jurusan Teknologi dan Rekayasa, Bisnis Manajemen, Teknologi Informasi dan Komunikasi dan Pariwisata. Hal ini menggambarkan bahwa keempat jurusan tersebut merupakan jurusan yang banyak diminati dan memiliki daya saing yang cukup tinggi. Berdasarkan data Sakernas 2021, jumlah angkatan kerja dari jurusan teknologi dan rekayasa sebanyak 8,9 juta.



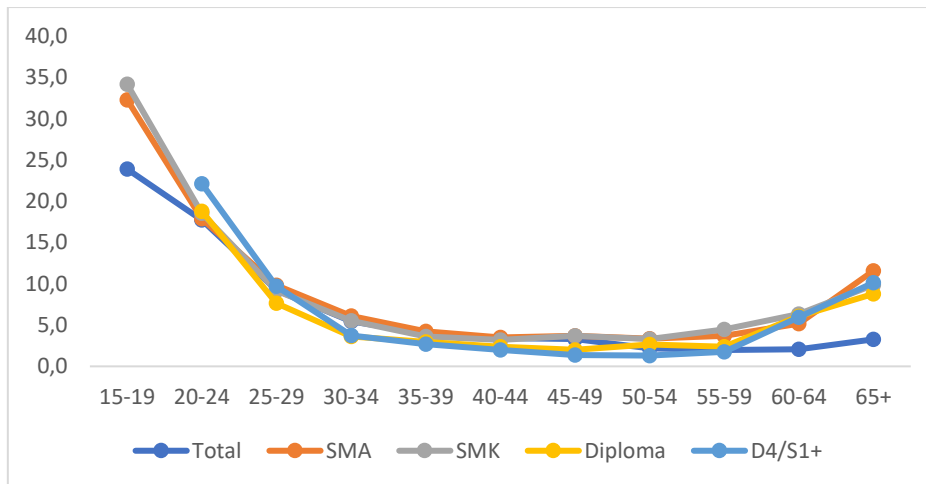
Gambar 4.3 Jumlah Angkatan Kerja Lulusan SMK Berdasarkan Bidang Keahlian

Sumber: Sakernas Agustus 2021, diolah

Merujuk pada pembahasan di atas, di masa depan permintaan akan lapangan kerja dari lulusan SMK akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan dan angkatan kerja lulusan SMK dan persaingan dalam dunia kerja akan semakin ketat. Oleh karenanya, maka SMK perlu meningkatkan daya saing dan kualitas lulusan SMK agar bisa lebih siap dan bersaing dalam dunia kerja. Hal lain yang juga diperlukan yaitu peningkatan kompetensi sesuai bidang keahlian masing-masing yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pengajar dan penyediaan sarana dan prasarana pendukung.

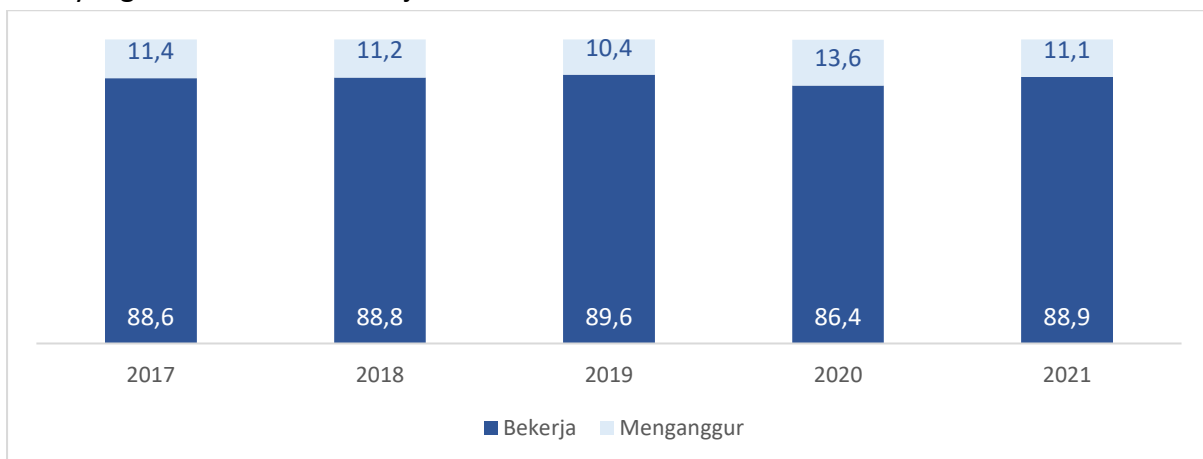
4.2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Lulusan SMK

Isu penting lainnya yang juga menjadi perhatian pemerintah adalah isu pengangguran. Jumlah pengangguran akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana angkatan kerja dapat berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi negara. Pengangguran juga dapat mengukur tingkat penawaran angkatan kerja yang tidak mampu diserap oleh pasar kerja. Tujuan dibentuknya pendidikan vokasi adalah untuk menghasilkan lulusan siap pakai yang mempunyai keahlian dan keterampilan sesuai dengan studi yang diminati siswa (LD FEB UI, 2017). Secara khusus SMK merupakan jenis pendidikan menengah yang secara khusus mempersiapkan lulusannya untuk menjadi tenaga ahli, terampil dan siap terjun ke dalam masyarakat sesuai dengan bidang keahlian yang diminati (Widodo, 2016). Oleh karena itu maka diharapkan semua lulusan SMK dapat segera memasuki pasar tenaga kerja. Namun kenyataan dilapangan tidak semua bisa terserap dan masih banyak lulusan SMK yang menjadi pengangguran terbuka.



Gambar 4.4. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan dan Usia Tahun 2021
 Sumber: Sakernas 2021

Kontribusi pengangguran terbuka lulusan SMK ditunjukkan terhadap total pengangguran terbuka nasional cukup tinggi (Gambar 4.4). Angka TPT lulusan SMK pada tahun 2021 sebesar 9,1% dua kali lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan SMA (4,5%) dan berada di atas TPT nasional (6,5%). Hal ini tentu saja menimbulkan pertanyaan, mengapa lulusan SMK yang sudah dibekali dengan *skill* dan keterampilan justru memiliki TPT yang lebih tinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Tidak semua SMK mempunyai kualitas yang sama dan mampu menghasilkan lulusan yang mempunyai keterampilan, keahlian dan wawasan yang memadai (LD FEB UI, 2017). Selain itu, kondisi ini juga menggambarkan bahwa daya saing lulusan SMK di dalam pasar kerja dibandingkan lulusan lainnya, mengingat tingginya angka TPT lulusan SMK. Disamping itu, jumlah lowongan kerja yang ditawarkan dalam pasar kerja juga masih terbatas sehingga belum mampu menampung seluruh lulusan SMK yang memasuki dunia kerja.



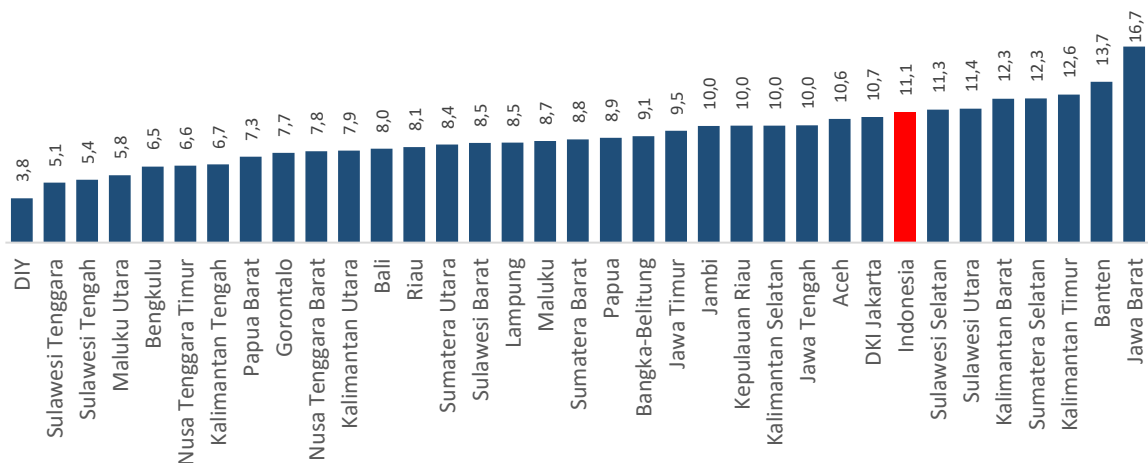
Gambar 4.5. Distribusi Persentase Angkatan Kerja Lulusan SMK
 Sumber: Sakernas 2017-2021

Namun demikian, penyerapan angkatan kerja lulusan SMK semakin membaik dan jumlah TPT semakin menurun pada tahun tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020. Jumlah TPT lulusan SMK pada tahun 2021 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun

2020 meskipun masih lebih tinggi dibandingkan tahun 2018 dan 2019. Jumlah TPT lulusan SMK pada tahun 2021 yaitu sebanyak 2,1 juta lebih rendah dibandingkan tahun 2020 yaitu sebanyak 2,3 juta. Kondisi ini diharapkan akan semakin membaik di tahun selanjutnya sejalan dengan semakin membaiknya kondisi pasar tenaga kerja setelah diguncang oleh pandemi Covid-19.

Pengangguran Lulusan SMK menurut Provinsi dan Bidang Keahlian

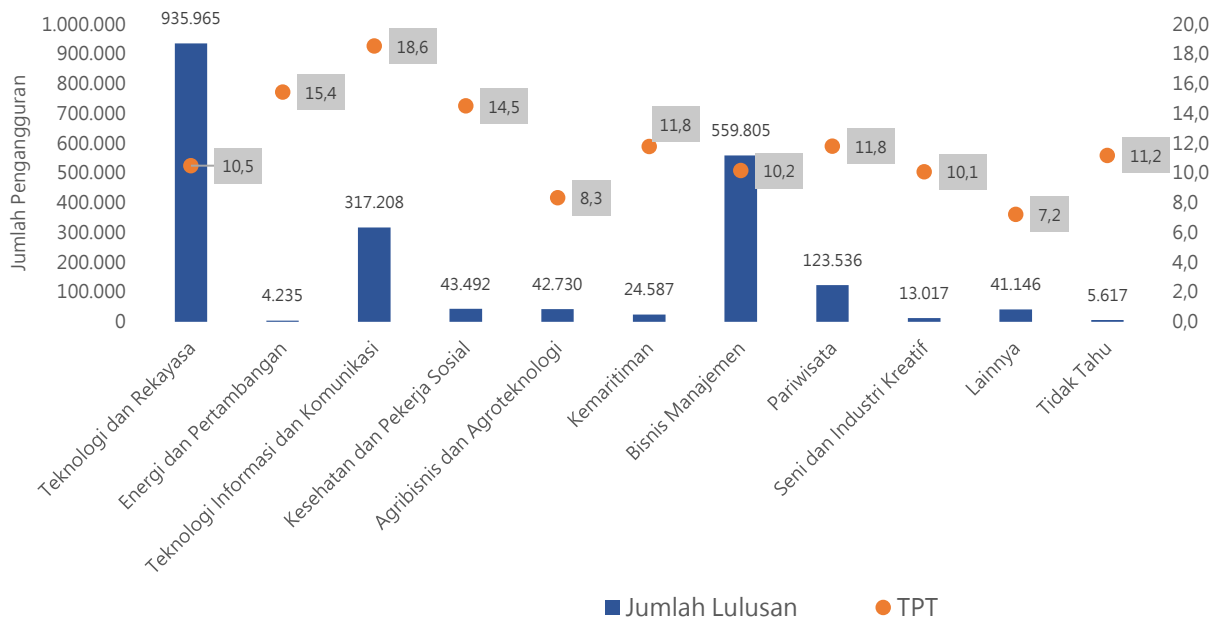
Apabila dilihat berdasarkan provinsi, persentase TPT terendah lulusan SMK tahun 2021 terjadi pada provinsi DIY, yaitu sebesar 3,8%. Di sisi lain, provinsi Jawa Barat, Banten, Kalimantan Timur merupakan tiga provinsi penyumbang TPT tertinggi untuk lulusan SMK. Persentase TPT di ketiga provinsi ini lebih tinggi dibandingkan TPT lulusan SMK secara nasional. Provinsi penyumbang TPT tertinggi umumnya provinsi yang cukup unggul di sektor pengolahan dan manufaktur. Industri tersebut memiliki daya tarik yang tinggi namun tidak mampu menyerap tenaga kerja (Khurniawan AW, 2019), selain itu ketiga provinsi tersebut banyak didatangi oleh pekerja dari luar daerah sehingga para pekerja memiliki daya saing yang tinggi.



Gambar 4.6. Tingkat Pengangguran Terbuka Lulusan SMK Menurut Provinsi Tahun 2021

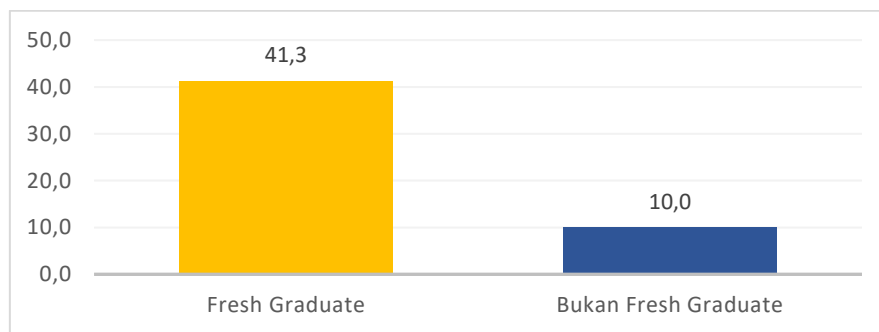
Sumber: Sakernas Agustus 2021, diolah

Jika dilihat lebih jauh menurut bidang keahlian, lima jurusan penyumbang TPT tertinggi pada lulusan SMK yaitu teknologi informasi dan komunikasi, energi dan pertambangan, kesehatan dan pekerja sosial, kemaritiman dan pariwisata. Kelima jurusan tersebut penyumbang TPT tertinggi dengan persentase TPT berada di atas TPT nasional. Dengan melihat kondisi ini, pertanyaan yang muncul bahwa apakah jurusan-jurusan ini masih relevan dengan kondisi pasar kerja saat ini?. Oleh karenanya, beberapa bidang keahlian dengan TPT yang tinggi tentunya perlu dikaji ulang untuk menyesuaikan dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan *link and match* untuk menyesuaikan kebutuhan industri, dunia usaha, dunia kerja (IDUKA) dengan kualitas lulusan SMK sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.



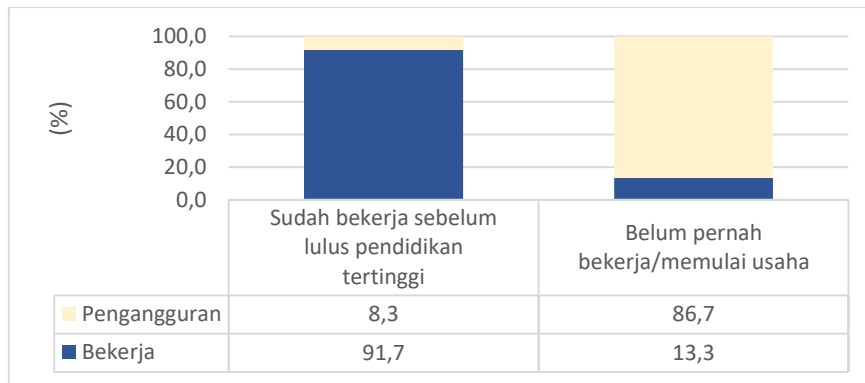
Gambar 4.7. Jumlah dan TPT Lulusan SMK Menurut Bidang Keahlian Tahun 2021
 Sumber: Sakernas 2021

Jumlah angkatan kerja di Gambar 4.7 terlihat semakin tinggi namun tidak diimbangi oleh kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga akan mendorong semakin tingginya pengangguran terdidik di Indonesia. Di masa depan, perkembangan teknologi yang semakin cepat dengan munculnya berbagai teknologi harus mampu diantisipasi oleh para lulusan SMK.



Gambar 4.8. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Lulusan Tahun 2021

Hampir separuh (41,3%) lulusan SMK *fresh graduate* (lulus tahun 2021) menganggur. Di sisi lain, 9 dari 10 lulusan lulusan SMK *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya saat ini menganggur. Artinya, pengalaman tak ada jalan pintas, oleh karenanya penting untuk membekali lulusan SMK pengalaman kerja sehingga siap masuk ke dunia usaha dan dunia industri (LD FEB UI, 2022).

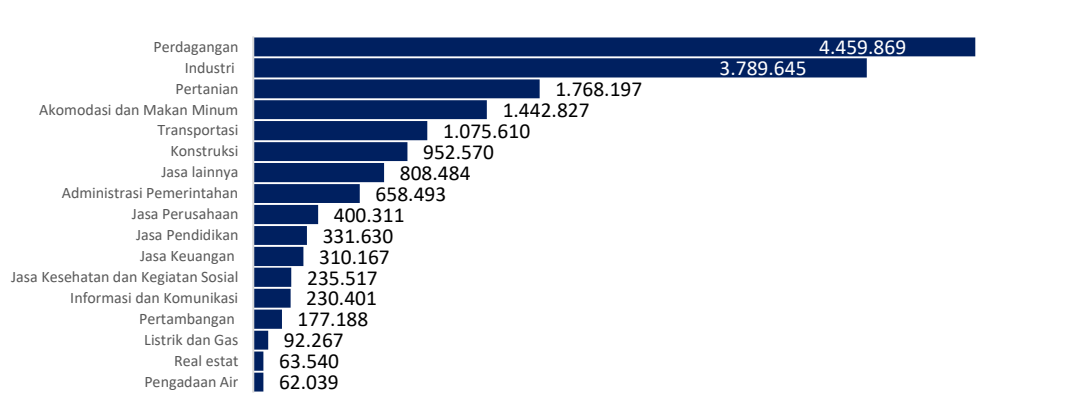


Gambar 4.9. Persentase Pengangguran Menurut Pengalaman Kerja Tahun 2021

Dalam rangka memberikan pengalaman kerja kepada lulusan SMK, beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan diantaranya, Pertama, bermitra dengan pihak Industri dan Dunia Kerja (IDUKA). Kedua, optimalisasi fungsi forum-forum yang ada di sekolah, seperti MKKS (Musyawarah Kerja Untuk Kepala Sekolah) bagi kepala sekolah dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) bagi guru. Ketiga, pemberian materi so skill bagi siswa SMK, seperti materi mengenai attitude dan kemampuan berkomunikasi. Keempat, pemberian materi kewirausahaan bagi para siswa-siswa SMK. Kelima, sertifikasi lulusan SMK. Keenam, pemanfaatan unit industri di masing-masing SMK untuk mengasah keterampilan, misalnya, unit koperasi dan jasa perhotelan. Ketujuh, revitalisasi BKK (Bursa Kerja Khusus) SMK (LD FEB UI, 2017)

4.3. Penyerapan Angkatan Kerja Lulusan SMK

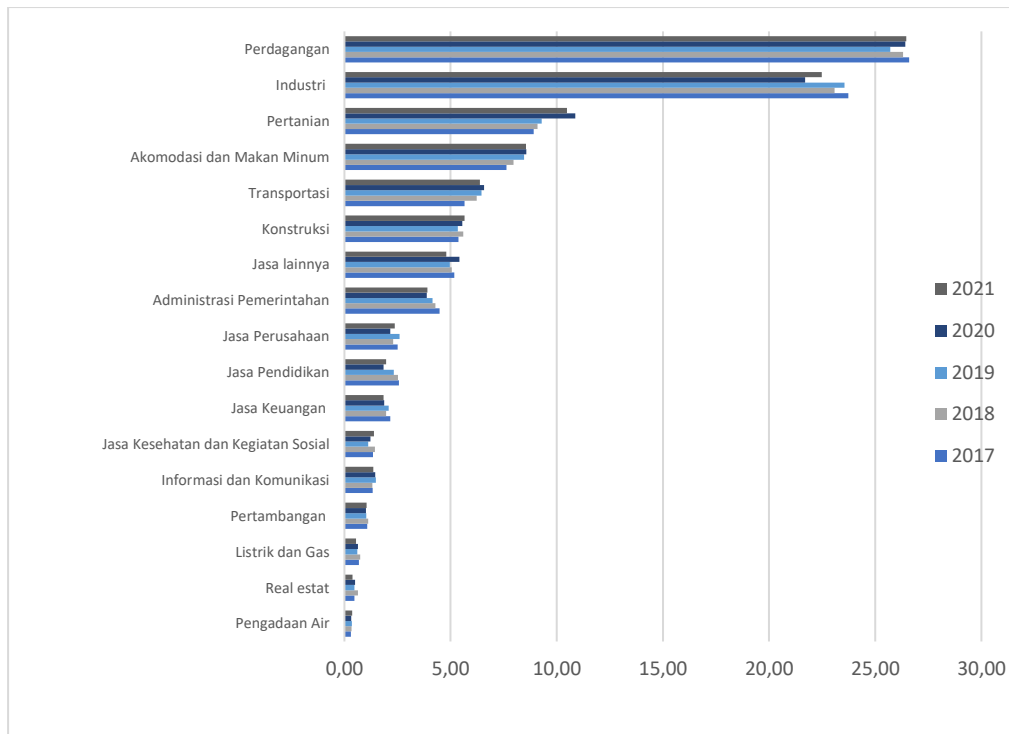
Tidak bisa dipungkiri bahwa roda perekonomian Indonesia didukung oleh tiga lapangan usaha utama yaitu industri pengolahan, perdagangan dan pertanian. pada triwulan pertama tahun ini, ketiga sektor tersebut berkontribusi sebesar 44,83% dari total PDB nasional. Sehingga tidak heran jika tiga lapangan usaha tersebut sangat banyak menyerap tenaga kerja. Pada tahun 2021, ketiga sektor ini mampu menyerap 59,42% dari total lulusan SMK pada tahun yang sama. Secara lebih detail, sektor perdagangan mampu menyerap 4,4 juta lulusan SMK, tiga kali lebih tinggi dibandingkan penyerapan pada sektor akomodasi dan minuman. Dua sektor lainnya yang menyerap banyak tenaga kerja yaitu sektor akomodasi dan makan minum serta sektor transportasi dengan jumlah penyerapan tenaga kerja lebih dari satu juta pekerja. Sementara sektor pengadaan air, real estate dan sektor pengadaan listrik dan gas menyerap sedikit tenaga kerja yaitu masing-masing kurang dari 100 ribu pekerja.



Gambar 4.10. Jumlah Pekerja Lulusan SMK menurut Lapangan Usaha Tahun 2021

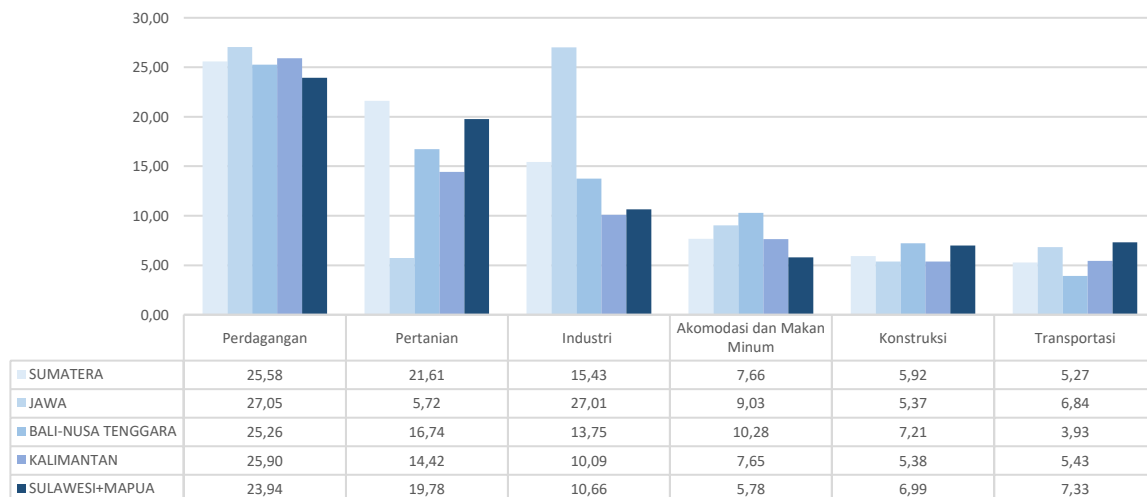
Sumber: Sakernas Agustus 2021, diolah

Penyerapan kerja lulusan SMK selama lima tahun terakhir tidak hampir dengan tahun 2021. Jika dilihat menurut kontribusi setiap sektor dalam penyerapan lulusan SMK selama lima tahun terakhir yaitu tahun 2017-2021 cenderung sama. Ketiga sektor tersebut masih tetap bisa bertahan di tengah pandemi Covid-19 dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Kontribusi sektor pertanian dan sektor industri dalam penyerapan tenaga kerja sedikit fluktuatif antara tahun 2019-2022 namun menunjukkan kenaikan, sementara kontribusi sektor perdagangan tetap naik meskipun terjadi guncangan ekonomi akibat Covid-19. Tahun ini kondisi ini diharapkan sudah mulai pulih sejalan dengan semakin membaiknya kondisi pandemi Covid-19. Beberapa sektor ekonomi yang memiliki dampak besar terhadap penyerapan tenaga kerja seperti pariwisata diharapkan pulih dengan cepat, mengingat banyaknya lulusan SMK dengan keahlian di bidang pariwisata. Dalam upaya perbaikan ekonomi pasca pandemi Covid-19, pemerintah juga melakukan perbaikan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan ketersediaan tenaga kerja dengan keahlian tinggi. Dalam hal ini pemerintah melakukan pengembangan pendidikan vokasi dan peningkatan kualitas tenaga pengajar melalui program yang dilaksanakan secara inklusif di seluruh wilayah Indonesia, mencakup daerah terdepan, tertinggal, dan terluar (3T).



Gambar 4.11. Kontribusi Penyerapan Lulusan SMK Menurut Lapangan Usaha Tahun 2021
Sumber: Sakernas 2021

Kondisi yang terjadi secara nasional tidak jauh berbeda dengan kondisi jika dilihat secara geografi wilayah. Perdagangan masih mendominasi dalam penyerapan tenaga kerja semua wilayah. Sementara untuk sektor industri, penyerapan cukup banyak di daerah Jawa terutama di daerah DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten. Sementara untuk di daerah Jawa penyerapan tenaga kerja sektor cukup kecil hanya 5,72% karena beberapa daerah seperti DKI Jakarta, banten dan DIY peran sektor pertanian sangat kecil. Tiga kawasan lainnya yaitu Bali-Nusa Tenggara, Kalimantan dan Sulawesi-Papua dalam hal penyerapan tenaga kerja lulusan SMK masih didominasi oleh tiga sektor unggulan yaitu perdagangan, pertanian dan industri. Namun di tiga kawasan ini sektor pertanian memang masih unggul sehingga penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian juga masih tinggi dibandingkan dengan sektor industri.



Gambar 4.12. Kontribusi Penyerapan Lulusan SMK Menurut Lapangan Usaha dan Pulau Tahun 2021

Sumber: Sakernas Agustus 2021, diolah

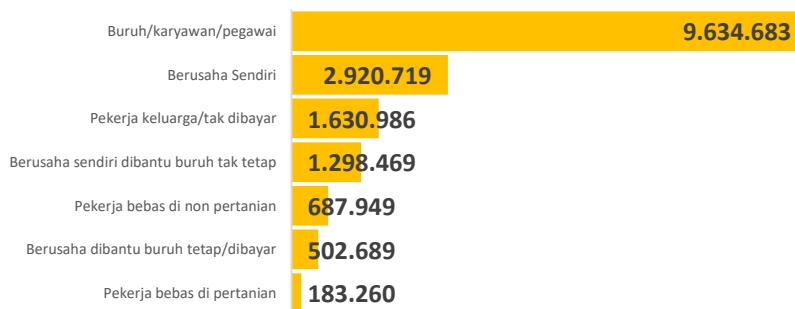
Sementara itu, jika dilihat rata-rata penyerapan tenaga kerja lulusan SMK berdasarkan sektor selama lima tahun terakhir, sektor pengadaan air tumbuh cukup besar dalam lima tahun terakhir dan kondisi ini terjadi di semua kawasan khususnya di kawasan Bali-Nusa Tenggara, Sulawesi+Mapua dan Kalimantan. Sementara tiga sektor utama yaitu pertanian, industri dan perdagangan juga mengalami pertumbuhan setiap tahunnya, dengan rata-rata pertumbuhan pada sektor pertanian antara 10-20% sementara untuk perdagangan mengalami pertumbuhan rata-rata setiap tahun 6-8%.

Tabel 4.1. Rata-rata Pertumbuhan Penyerapan Lulusan SMK Menurut Lapangan Usaha dan Wilayah tahun 2017-2021

Lapangan Usaha	Sumatera	Jawa	Bali-Nusa Tenggara	Kalimantan	Sulawesi+Mapua
Pertanian	10,34	12,90	19,90	17,01	11,69
Pertambangan	13,11	7,85	17,13	1,92	12,41
Industri	12,65	5,37	15,59	8,55	13,09
Listrik dan Gas	8,59	2,66	-15,30	13,35	9,70
Pengadaan Air	16,10	15,52	95,12	33,56	39,61
Konstruksi	8,96	10,04	12,01	2,72	5,63
Perdagangan	7,87	7,66	8,42	5,08	7,17
Transportasi	7,54	12,47	9,48	4,64	11,52
Akomodasi dan Makan Minum	15,14	11,50	-4,23	12,04	10,35
Informasi dan Komunikasi	8,25	10,67	7,79	-4,31	10,55
Jasa Keuangan	2,06	4,51	4,99	-0,34	7,51
Real estat	14,94	5,39	230,60	26,02	35,73
Jasa Perusahaan	6,84	8,24	-6,59	16,98	9,64
Administrasi Pemerintahan	6,74	3,57	1,69	3,78	5,56
Jasa Pendidikan	3,84	1,58	-1,35	0,41	7,58
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	3,66	10,54	5,46	28,84	13,22
Jasa lainnya	5,02	5,76	8,81	3,04	6,71

Sumber: Sakernas 2017-2021

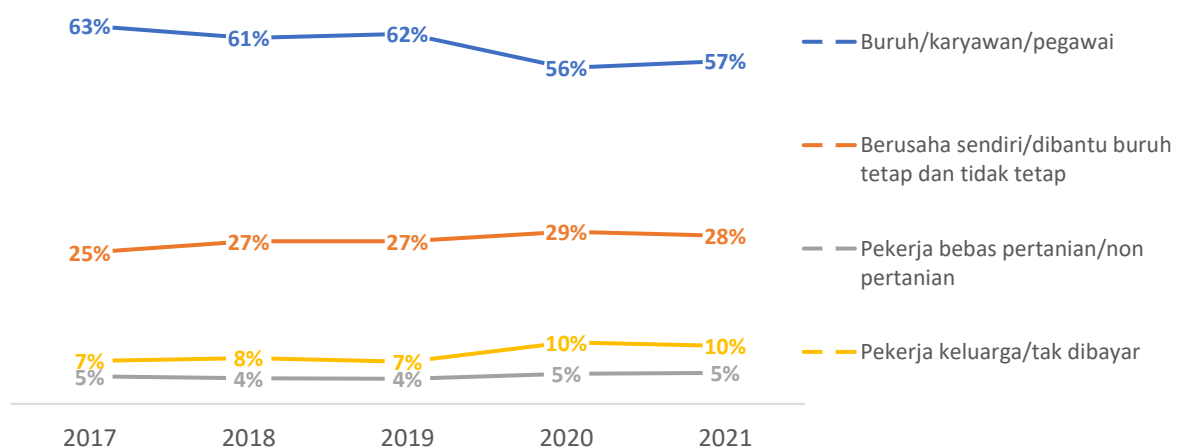
Lulusan SMK berdasarkan status pekerjaan pada tahun 2021 sebagian besar bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai. Lebih dari setengah lulusan SMK tahun 2021 bekerja di industri. Sementara, sebanyak 28% lulusan SMK tahun 2021 berusaha sendiri baik berusaha sendiri maupun berusaha dibantu oleh buruh tetap maupun tidak tetap.



Gambar 4.13. Jumlah Lulusan SMK Menurut Status Pekerjaan Tahun 2021

Sumber: Sakernas 2021

Trend dalam kurun lima tahun terakhir (2017-2021) menunjukkan minat lulusan SMK untuk berwirausaha semakin meningkat, sementara yang bekerja di industri semakin menurun. Dalam lima tahun terakhir, jumlah lulusan SMK yang berwirausaha meningkat 3% dari 25% pada tahun 2017 meningkat menjadi 28% pada tahun 2021. Sementara itu, persentase lulusan SMK yang bekerja di industri turun dari 63% pada tahun 2017 menjadi 57% pada tahun 2021, mengalami penurunan sebesar 5%. Pemerintah berupaya meningkatkan kompetensi siswa SMK di era industri 4.0 salah satunya dengan mendorong siswa SMK menjadi generasi yang produktif, berkarakter dan menjadi wirausaha yang kreatif. Sekolah kejuruan didorong untuk mencetak lulusan SMK menjadi sosok yang mandiri dan mampu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat banyak. Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sejak tahun 2019 telah melakukan sosialisasi program Sekolah Pencetak Wirausaha (SPW)

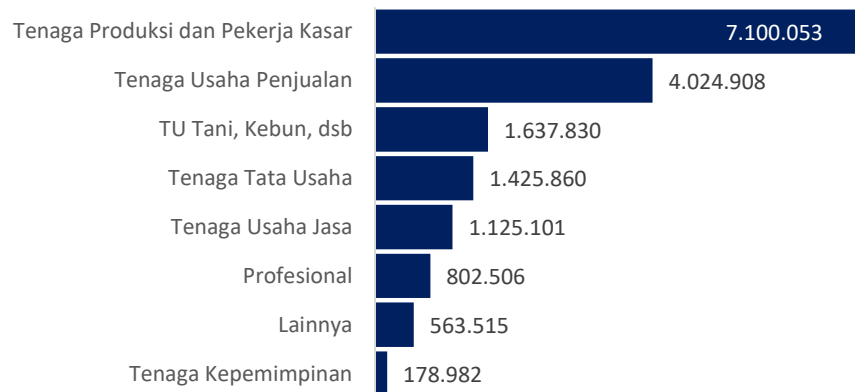


Gambar 4.14. Tren Persentase Lulusan SMK Menurut Status Pekerjaan Tahun 2017-2021

Sumber: Sakernas 2017-2021

Selain berdampak pada jumlah wirausaha, penurunan jumlah pekerja di industri juga berdampak pada meningkatnya jumlah lulusan SMK yang bekerja sebagai pekerja keluarga/tak dibayar. Jumlah pekerja keluarga meningkat 3% di tahun 2021 dibandingkan

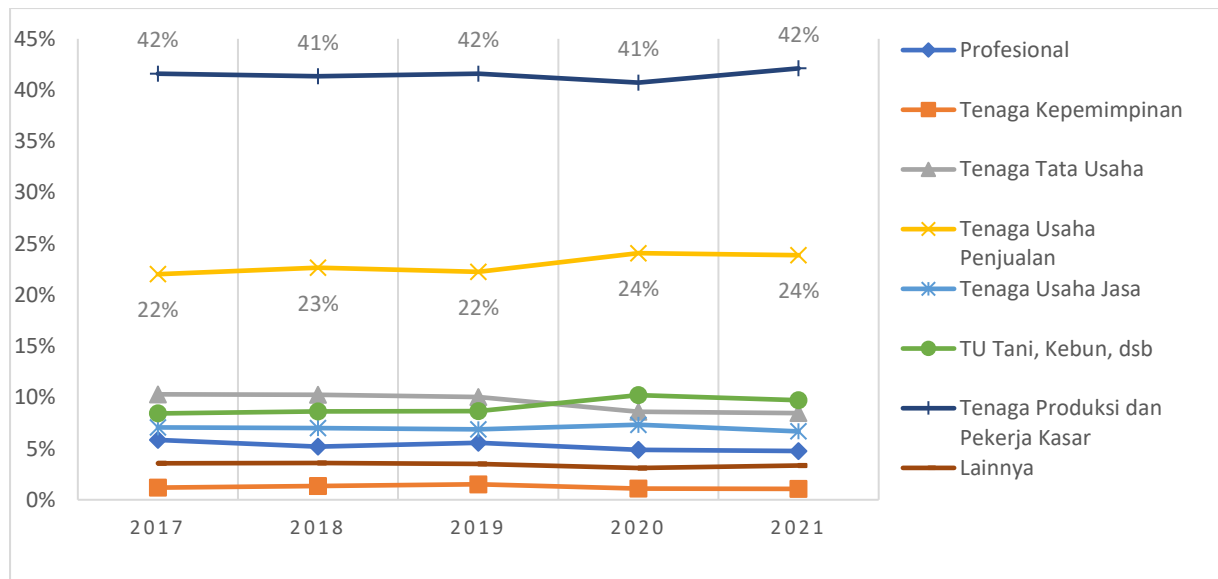
tahun 2017. Peningkatan cukup tinggi terjadi pada tahun 2020 dan 2021 di tengah terjadinya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 berdampak pada meningkatnya jumlah pekerja pada sektor informal termasuk peningkatan pada pekerja keluarga/pekerja tidak dibayar.



Gambar 4.15. Jumlah Lulusan SMK Menurut Jabatan Tahun 2021

Sumber: Sakernas 2021, diolah

Tenaga kerja lulusan SMK pada tahun 2021 paling banyak bekerja sebagai tenaga produksi dan pekerja kasar. Lebih dari 7 juta lulusan SMK tahun 2021 bekerja pada jenis pekerja tersebut, hampir dua kali dibandingkan dengan lulusan SMK yang bekerja pada tenaga usaha penjualan. Jabatan ini sesuai dengan kualifikasi lulusan SMK yang disiapkan untuk menjadi tenaga kerja terampil seperti halnya operator alat angkatan dan tenaga produksi (Khurniawan, 2019). Sementara untuk jabatan di tenaga usaha tani, perkebunan, tenaga tata usaha dan tenaga usaha jasa hanya sekitar satu juta pekerja lulusan SMK. Jenis pekerjaan yang memiliki jumlah pekerja lulusan yang rendah yaitu tenaga kerja profesional, tenaga kepemimpinan dan lainnya, hanya 9% dari total tenaga kerja lulusan SMK.



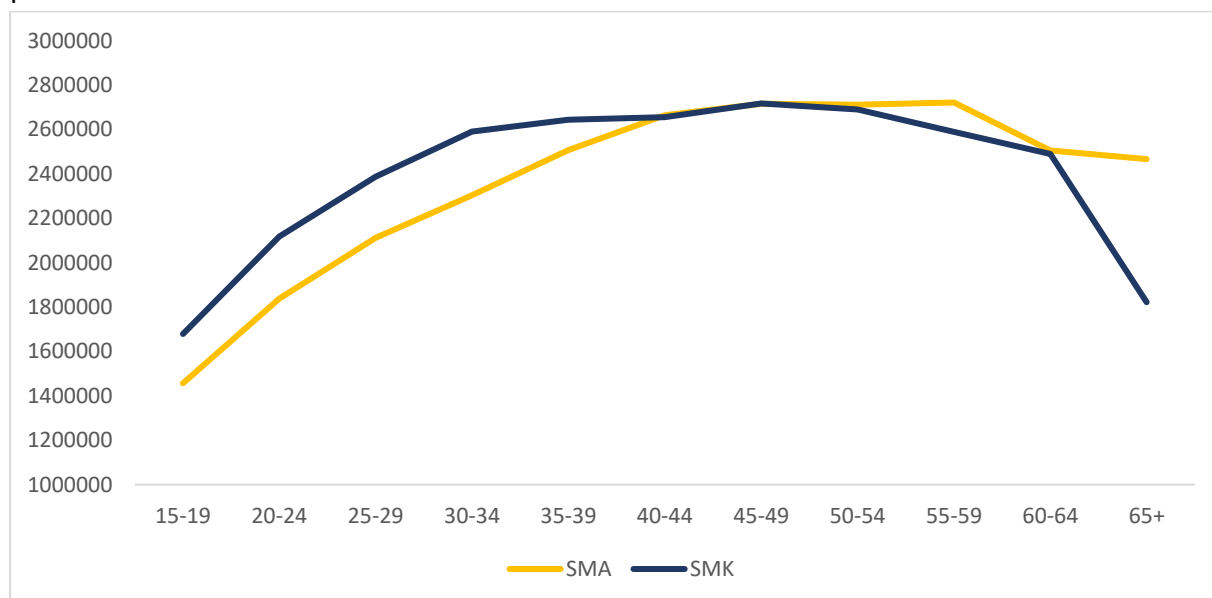
Gambar 4.16. Tren Persentase Lulusan SMK Menurut Jabatan Tahun 2017-2021

Sumber: Sakernas 2017-2021

Dalam lima tahun terakhir, tidak terdapat perbedaan yang berarti bahwa lulusan SMK banyak yang bekerja sebagai tenaga penjualan produksi dan pekerja kasar dengan persentase per tahun lebih dari 40% dari total pekerja lulusan SMK. Sementara lulusan SMK dengan jabatan tenaga profesional dan tenaga kepemimpinan hanya 6%-7%. Lulusan SMK yang menduduki jabatan ini relatif sedikit mengingat harus bersaing dengan lulusan perguruan tinggi dan lulusan SMA. Selain itu, tenaga profesional dan tenaga kepemimpinan jumlahnya cukup terbatas, dan biasanya hanya diduduki oleh pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak dan bekerja sudah cukup lama.

4.4. Upah Pekerja Lulusan SMK

Pada awal karir, rata-rata gaji lulusan SMK lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan SMA. Misalnya, untuk lulusan SMK umur 15-19 tahun memiliki rata-rata gaji sekitar Rp 1,7 juta sementara lulusan SMA pada rentang umur yang sama memiliki rata-rata gaji sekitar Rp 1,5 juta. Perbedaan rata-rata gaji antara lulusan SMK dan SMA terlihat semakin melebar hingga rentang umur 35-34 tahun. Namun sayangnya setelah umur 34 tahun rata-rata gaji lulusan SMK mulai menurun sementara rata-rata gaji lulusan semakin tinggi. pada rentang umur 40-54 tahun, rata-rata gaji lulusan SMK sama dengan rata-rata gaji lulusan SMA, dengan rata-rata gaji lulusan SMA yang semakin tinggi dan rata-rata gaji lulusan SMK yang mengalami penurunan.



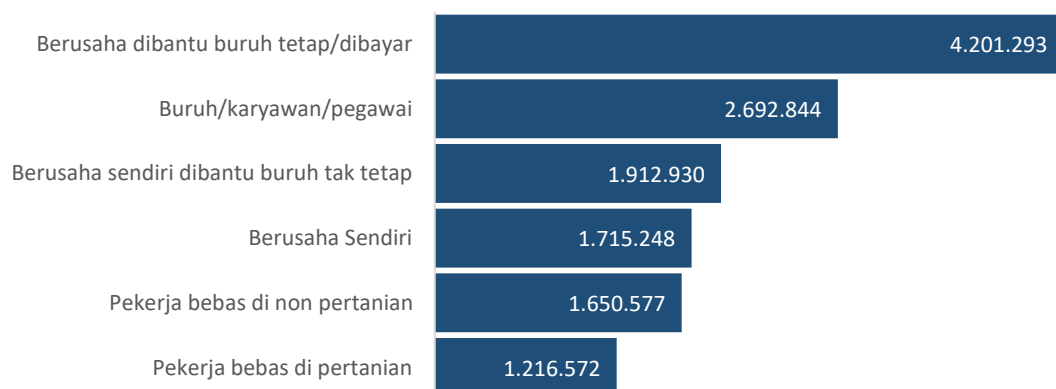
Gambar 4.17. Perbedaan Penghasilan Lulusan SMK dan SMA Tahun 2021

Sumber: Sakernas 2021

Lulusan SMK mengalami penurunan gaji yang lebih cepat dibandingkan dengan lulusan SMA. Lulusan SMK mulai mengalami penurunan gaji pada rentang umur 50-54 tahun, sementara lulusan SMA mengalami penurunan rata-rata gaji pada rentang usia 55-59 tahun. Rata-rata gaji lulusan SMK lebih rendah dibandingkan lulusan SMA yang dimulai pada umur

55-65+ dengan perbedaan yang semakin besar. Saat umur 65 tahun ke atas rata-rata gaji SMA sebesar Rp 2,5 Juta sementara gaji lulusan SMK pada waktu saya sama sebesar Rp 1,8 juta.

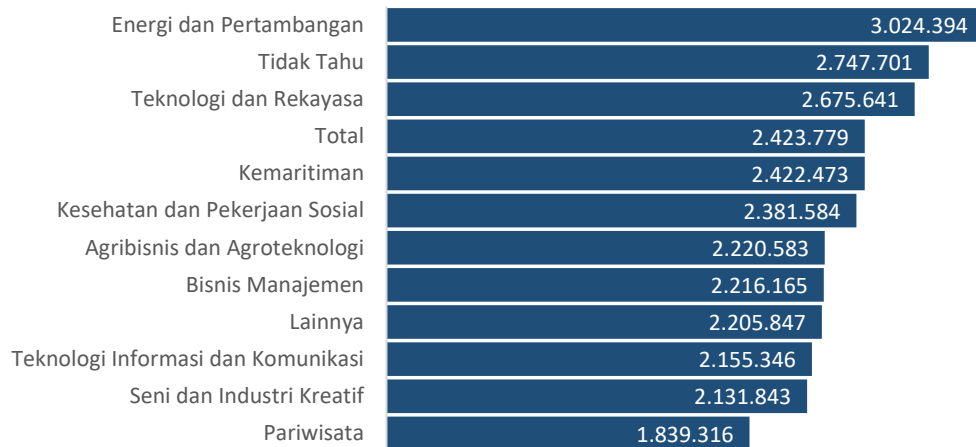
Jika dilihat menurut status pekerjaan, lulusan SMK yang memiliki usaha dengan dibantu buruh tetap/ dibayar memiliki penghasilan tertinggi yaitu sebesar Rp 4,2 juta. Jumlah ini sekitar 56% lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan SMK yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai dan lebih dari dua kali lipat dari gaji lulusan SMK yang berusaha sendiri yang dibantu oleh buruh tidak tetap. Lulusan SMK yang memiliki SMK yang memiliki usaha dengan dibantu buruh tetap/ dibayar dapat menggambarkan kesuksesan lulusan SMK dalam membangun usahanya. Dalam hal ini, usaha yang dibangun secara langsung dapat dinikmati oleh orang banyak yang tidak hanya mampu menyerap tenaga kerja namun juga mampu memberikan penghasilan bagi pekerja.



Gambar 4.18. Rata-rata Penghasilan Lulusan SMK Menurut Status Pekerjaan Tahun 2021

Sumber: Sakernas 2021

Lulusan SMK menurut bidang keahlian dengan rata-rata penghasilan tertinggi adalah para pekerja yang dengan bidang energi dan pertambangan, sementara terendah dengan bidang keahlian pariwisata. Rata-rata penghasilan lulusan SMK bidang energi dan pertambangan sebesar Rp 3 juta. Nilai ini, Rp 1,1 juta lebih tinggi dibandingkan lulusan SMK dengan bidang keahlian pariwisata. Dua bidang keahlian dengan rata-rata penghasilan diatas total penghasilan lulusan SMK secara keseluruhan yaitu bidang keahlian energi dan pertambangan, dan bidang keahlian teknologi dan rekayasa.



Gambar 4.19. Rata-rata Penghasilan Lulusan SMK Menurut Bidang Keahlian Tahun 2021

Sumber: Sakernas 2021

Selain itu, gaji lulusan SMK disebagin besar provinsi lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata UMP. Hanya ada 11 provinsi dari total 34 provinsi yang penghasilan lulusan SMK di atas UMP yaitu Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Banten, Kep. Riau, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Utara, NTT, Maluku Utara, dan Papua.



Gambar 4.20. Perbedaan Penghasilan SMK dan UMP Tahun 2021

Sumber: Sakernas 2021

5. Peran Kewirausahaan dalam Mendukung Ketahanan Ekonomi

5.1. Kewirausahaan dan Pertumbuhan Ekonomi

Kewirausahaan merupakan faktor esensial dalam pertumbuhan ekonomi (Markin et al., 2017). Sebagaimana teori ekonomi yang dikembang Adam Smith bahwa aktivitas kewirausahaan menghasilkan kekayaan bagi sebuah negara, sehingga meningkatkan peluang pasar yang mengarah pada peningkatan pendapatan, dan terciptanya peluang pasar yang baru. Selain itu, Joseph Schumpeter (1934) tentang teori pertumbuhan ekonomi menitikberatkan pada peran besar pengusaha/*entrepreneur* dalam mendukung pembangunan ekonomi melalui inovasi, lapangan kerja, dan kesejahteraan. Saat ini ketertarikan terhadap peran kewirausahaan terhadap pertumbuhan ekonomi sudah tumbuh

dalam pengambil kebijakan dan sudah ada beberapa penelitian yang menganalisis hubungan antara kewirausahaan dan pertumbuhan ekonomi (Al-qudah et al., 2022; Audretsch et al., 2015; Doran et al., 2018; Vázquez-Rozas et al., 2010; Warren, 2011).

Schumpeter (1911/1934) melihat hubungan antara kewirausahaan dan pertumbuhan ekonomi dengan menemukan bahwa kewirausahaan (dalam mengubah ide-ide baru, melalui inovasi, menjadi produk atau layanan baru yang menciptakan lapangan kerja dan menghasilkan pembentukan modal) berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Kewirausahaan erat kaitannya dengan inovasi, dimana inovasi sangat melekat dengan sejarah perkembangan manusia, karena munculnya inovasi mampu merubah perilaku dan cara kerja manusia (Galindo & Teresa, 2014). Pengusaha adalah inti dari inovasi, kunci utama penciptaan lapangan kerja, dan bertanggung jawab atas sebagian besar kekayaan yang dihasilkan dalam ekonomi dan masyarakat di seluruh dunia (Gouvea et al., 2022). Menurut Hamdan (2020), Kewirausahaan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, sesuai dengan strategi diversifikasi ekonomi jangka panjang, yang melibatkan inovasi sektor swasta melalui penciptaan UKM yang menggunakan pengetahuan sebagai input (Hamdan et al., 2020).

Dalam teori ekonomi modern, kewirausahaan dinilai sebagai salah satu fenomena yang paling dinamis dalam perekonomian (Sergi et al., 2019). Peran kewirausahaan dalam mendorong perekonomian sudah tidak bisa dihindari lagi. Menurut Cardenete, peningkatan permintaan dari aktivitas kewirausahaan berdampak positif pada peningkatan total produksi regional dan GDP (Cardenete & Garcia-Tapial, 2019). Selain itu, wilayah yang memiliki kegiatan kewirausahaan yang tinggi akan menunjukkan peningkatan kinerja ekonomi berdasarkan dari produktivitas tenaga kerja (Mueller, 2006). Kewirausahaan merupakan determinan penting dari pertumbuhan ekonomi, dan salah satu sumber perbedaan tingkat pertumbuhan di antara kota-kota adalah adanya aktivitas kewirausahaan dan modal kewirausahaan yang dimiliki (Rahman & Fatima, 2011).

Secara global, suatu negara dapat berkembang jika memiliki setidaknya 2% pengusaha dari total penduduk negara tersebut. Kementerian perindustrian juga seringkali mengungkapkan pentingnya wirausaha dalam memperkuat perekonomian. Menurut Kementerian perindustrian, semakin banyak pengusaha akan semakin memperkuat ketahanan ekonomi nasional (Kementerian Perindustrian, 2018)³.

Dampak positif dari kewirausahaan tidak hanya dapat dilihat dari pertumbuhan ekonomi, namun peran ekonomi terhadap perekonomian secara tidak langsung dapat dilihat dari peran kewirausahaan dalam mengurangi kemiskinan, penciptaan lapangan kerja dan secara lebih luas melalui peran wirausaha dalam melakukan inovasi, R&D, dan *Spillover effect* terhadap ilmu pengetahuan.

³ Menperin: Ekonomi Kuat Jika Wirausaha Banyak. <https://www.kemenperin.go.id/artikel/19926/Indonesia-butuh-4-juta-wirausaha-baru-untuk-menjadi-negara-maju>

5.2. Kewirausahaan dan Kemiskinan

Jika kita melihat permasalahan ekonomi secara luas, maka tidak hanya dari sisi pertumbuhan ekonomi namun juga permasalahan lainnya salah satunya kemiskinan. Saat ini, upaya penyelesaian masalah kemiskinan dengan menggunakan pendekatan kewirausahaan merupakan salah satu terobosan yang luar biasa baik di negara berkembang maupun di negara maju, terutama di negara berkembang. Peran kewirausahaan dalam pengentasan kemiskinan bukan hal yang baru dan banyak dibahas baik di negara berkembang maupun negara maju (Bruton et al., 2013; Castellanza, 2022; Gu & Wang, 2022; Lin et al., 2020; Okolie et al., 2021). Melihat pentingnya peran kewirausahaan dalam pengentasan kemiskinan, Edisi Khusus Jurnal Manajemen Asia Pasifik secara khusus mengangkat tema “*Asia & Poverty: Closing the Great Divide through Entrepreneurship & Innovation*,” dengan fokus bagaimana inovasi dan ide bisnis mengarah ke pengentasan kemiskinan. Menurut Diochon, kewirausahaan berperan penting dalam memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan, pengentasan kemiskinan, dan swasembada di tingkat masyarakat (Diochon, 2013).

Wirasahawan dicirikan dengan sikap yang imajinatif, inovatif, berwibawa, berani mengambil resiko, mendorong inovasi dan perubahan teknologi dalam perekonomian yang merupakan komponen penting dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi dan menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi bagi penduduk (Da, 2013). Menurut Bruton, kewirausahaan menciptakan solusi jangka panjang untuk masyarakat miskin, karena kewirausahaan dapat menciptakan perubahan positif bagi lingkungan mereka mulai dari keluarga, komunitas, dan masyarakat luas (Bruton et al., 2013). Model kewirausahaan yang berkembang saat ini juga beragam, seperti kewirausahaan sosial (*Social Entrepreneurship*) dan kewirausahaan kelompok (*Collective entrepreneurship*). Kewirausahaan kolektif/kelompok dapat menjadi salah satu strategi untuk mengurangi kemiskinan ekstrem dengan membantu individu miskin berintegrasi ke dalam masyarakat untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi model ini juga dapat memberikan akses kepada sumber daya yang tidak dimiliki, pelatihan, dan dukungan (Sutter et al., 2017)

Slivinski menjelaskan peran kewirausahaan terhadap kemiskinan, menurutnya tingkat kewirausahaan yang tinggi berhubungan dengan kemiskinan yang menurun, sementara tingkat kewirausahaan yang rendah berhubungan kemiskinan yang tinggi. Secara lebih spesifik, untuk setiap 1% peningkatan tingkat kewirausahaan akan memberikan dampak pada penurunan 2% dalam tingkat kemiskinan (Slivinski, 2012). Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Amorós, menemukan bahwa dari 29 negara maju dan 37 negara berkembang sebagai sampel, kewirausahaan memberikan dampak positif dalam penurunan kemiskinan dengan dampak yang lebih besar di negara berkembang (Amorós & Cristi, 2010). Oleh karena itu, peran kewirausahaan dalam penurunan kemiskinan di sebuah negara tidak bisa dipandang sebelah mata. Kewirausahaan dapat dijadikan sebagai sumber pemberdayaan ekonomi dan sosial, karena kewirausahaan menciptakan sesuatu yang bernilai, memberikan pekerjaan kepada orang miskin, memberikan kontribusi kepada komunitas dan manfaat bagi masyarakat yang lebih luas (Morris et al., 2020). Selain itu, dengan memberikan pelatihan kewirausahaan terhadap orang miskin berpotensi untuk membuka mata mereka terhadap

peluang yang ada disekitar mereka yang dapat meningkatkan situasi ekonomi mereka dan orang miskin lainnya di daerah tersebut melalui penciptaan lapangan kerja (Mensah & Benedict, 2010).

5.3. Kewirausahaan dan Penciptaan Lapangan Kerja

Dampak ekonomi lainnya dari kegiatan kewirausahaan yaitu penciptaan lapangan kerja. Dengan banyaknya pengusaha/entrepreneur maka lapangan akan banyak membuka lapangan kerja begitu juga dengan permintaan tenaga kerja. Beberapa penelitian menunjukkan dampak positif dari kegiatan kewirausahaan dalam pertumbuhan ekonomi, pengangguran dan pendapatan berdasarkan produktivitas tenaga kerja (Audretsch & Keilbach, 2004; Beynon et al., 2019; Cardenete & Garcia-Tapial, 2019; Dong et al., 2021; Rey-Martí et al., 2016; Sheikh & Anshur, 2012). Wilayah yang memiliki kegiatan kewirausahaan yang tinggi akan menunjukkan peningkatan kinerja ekonomi berdasarkan dari produktivitas tenaga kerja (Mueller, 2006). Selain itu menurut Audretsch, salah satu dampak kewirausahaan berdampak pada pertumbuhan sosial-ekonomi dengan meningkatkan mobilitas sumberdaya untuk meningkatkan produktivitas nasional, peningkatan pendapatan negara, memperluas lapangan usaha dan mengurangi tingkat pengangguran (Audretsch & Keilbach, 2008).

Menurut Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2018), kewirausahaan berdampak pada penyerapan tenaga kerja, inovasi dan industri. Oleh karena promosi kewirausahaan direkomendasikan sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan inovasi dan pertumbuhan lapangan kerja (Belso Martínez, 2005; Cueto et al., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Cardenete & Garcia-Tapial, 2019), sebanyak 20% dari total pekerja di Andalusia berasal dari aktivitas kewirausahaan. Lebih lanjut, pemerintah perlu mendorong kewirausahaan, karena tidak hanya berkontribusi terhadap ekonomi jangka menengah dan jangka panjang, namun mampu mengurangi tingkat pengangguran dalam jangka pendek.

Untuk mendorong kewirausahaan dalam rangka mengurangi pengangguran salah satunya dengan meningkatkan pendidikan kewirausahaan dan memberikan bantuan keuangan kepada pengusaha untuk mengembangkan usahanya, seperti yang dilakukan oleh pemerintah saat ini, salah satunya melalui program TKM IB. Adanya pendidikan kewirausahaan akan membantu pengembangan sektor perekonomian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Owusu-Mintah, bahwa pendidikan kewirausahaan yang insentif di tingkat perguruan tinggi, dapat membantu dalam pengembangan pariwisata di Ghana (Owusu-Mintah, 2014). Sementara itu, memberikan bantuan keuangan kepada wirausaha tidak hanya akan membantu pengusaha untuk mengembangkan usahanya, namun juga menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran (Rey-Martí et al., 2016). Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kewirausahaan dan inovasi akan berdampak luas terhadap penciptaan lapangan kerja. Oleh karena itu pemerintah perlu memberikan dukungan dengan memberikan pendidikan kewirausahaan dan bantuan modal untuk pengembangan usaha seperti yang dilakukan oleh program TKM IB.

5.4. Knowledge Spillover effect

Peran kewirausahaan juga dapat dilihat secara lebih luas melalui peran wirausaha dalam melakukan inovasi, R&D, dan *Spillover effect* terhadap ilmu pengetahuan. Diketahui bahwa saat ini untuk mencapai ekonomi yang kompetitif berfokus pada tiga faktor utama yaitu pengetahuan, inovasi, dan kewirausahaan. Dalam konteks pengetahuan, pendidikan adalah satu-satunya cara untuk mengembangkan kewirausahaan, meningkatkan daya saing dan kesejahteraan (Popescu & Crenicean, 2012). Sementara itu, *Knowledge spillover entrepreneurship* tidak hanya bergantung pada pengetahuan baru tetapi lebih penting lagi pada kapasitas penyerapan kewirausahaan yang memungkinkan pengusaha untuk memahami pengetahuan baru, mengenali nilainya, dan mengaplikasikannya dengan menciptakan sebuah perusahaan. (Acs et al., 2013).

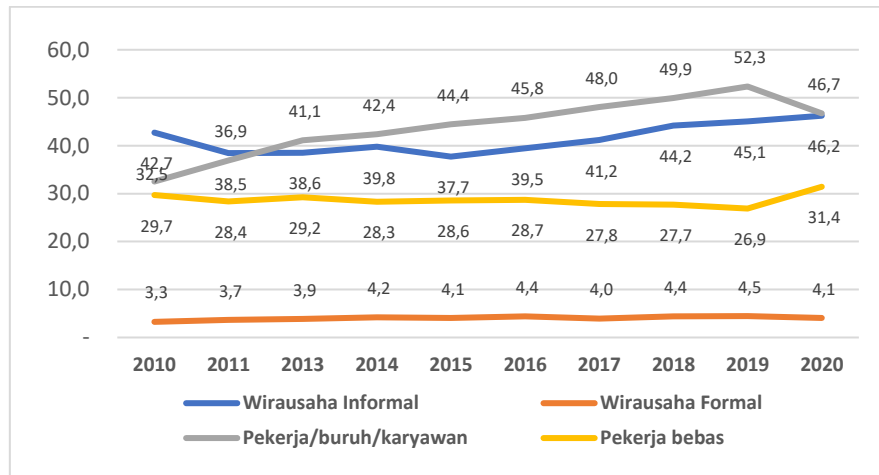
Penelitian yang dilakukan oleh Iftikhar menemukan pentingnya limpahan pengetahuan dalam membangun perusahaan baru, potensi munculnya perusahaan baru dan start-up harus diwujudkan karena mereka berkontribusi pada penciptaan lapangan kerja dan peningkatan produktivitas (Iftikhar et al., 2020). Sebagaimana teori Schumpeter, menciptakan industri baru dan perubahan struktural yang relevan dalam perekonomian, akan memiliki efek positif pada lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Selain itu, dari perspektif pertumbuhan ekonomi modern proses globalisasi memungkinkan perusahaan mencapai tingkat keberhasilan yang lebih besar dan inovasi memungkinkan perusahaan untuk memperoleh dampak positif dari proses tersebut dan dalam konteks ini, penting untuk melihat peran pengusaha karena mereka memperkenalkan inovasi dalam proses produksi mereka serta mendorong pertumbuhan ekonomi (Galindo-Martín et al., 2020). Kewirausahaan juga merupakan pendorong produktivitas yang sistematis, kewirausahaan memiliki dampak yang stabil dan signifikan pada pertumbuhan produktivitas (Erken et al., 2018).

Knowledge Spillover Theory Effect (KSTE) menyarankan pentingnya kewirausahaan yang merupakan kendaraan penting untuk limpahan pengetahuan baru dan karena itu penting untuk pertumbuhan ekonomi (Hayter, 2013). Menurut Acs, dalam pertumbuhan ekonomi, kewirausahaan bertindak sebagai “saluran” pengetahuan yang diciptakan oleh perusahaan lama menyebar ke agen yang secara endogen menciptakan perusahaan baru (Acs et al., 2009). Menurutnya, aktivitas kewirausahaan akan semakin tinggi ketika investasi pada pengetahuan baru relatif tinggi, mengingat start-ups akan mengambil pengetahuan dari perusahaan lama untuk membangun perusahaan baru.

Penelitian sebelumnya memberikan gambaran pentingnya mendorong peran kewirausahaan dalam mendukung ketahanan ekonomi karena tidak hanya berdampak pada pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan GDP, namun juga berdampak pada penurunan kemiskinan, penyerapan tenaga kerja dan lebih penting munculnya berbagai inovasi, R&D dan pengembangan ilmu pengetahuan yang menjadi input utama dalam ekonomi saat ini. Oleh karena itu, penting bagi para pemangku kepentingan untuk mendukung kewirausahaan, salah satunya dengan memberikan bantuan berupa pendidikan atau training kewirausahaan, dan bantuan keuangan kepada pelaku usaha untuk mengembangkan usaha mereka.

5.5. Karakteristik Wirausaha di Indonesia 2015-2020

Wirausaha di Indonesia tumbuh menjadi sekitar 50 juta pada tahun 2020. Wirausaha ini didominasi wirausaha informal yaitu sebanyak 46 juta pada tahun 2020, sedangkan jumlah wirausaha formal sebanyak 4 juta orang.



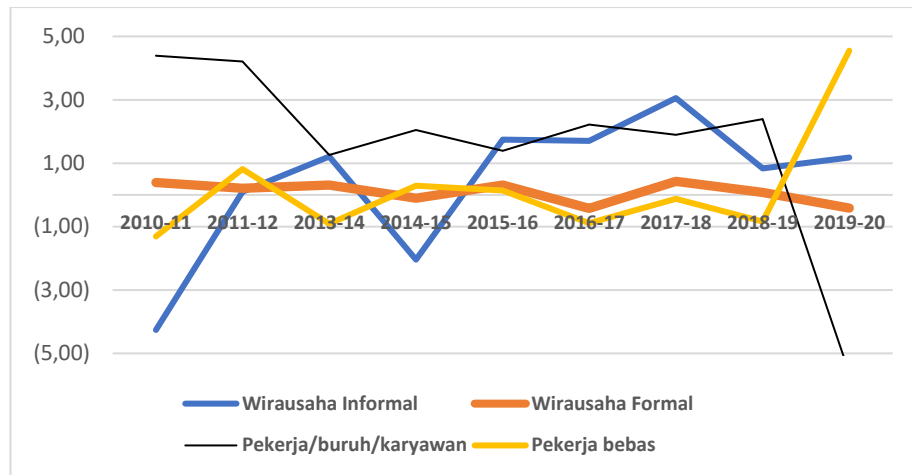
Gambar 5.1. Jumlah Pekerja dan Wirausaha, 2010-2020 (Juta Orang)⁴

Sumber: www.bps.go.id diolah

Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2020 menunjukkan bahwa komposisi penduduk menurut pekerjaan utamanya dengan status buruh/karyawan/pegawai sebesar 36% atau 46,7 juta dari total penduduk bekerja (128,4 juta), sedangkan jumlah pekerja dengan status wirausaha sebanyak 49,3. Jumlah pekerja dengan rincian status wirausaha formal 46,2 juta dan wirausaha informal sebanyak 4,1 juta. Tampak pada tahun 2020 dimana pandemi melanda dunia, jumlah wirausaha meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Pembatasan kegiatan dan mobilitas serta penurunan pertumbuhan ekonomi menyebabkan meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK). Wirausaha tampak menjadi *safety net* bagi pekerja yang terPhk atau untuk pekerja baru (*new entry*).

Jika dilihat dari perubahannya, pekerja/buruh/karyawan dan wirausaha informal mengalami perubahan yang lebih *fluktuatif* dibandingkan dengan wirausaha formal dan pekerja bebas, terutama ketika kondisi pandemi.

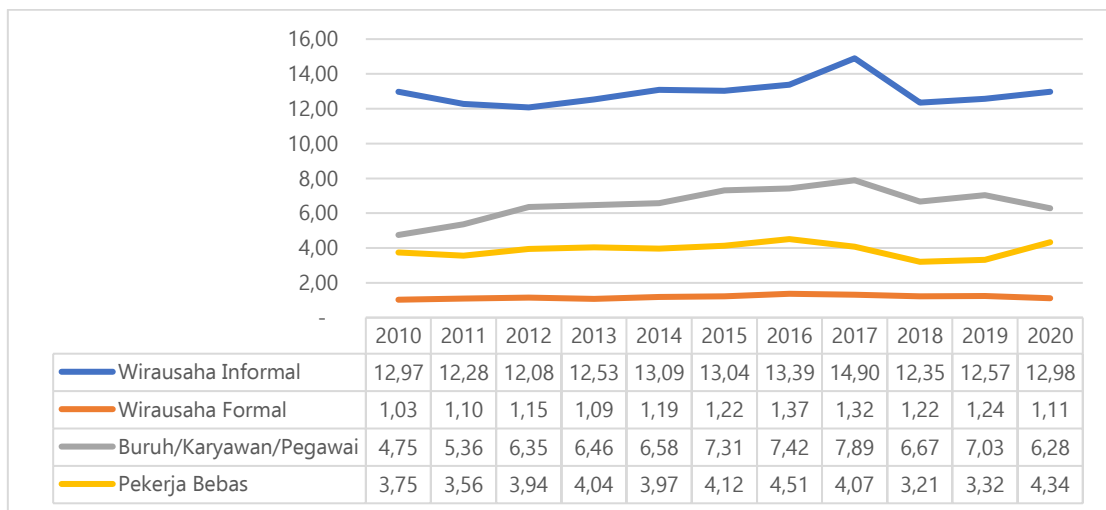
⁴ Dalam studi ini yang dimaksud dengan wirausaha informal (pemula) adalah (1) wirausaha yang berusaha sendiri dan (2) wirausaha yang berusaha sendiri dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar. Sedangkan wirausaha formal (mapan) adalah wirausaha yang berusaha dibantu buruh tetap/dibayar.



Gambar 5.2. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirusaha, 2010-2020 (Juta Orang)

Sumber: www.bps.go.id, diolah

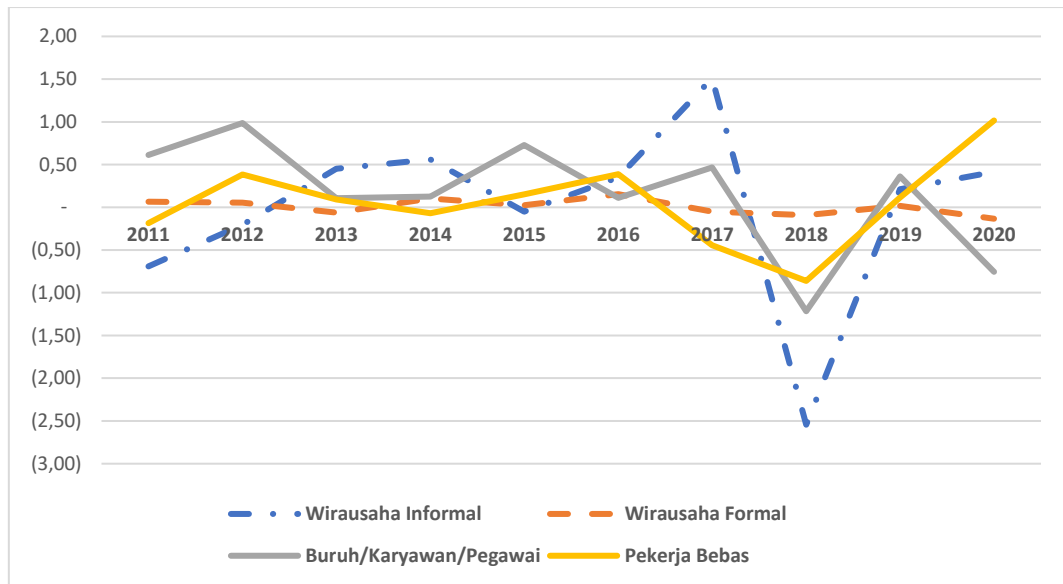
Pekerja di Indonesia terbesar di serap di sector pertanian, diikuti sektor industri dan perdagangan. Khusus untuk sector perdagangan, pekerjaan utama pekerja didominasi oleh wirusaha informal sebanyak 12,89 juta pekerja, diikukuti pekerja/buruh/karyawan sebanyak 6,28 juta, sedangkan wirusaha formal di sector perdagangan jumlahnya sebesar 1,11 juta pekerja.



Gambar 5.3. Jumlah Pekerja dan Wirusaha Sektor Perdagangan, 2010-2020 (Juta orang)

Sumber: www.bps.go.id, diolah

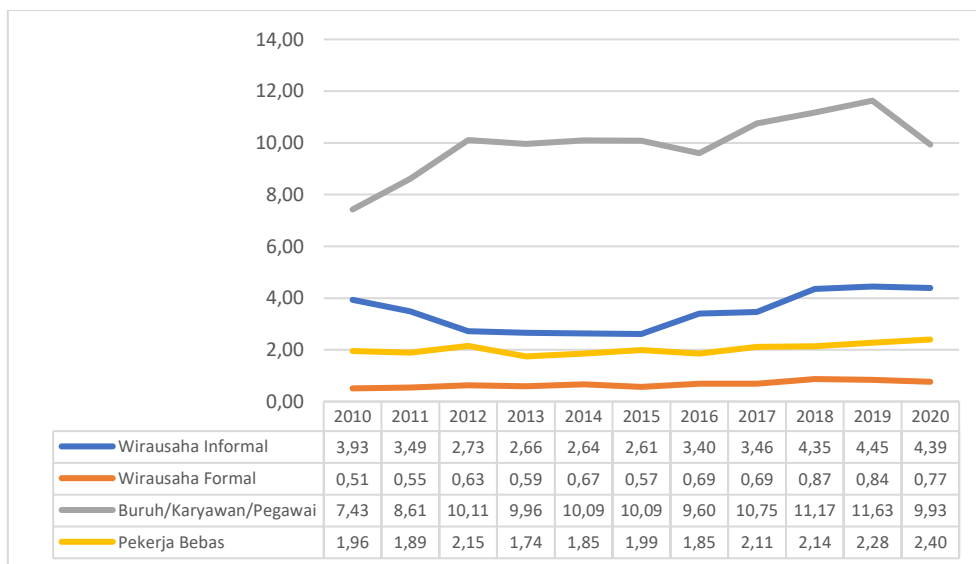
Gambar 5.4. menunjukkan bahwa wirusaha informal mengalami perubahan yang fluktuatif dibandingkan dengan pekerjaan utama lainnya. Hingga Agustus 2019, jumlah wirusaha informal mengalami peningkatan lebih dari 400 ribu, setelah tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 2,5 juta wirusaha. Selain wirusaha informal, pekerja bebas mengalami penambahan jumlah pekerja sebanyak 1,1 juta pekerja. Sementara wirusaha formal dan buruh/karyawan/pegawai mengalami penurunan masing-masing 133 ribu dan 756 ribu pekerja.



Gambar 5.4. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Sektor Perdagangan, 2010-2020 (Juta orang)

Sumber: www.bps.go.id, diolah

Untuk sektor industri sebagian besar pekerja merupakan buruh/karyawan/pegawai sebanyak 9,9 juta pekerja, sementara wirausaha informal sebanyak 4,39 juta, pekerja bebas 2,4 juta dan wirausaha formal kurang dari 1 juta pekerja. Pada tahun 2020, wirausaha informal, wirausaha formal dan buruh/karyawan/pegawai mengalami penurunan. Sementara pekerja bebas mengalami kenaikan, namun tidak sebanding dengan penurunan yang terjadi pada wirausaha informal, wirausaha formal dan buruh/karyawan/pegawai.

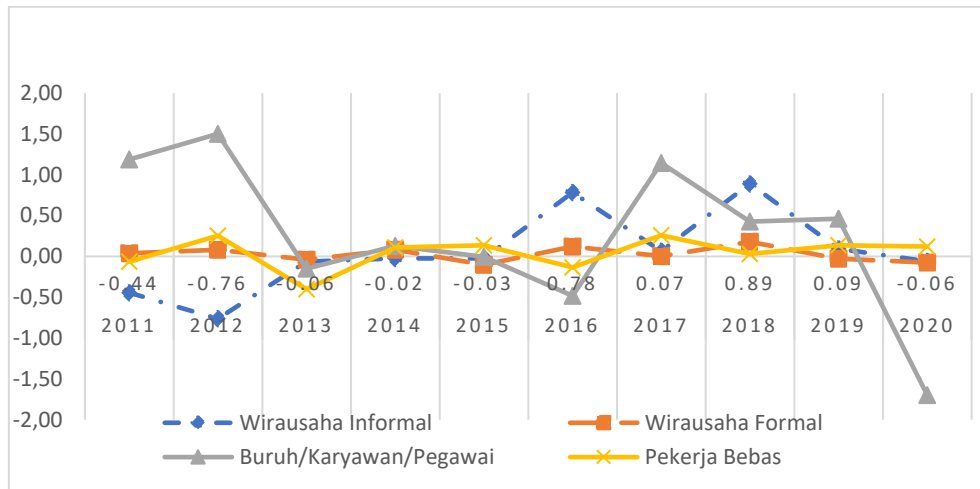


Gambar 5.5. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Sektor Industri, 2010-2020 (Juta orang)

Sumber: www.bps.go.id, diolah

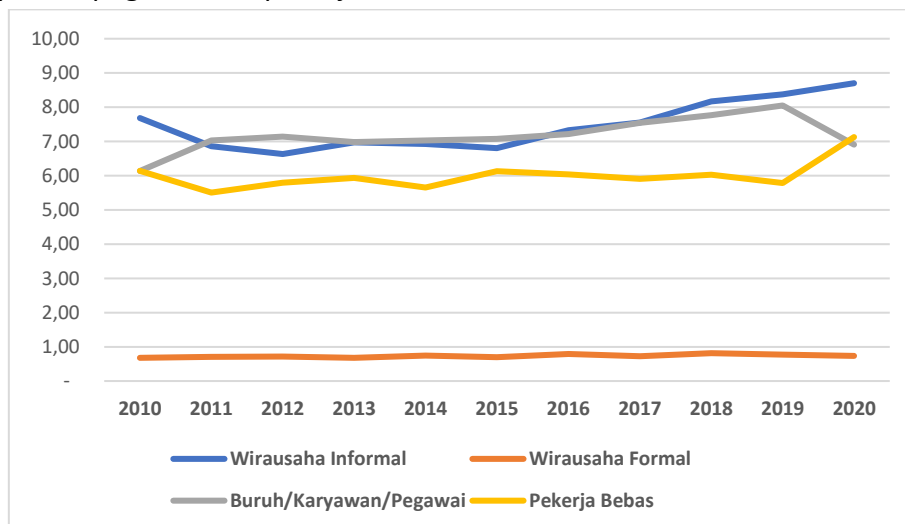
Buruh/karyawan/pegawai dan wirausaha cukup fluktuatif yang menunjukkan rentannya pekerja atau usaha untuk keluar dan masuk industri. Meskipun pada tahun 2020, jumlah wirausaha informal meningkat, namun jumlah peningkatannya lebih rendah

dibandingkan dengan tahun 2019. Peningkatan pada tahun 2020 lebih rendah 56 ribu dibandingkan dengan peningkatan yang terjadi pada tahun 2019. Sementara buruh/karyawan/pegawai menalami penurunan peningkatan hinga 1,7 pekerja dibandingkan dengan jumlah peningkatan tahun 2019.



Gambar 5.6. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Sektor Industri, 2010-2020 (Juta orang)
 Sumber: www.bps.go.id diolah

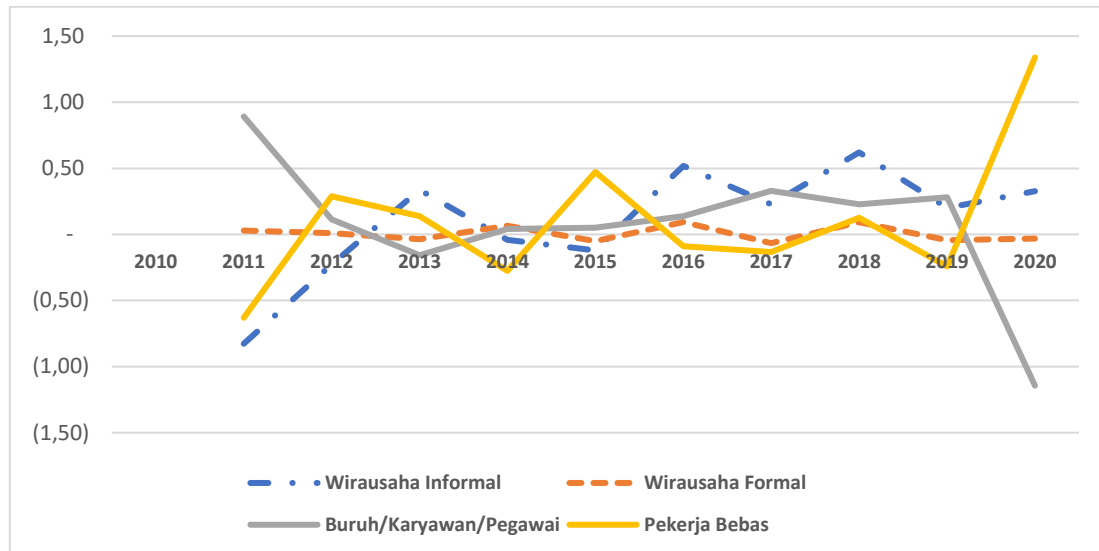
Jika dilihat dari sisi pendidikan, pekerja lulusan tertinggi SLTP sebagian besar bekerja sebagai wirausaha di sektor informal dan tren semakin meningkat. Sementara yang bekerja sebagai wirausaha di sektor formal jumlahnya kurang dari 1 juta pekerja. Selain bekerja sebagai wirausaha di sektor informal, pekerja lulusan tertinggi SLTP banyak bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai dan pekerja bebas.



Gambar 5.7. Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTP, 2010-2020 (Juta Orang)
 Sumber: www.bps.go.id, diolah

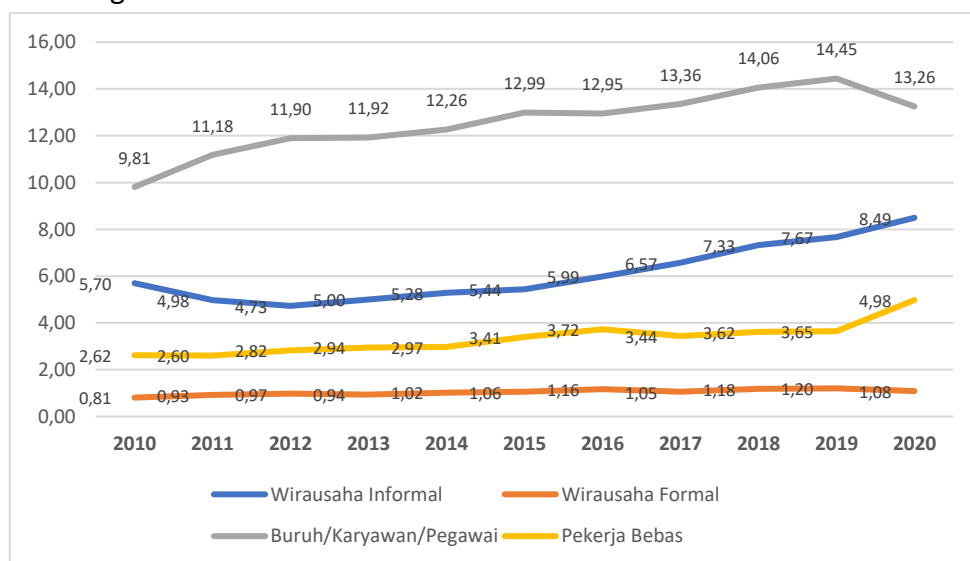
Pekerja lulusan tertinggi SLTP yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai dan pekerja bebas cukup rentan dibandingkan dengan pekerjaan utama lainnya. Pada tahun 2020, jumlah pekerja lulusan tertinggi SLTP yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai

mengalami penurunan lebih dari 1,14 juta dibandingkan tahun sebelumnya, sementara jumlah pekerja bebas meningkat 1,34 juta pekerja. Selain itu jumlah wirausaha informal mengalami peningkatan lebih dari 327 ribu pekerja dan wirausaha formal berkurang 31 ribu dibandingkan tahun sebelumnya.



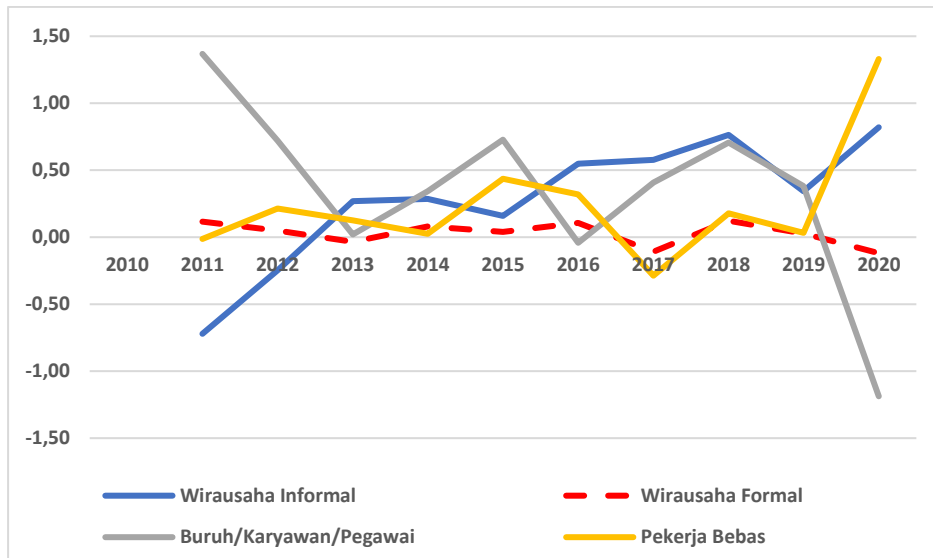
Gambar 5.8. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTP, 2010-2020 (Juta Orang)
 Sumber: www.bps.go.id, diolah

Sementara pekerja lulusan tertinggi SLTA Sebagian besar bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, namun pada tahun 2020 trennya menurun. Jumlah yang bekerja sebagai wirausaha informal jauh lebih banyak dibandingkan dengan yang bekerja sebagai wirausaha formal, dan menunjukkan tren yang positif sejak tahun 2015. Sementara jumlah yang bekerja sebagai wirausaha di sektor informal pada tahun 2020 sebanyak 1,08 juta lebih rendah dibandingkan tahun 2018 dan 2019.



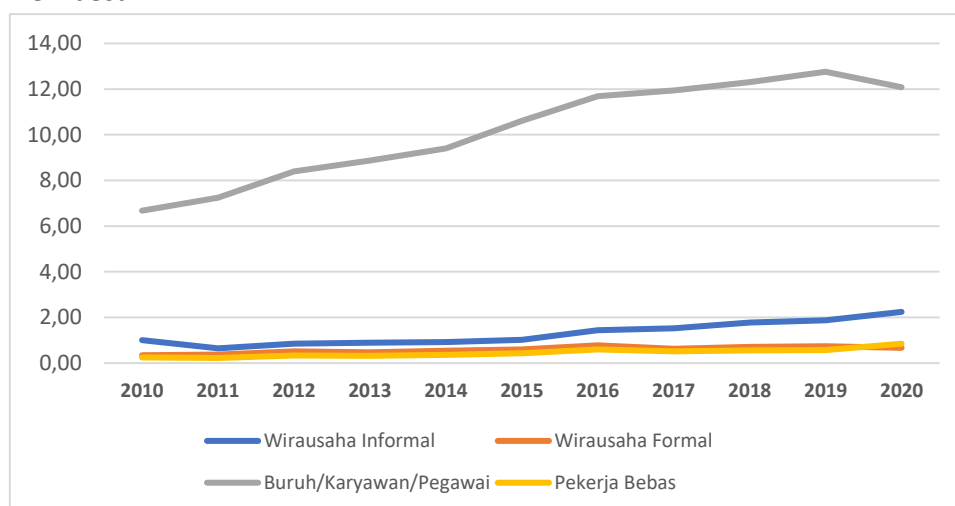
Gambar 5.9. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTA, 2010-2020 (Juta Orang)
 Sumber: www.bps.go.id, diolah

Dibandingkan dengan status pekerjaan utama lainnya, wirausaha formal mengalami perubahan yang cukup stabil. Sementara bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai sangat rentan untuk bisa keluar ataupun masuk industri.



Gambar 5.10. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan SLTA, 2010-2020 (Juta Orang)
 Sumber: www.bps.go.id diolah

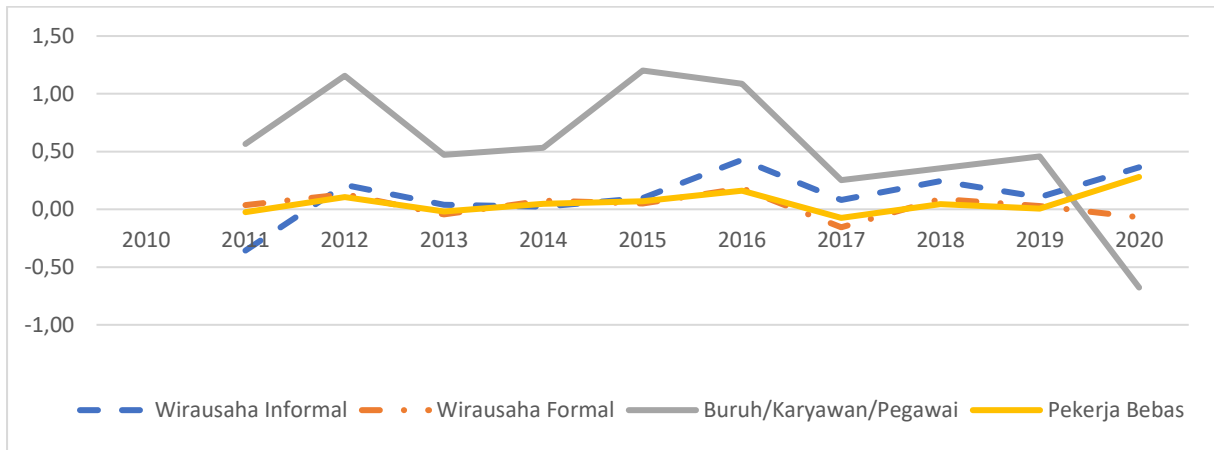
Sama halnya dengan pekerja SLTA, Pekerja PT sebagian besar bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai, hanya sebagian kecil yang bekerja sebagai wirausaha. Selain itu, jumlah wirausaha informal lebih tinggi dibandingkan informal dan gapnya semakin lama semakin membesar



Gambar 5.11. Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan Perguruan Tinggi, 2010-2020 (Juta Orang)
 Sumber: www.bps.go.id, diolah

Jumlah yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai pada tahun 2020 mengalami penurunan, sementara jumlah yang bekerja sebagai wirausaha di sektor informal meningkat, sedangkan jumlah yang bekerja sebagai wirausaha di bidang informal dan pekerja bebas mengalami perubahan yang cukup kecil. Jika dilihat pada gambar di bawah, kondisi buruh/karyawan/pegawai tidak stabil sehingga sangat bergantung pada kondisi

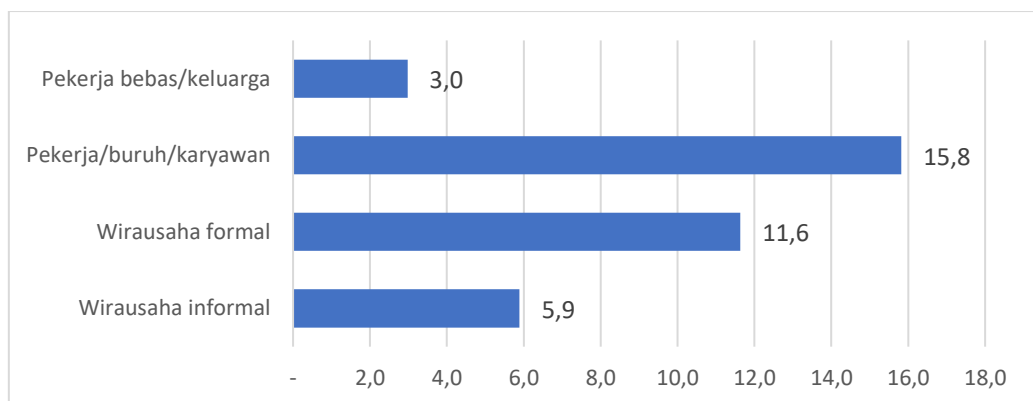
perekonomian dan kondisi perusahaan tempat bekerja. Sejak Agustus 2019 hingga Agustus 2020 terjadi penurunan jumlah yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai lebih dari 676 ribu pekerja, sementara jumlah wirausaha informal dan pekerja bebas mengalami kenaikan. Sehingga ada kemungkinan bahwa mereka yang sebelumnya bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai dan wirausaha di sektor formal beralih ke wirausaha di sektor informal atau bekerja sebagai pekerja bebas.



Gambar 5.12. Perubahan Jumlah Pekerja dan Wirausaha Pendidikan Perguruan Tinggi, 2010-2020 (Juta Orang)

Sumber: www.bps.go.id, diolah

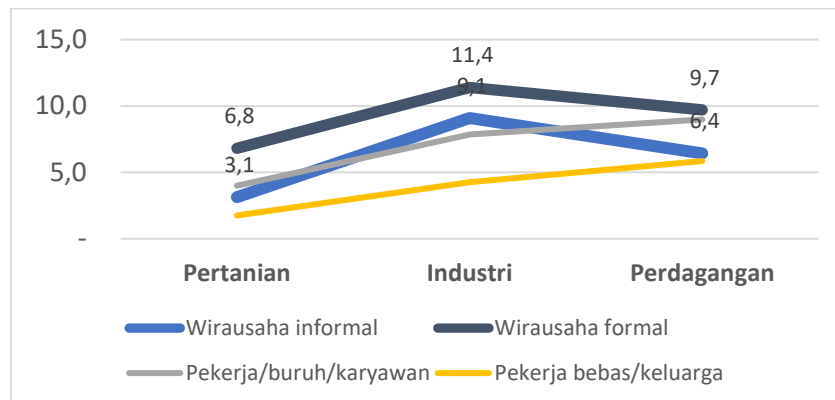
Jika dianalisis menurut pengalaman dalam pelatihan bersertifikat, persentase wirausaha formal yang mengikuti pelatihan bersertifikat lebih tinggi (11,6%) dibandingkan wirausaha informal (5,9%). Tidak bisa dipungkiri bahwa pelatihan bersertifikat menjadi salah satu komponen ataupun metode yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Baik pemerintah pusat, maupun pemerintah daerah secara bersama-sama menyediakan berbagai bentuk pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan skill dan kompetensi pekerja ataupun pencari kerja.



Gambar 5.13. Persentase Wirausaha dan Pekerja yang Pernah Ikut Pelatihan & Bersertifikat: Menurut Status Tahun 2019

Sumber: www.bps.go.id, diolah

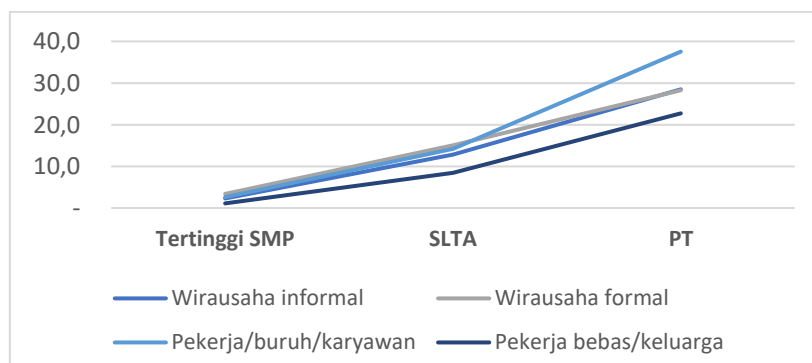
Menurut PP no 31 tahun 2006 pasal 1 bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu dengan mendapatkan sertifikasi dalam keahlian tertentu yang diperoleh melalui pelatihan, pekerja diharapkan memiliki keterampilan dan kompetensi yang lebih bagus dalam mendukung pekerjaan mereka.



Gambar 5.14. Persentase Pekerja yang Pernah Mengikuti Pelatihan dan Bersertifikat di Tiga Sektor dengan Jumlah Wirausaha/Pekerja Terbesar

Sumber: www.bps.go.id, diolah

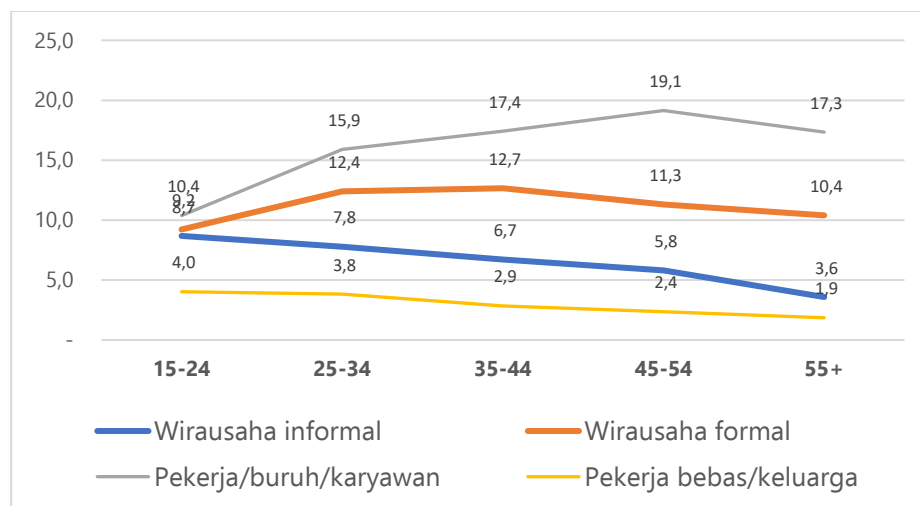
ika dilihat berdasarkan sektor, industri memiliki pekerja yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat lebih tinggi dibandingkan dengan sektor pertanian dan perdagangan. Industri memiliki sub-sektor yang cukup banyak dan spesifik yang membutuhkan keahlian yang berbeda dan spesifik juga, sehingga tidak heran jika industri memiliki jumlah pekerja yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat lebih banyak dibandingkan dua sektor lainnya.



Gambar 5.15. Persentase Wirausaha dan Pekerja yang Pernah Mengikuti Pelatihan Bersertifikat, 2019

Sumber: www.bps.go.id diolah

Sementara menurut jenjang Pendidikan, tidak terlihat gap yang besar antara wirausaha formal maupun informal. Namun dibandingkan SMP dan SLTA, jumlah pekerja yang pernah mengikuti pelatihan bersertifikat secara persentase paling banyak jenjang pendidikan PT. sementara dari segi umur, wirausaha formal lebih banyak yang mengikuti pelatihan dibandingkan dengan wirausaha informal dan gapnya nya semakin membesar dengan semakin meningkat kelompok umur.



Gambar 5.16. Wirausaha dan Pekerja yang Pernah Ikut Pelatihan & Bersertifikat: Menurut Umur Tahun 2019

Sumber: www.bps.go.id diolah

Pelatihan bersertifikat merupakan salah satu investasi peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Dengan ada adanya bekerja bersertifikasi diharapkan produktivitas suatu usaha akan meningkat dan berkelanjutan, sehingga tidak heran jika suatu perusahaan rela mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui pelatihan.

5.6. Program Tenaga Kerja Mandiri dan Inkubasi Bisnis

Kegiatan usaha potensial yang berkembang baik selama ini salah satunya adalah usaha mikro, kecil menengah (UMKM). UMKM terbukti telah berhasil menyerap 96,92 persen tenaga kerja di bidang usaha pada tahun 2019. Serta UMKM ini juga menyumbang 61,1% Produk Domestik Bruto. UMKM memiliki potensi untuk dapat menambah lapangan pekerjaan bagi pencari pekerja baik. Untuk mendorong penguatan dan pertumbuhan UMKM, pemerintah menargetkan tercipta rasio Kewirausahaan Nasional 3,95 persen serta sebanyak 30 juta UMKM *onboarding* pada tahun 2024.

Program prioritas untuk mendorong kewirausahaan ini dilakukan diberbagai kementerian, salah satunya adalah di Kementerian Tenaga Kerja yaitu melalui program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dan Inkubasi Bisnis. Kedua kegiatan ini juga merupakan salah satu bentuk program Perluasan Kesempatan kerja yang berupa (1) Kegiatan Penciptaan

Wirausaha Baru melalui pembentukan Tenaga Kerja Mandiri untuk menciptakan lapangan usaha, (2) Kegiatan Inkubasi Bisnis untuk menghasilkan maupun mengembangkan produk baru dan meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, pengalaman bagi pelaku usaha guna menyiapkan wirausaha produktif.

Dalam evaluasi yang dilakukan terhadap kegiatan TKM dan IB tahun 2019 dan 2020, terdapat temuan menarik yang mendukung keberlanjutan program ini walaupun perlu adanya perbaikan dalam pelaksanaannya. Program TKM ditujukan untuk calon wirausaha atau wirausaha pemula dengan berbagai variasi tingkat keahlian. Peserta program menyatakan bahwa pembekalan materi dan praktek yang diberikan sangat membantu untuk menjalankan usahanya, namun peserta berharap praktek dilakukan dalam waktu yang lebih lama. Beberapa pelaksana kegiatan bekerjasama dengan program CSR yang dilakukan perusahaan setempat, dengan demikian pembekalan dilakukan lebih lama atau bertahap. Bidang keahlian yang disediakan bervariasi dan disesuaikan dengan kondisi setiap wilayah. Kesuksesan pelaksanaan program TKM ini juga lebih berkelanjutan dan berhasil jika melibatkan sukarelawan yang setempat antara lain juga dengan program CSR industry setempat. Kerjasama ini juga perlu dilakukan dengan Kementerian dan Lembaga (K/L) yang juga melakukan kegiatan sejenis seperti Kementerian Koperasi & UMKM, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, BRI dan Bank Indonesia. Target sasaran K/L umumnya dan penekanan materi juga berbeda, namun melalui kerjasama akan saling melengkapi. Contohnya di kementerian koperasi, salah satu topiknya adalah untuk mendorong *onboarding* UMKM, keikutsertaan usaha seluruh level dalam penjualan tanpa tatap muka untuk perluasan pasar di *marketplace* atau menggunakan internet menjadi penting setelah adanya pandemi Covid-19. Instruktur untuk materi khusus yang tidak dimiliki oleh penyelenggara TKM dapat dipinjam dari K/L lain. Peserta juga perlu dibekali dengan pengetahuan tentang perilaku usahawan *onboarding* seperti kejujuran dan *service excellence*. Penjualan secara online ini serba terbuka, tanya kejujuran dan pelayanan yang terbaik maka tidak tercipta hubungan pembeli penjual yang berlanjut.

Salah satu keunggulan dalam program TKM adalah pemberian peralatan yang sesuai dengan kegiatan wirausaha yang akan digeluti sehingga setelah pembekalan selesai, peserta dapat langsung membuka usaha. Keunggulan kedua adalah program ini dirancang agar peserta melakukan usahanya secara berkelompok. Dengan berkelompok maka peserta dapat saling berdiskusi untuk mendapatkan jalan keluar dan akan lebih percaya diri dalam menjalankan usaha. Keunggulan lain adalah adanya pendampingan setelah proses pelatihan sehingga kelompok usaha ini masih dapat mendapatkan arahan jika ada permasalahan yang terjadi. Namun pada kenyataannya pelaksanaan pendampingan ini tidak berjalan dengan baik karena adanya permasalahan waktu pelaksanaan pelatihan yang mepet di akhir tahun saat kontrak pendamping sudah akan berakhir. Pelaksanaan pelatihan yang dijalankan menjelang trimester keempat terjadi karena waktu cairnya dana yang juga menjelang trimester keempat.

Wirausahawan yang telah mengikuti program TKM, menyampaikan keinginan untuk dapat difasilitasi untuk berjejaring. Dengan berjejaring diharapkan terdapat kerjasama antara lain seperti dapat tercipta *economics of scale* dalam membeli bahan baku jika dilakukan bersama-sama, terjadinya saling tukar ide dan solusi permasalahan dan perluasan pasar. Kegiatan ini belum difasilitasi oleh program TKM namun dapat dilakukan dengan bekerjasama dengan K/L lain.

Program Inkubasi Bisnis (IB) yang diselenggarakan oleh Kementerian Tenaga Kerja adalah penguatan wirausaha yang sudah memiliki usaha namun ingin meningkatkan usahanya ke tahap mapan. Proses pelaksanaan program IB mirip dengan TKM, bedanya adalah kategori peserta serta materi yang diberikan. Temuan hambatan serta manfaat yang dirasakan peserta dalam evaluasi program IB mirip dengan TKM. Perbedaan utama adalah harapan peserta untuk mendapatkan jejaring untuk menambah modal. Peserta IB menyampaikan bantuan modal ini penting dan diharapkan untuk memudahkan peserta dapat menjadi wirausaha yang mapan. Peserta juga menyampaikan ingin mendapatkan materi aspek manajemen yang lebih mendalam serta difasilitasi dalam membangun jejaring.

Evaluasi juga menemukan bahwa tidak tersedia *database* wirausaha yang pernah mengikuti program TKM dan IB. *Database* ini diperlukan untuk dapat menganalisa dan meninjau kembali mantan peserta TKM dan IB pasca pelatihan. Melalui data tersebut dapat diukur kesuksesan program yaitu keberlanjutan usaha peserta.

6. Penutup dan Kesimpulan

Perencanaan pembangunan yang baik didasarkan pada kondisi dan fakta masa lalu serta kini. Tren data dapat menunjukkan *performance* pembangunan yang sudah dicapai. *Background study* ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran kondisi dan permasalahan yang sedang dihadapi, target serta tantangan yang menjadi kendala dalam pencapaian. RPJMN 2024-2029 harus memuat kebijakan yang memperhatikan *setback* yang dialami Indonesia akibat pandemi Covid-19. Pandemi ini menyebabkan investasi fisik dan sumberdaya manusia tidak sesuai dengan harapan. Terkait dengan investasi sumberdaya manusia, ketidaksiapan infrastruktur dan kemampuan mengajar yang berubah dari luring menjadi daring menyebabkan terjadinya *learning loss*. *Upskilling* lulusan era pandemi harus dapat diakses agar tenaga kerja ini dapat *catch-up* dengan *peer* sebelum dan sesudahnya.

Pertumbuhan ekonomi melambat menyebabkan terjadinya peningkatan pengangguran yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja serta tidak terserapnya pencari kerja akibat menurunnya kesempatan kerja. Pandemi dimulai pada bulan maret 2020 dan sampai saat ini masih belum berubah menjadi endemi. Pandemi ini juga menyebabkan *scarring effect* pada tenaga kerja. Tenaga kerja yang ingin berpartisipasi bekerja namun belum mendapatkan kerja akan mengalami perasaan termarginalkan, terlebih untuk yang sudah memiliki tanggung jawab pembiayaan. Adapun yang sudah bekerja, banyak yang mengalami penurunan kondisi kerja. Di sisi penawaran, pemberi kerja akan kesulitan mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan ketrampilan yang dibutuhkan.

Tantangan lain yang dihadapi Indonesia adalah beberapa mega tren yaitu digitalisasi serta mekanisasi, pertumbuhan lansia, serta keunikan perilaku pemuda. Mega tren ini akan mengubah dinamika pasar tenaga kerja serta transformasi struktur ekonomi Indonesia. Digitalisasi dan automasi akan menyebabkan adanya pergantian tenaga kerja manusia dengan mesin. Akan terdapat pekerjaan yang hilang namun diperkirakan akan muncul pekerjaan baru. Megatrend Jumlah lansia meningkat dan apabila lansia ini masih belum dapat menikmati masa pensiunnya maka lansia ini akan tetap berada di pasar kerja. Megatrend

berikutnya adalah megatrend pemuda yang lahir sebagai *digital native* dengan perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Selera terhadap pekerjaan dan cara bekerja akan menimbulkan tantangan baru.

Kebijakan pemerintah tidak lagi hanya didasarkan proyeksi trend data masa lalu, namun perlu direncanakan dengan mempertimbangkan *setback* scarring effect akibat pandemi covid-19 dan perkiraan trend pertumbuhan ekonomi masa depan yang akan terjadi secara cepat dan dinamis.

Daftar Referensi

- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., & Lehmann, E. E. (2013). The knowledge spillover theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 41(4), 757–774. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9505-9>
- Acs, Z. J., Braunerhjelm, P., Audretsch, D. B., & Carlsson, B. (2009). The knowledge spillover theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 32(1), 15–30. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9157-3>
- Afkar, Rythia and Noah Yarrow. 2021. Rewrite the future: How Indonesia's education system can overcome the losses from the COVID-19 pandemic and raise learning outcomes for all. World Bank.
- Agrawal, T., & Agrawal, A. (2017). Vocational education and training in India: a labour market perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 69(2), 246–265. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1303785>
- Ali, M., Triyono, B., & Koehler, T. (2020). Evaluation of Indonesian Technical and Vocational Education in Addressing the Gap in Job Skills Required by Industry. *Proceeding - 2020 3rd International Conference on Vocational Education and Electrical Engineering: Strengthening the Framework of Society 5.0 through Innovations in Education, Electrical, Engineering and Informatics Engineering, ICVEE 2020*. <https://doi.org/10.1109/ICVEE50212.2020.9243222>
- Al-qudah, A. A., Al-okaily, M., & Alqudah, H. (2022). *The relationship between social entrepreneurship and sustainable development from economic growth perspective : 15 ' RCEP ' countries*. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.1880219>
- Amorós, J. E., & Cristi, O. (2010). Poverty, human development and entrepreneurship. *The Dynamics of Entrepreneurship: Theory and Evidence*. <http://www.developmentgoals.org>.
- Ananta, Aris .2022. Gagasan Konseptual: PROSPEK MEGA-DEMOGRAFI MENUJU INDONESIA EMAS 2045, Jurnal Kependudukan Indonesia | Vol. 15 No. 2 Desember 2020 | 119-132
- Audretsch, D. B., Belitski, M., & Desai, S. (2015). Entrepreneurship and economic development in cities. *Annals of Regional Science*, 55(1), 33–60. <https://doi.org/10.1007/s00168-015-0685-x>
- Audretsch, D. B., & Keilbach, M. (2004). *Entrepreneurship and regional growth : an evolutionary interpretation*. 605–616. <https://doi.org/10.1007/s00191-004-0228-6>
- Audretsch, D. B., & Keilbach, M. (2008). Resolving the knowledge paradox: Knowledge-spillover entrepreneurship and economic growth. *Research Policy*, 37(10), 1697–1705. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.08.008>
- Barabasch, A., & Petrick, S. (2012). Multi-level policy transfer in Turkey and its impact on the development of the vocational education and training (VET) sector. *Globalisation, Societies and Education*, 10(1), 119–143. <https://doi.org/10.1080/14767724.2012.646904>
- Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright Taylor. (2020). The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response | IZA -

- Institute of Labor Economics. *Global Labor Organization (GLO)*, 13159. <https://www.iza.org/publications/dp/13159/the-short-term-economic-consequences-of-covid-19-exposure-to-disease-remote-work-and-government-response>
- Belso Martínez, J. A. (2005). Equilibrium entrepreneurship rate, economic development and growth. Evidence from Spanish regions. *Entrepreneurship and Regional Development*, 17(2), 145–161. <https://doi.org/10.1080/08985620500032633>
- Beynon, M. J., Jones, P., & Pickernell, D. (2019). The role of entrepreneurship, innovation, and urbanity-diversity on growth, unemployment, and income: US state-level evidence and an fsQCA elucidation. *Journal of Business Research*, 101(January), 675–687. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.074>
- Borland, J. (2020). Scarring effects: A review of Australian and international literature. *Australian Journal of Labour Economics*, 23(2), 174–187.
- Bruton, G. D., Ketchen, D. J., & Ireland, R. D. (2013). Entrepreneurship as a solution to poverty. *Journal of Business Venturing*, 28(6), 683–689. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.05.002>
- Cardenete, M. A., & Garcia-Tapial, J. (2019). Assessing the economic impact of entrepreneurship on a regional economy using social accounting matrices: the case of Andalusia. *Applied Economics Letters*, 26(16), 1373–1377. <https://doi.org/10.1080/13504851.2018.1558343>
- Castellanza, L. (2022). Discipline, abjection, and poverty alleviation through entrepreneurship: A constitutive perspective. *Journal of Business Venturing*, 37(1), 106032. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106032>
- Cueto, B., Mayor, M., & Suárez, P. (2015). Entrepreneurship and unemployment in Spain: a regional analysis. *Applied Economics Letters*, 22(15), 1230–1235. <https://doi.org/10.1080/13504851.2015.1021450>
- Da, K. (2013). *Do oes Entre epreneurs ship Bring g An Equ ual Society y and All leviat e Povert y? Evide ence from m Thailand d n Abdul-Hak.* 91, 331–340. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.430>
- Delloite. 2022. Striving for balance, advocating for change advocating for change advocating for change. The Deloit Global 2022 Gen Z and Millenials Survey.
- Diochon, M. (2013). Social Entrepreneurship and Effectiveness in Poverty Alleviation: A Case Study of a Canadian First Nations Community. *Journal of Social Entrepreneurship*, 4(3), 302–330. <https://doi.org/10.1080/19420676.2013.820779>
- Dong, J., Xu, W., & Cha, J. (2021). Rural entrepreneurship and job creation: the hybrid identity of village-cadre-entrepreneurs. *China Economic Review*, 70(September), 101704. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2021.101704>
- Doran, J., Mccarthy, N., & Connor, M. O. (2018). The role of entrepreneurship in stimulating economic growth in developed and developing countries The role of entrepreneurship in stimulating economic growth in developed and developing countries. *Cogent Economics & Finance*, 1(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1442093>
- Erken, H., Donselaar, P., & Thurik, R. (2018). Total factor productivity and the role of

- entrepreneurship. *Journal of Technology Transfer*, 43(6), 1493–1521. <https://doi.org/10.1007/s10961-016-9504-5>
- Galindo-Martín, M. A., Méndez-Picazo, M. T., & Castaño-Martínez, M. S. (2020). The role of innovation and institutions in entrepreneurship and economic growth in two groups of countries. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 26(3), 485–502. <https://doi.org/10.1108/IJEER-06-2019-0336>
- Galindo, M.-ángel, & Teresa, M. (2014). Entrepreneurship , economic growth , and innovation : Are feedback effects at work ? ☆. *Journal of Business Research*, 67(5), 825–829. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.052>
- Gallup. 2016. How Millenials Want to Work and Live: Purpose, Development, Coach, Ongoing Conversations, Strength, Life the Six Big Changes Leaders Have to Make
- GEM. (2018). Global Entrepreneurship Monitor 2017/18. In *Global Entrepreneurship Monitor*. <http://www.gemconsortium.org/report/50012>
- Glatt, J., & Wunnava, P. V. (2018). Help Not Wanted: The Dismal Science of Youth Unemployment's Scarring Effect. *IBusiness*, 10(02), 51–84. <https://doi.org/10.4236/ib.2018.102004>
- Gouvea, R., Lehneman, L., & Terra, B. (2022). Tribal economic development & entrepreneurship : A latin american perspective. *World Development Perspectives*, 26(February), 100403. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2022.100403>
- Gu, W., & Wang, J. (2022). Research on index construction of sustainable entrepreneurship and its impact on economic growth. *Journal of Business Research*, 142(January), 266–276. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.060>
- Hamdan, A. M., Khamis, R., Al Hawaj, A. A., & Barone, E. (2020). The mediation role of public governance in the relationship between entrepreneurship and economic growth. *International Journal of Managerial Finance*, 16(3), 316–333. <https://doi.org/10.1108/IJMF-04-2018-0111>
- Hayter, C. S. (2013). Conceptualizing knowledge-based entrepreneurship networks: Perspectives from the literature. *Small Business Economics*, 41(4), 899–911. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9512-x>
- Helbling, L. A., Imdorf, C., Ayllon, S., & Sacchi, S. (2016). *Methodological challenges in the study of scarring effects early job insecurity*. 6. http://edoc.unibas.ch/44045/1/20160901123945_57c80571aac7c.pdf
- Iftikhar, M. N., Ahmad, M., & Audretsch, D. B. (2020). The knowledge spillover theory of entrepreneurship: the developing country context. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(4), 1327–1346. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00667-w>
- Indrawati, S. M., & Kuncoro, A. (2021). Improving Competitiveness Through Vocational and Higher Education: Indonesia's Vision For Human Capital Development In 2019–2024. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 57(1), 29–59. <https://doi.org/10.1080/00074918.2021.1909692>
- JPAL, LPEM FEB UI dan UNDP. 2021. Memahami Kesejahteraan dan Penghidupan Masyarakat Indonesia selama Pandemi Covid-19. Unpublished

- Khurniawan AW. White Paper: Profil Lulusan SMK Terhadap Tingkat Penyerapan Kerja di Indonesia Tahun 2018-2019. Vocational Education Policy. Vol 1 Nomer 9 Tahun 2019 [LD FEB UI] Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, 2017. Ringkasan Studi: Profil Pengangguran dan Lama Mencari Kerja Lulusan SMK. Depok: LD FEB UI
- Lin, S., Winkler, C., Wang, S., & Chen, H. (2020). Regional determinants of poverty alleviation through entrepreneurship in China. *Entrepreneurship and Regional Development*, 32(1–2), 41–62. <https://doi.org/10.1080/08985626.2019.1640477>
- Liu, K., Salvanes, K. G., & Sørensen, E. (2016). Good skills in bad times: Cyclical skill mismatch and the long-term effects of graduating in a recession. *European Economic Review*, 84, 3–17. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.08.015>
- Markin, E., Swab, R. G., & Marshall, D. R. (2017). Who is driving the bus? An analysis of author and institution contributions to entrepreneurship research. *Journal of Innovation and Knowledge*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.10.001>
- McKinsey. 2019. Automation and the future of work in Indonesia: Jobs lost, jobs gained, jobs changed.
- McGrath, S., & Powell, L. (2016). Skills for sustainable development: Transforming vocational education and training beyond 2015. *International Journal of Educational Development*, 50, 12–19. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.05.006>
- Mensah, S. N., & Benedict, E. (2010). *Entrepreneurship training and poverty alleviation Empowering the poor in the Eastern Free State of South Africa. September 2009*, 16–17. <https://doi.org/10.1108/20400701011073464>
- Morris, M. H., Santos, S. C., & Neumeyer, X. (2020). Entrepreneurship as a solution to poverty in developed economies. *Business Horizons*, 63(3), 377–390. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.010>
- Mulia, Anas. 2022. Automation and Wage Inequality Skripsi. Depok. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia
- Mueller, P. (2006). Exploring the knowledge filter: How entrepreneurship and university-industry relationships drive economic growth. *Research Policy*, 35(10), 1499–1508. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2006.09.023>
- Nilsen, O. A., & Reiso, K. H. (2021). Scarring Effects of Unemployment. *SSRN Electronic Journal*, 6198. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1976529>
- Okolie, U. C., Ehiobuche, C., Igwe, P. A., Agha-Okoro, M. A., & Onwe, C. C. (2021). Women Entrepreneurship and Poverty Alleviation: Understanding the Economic and Socio-cultural Context of the Igbo Women's Basket Weaving Enterprise in Nigeria. *Journal of African Business*, 22(4), 448–467. <https://doi.org/10.1080/15228916.2021.1874781>
- Owusu-Mintah, S. B. (2014). Entrepreneurship education and job creation for tourism graduates in Ghana. *Education and Training*, 56, 826–838. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2014-0001>
- Poblete, L. (2022). Protecting paid domestic workers under lockdown: Latin American strategies during the COVID-19 pandemic. *Labour and Industry*, 32(1), 55–71.

<https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2045554>

- Popescu, M., & Crenicean, L. C. (2012). Innovation and Change in Education –Economic Growth Goal in Romania in the Context of Knowledge-Based Economy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 3982–3988. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.183>
- Pratomo, D. S., & Ekonomi, P. (2022). *Makro ekonomi, ketenagakerjaan dan scarring effect*
- Pritadrajati, D. (2022). *COVID-19 and its lasting impacts on human capital*. June.
- Rahman, M., & Fatima, N. (2011). Entrepreneurship and urban growth: Dimensions and empirical models. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(3), 608–626. <https://doi.org/10.1108/14626001111155736>
- Rey-Martí, A., Ribeiro-Soriano, D., & Sánchez-García, J. L. (2016). Giving back to society: Job creation through social entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 69(6), 2067–2072. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.010>
- Russell, E. (2018). Making a maths degree work for the workplace. *Higher Education Pedagogies*, 3(1), 403–416. <https://doi.org/10.1080/23752696.2018.1499420>
- Salvà-Mut, F., Tugores-Ques, M., & Quintana-Murci, E. (2017). NEETs in Spain: an analysis in a context of economic crisis. *International Journal of Lifelong Education*, 37(2), 168–183. <https://doi.org/10.1080/02601370.2017.1382016>
- Shepherd, I. D. H. (2019). Learning for work. In *Handbook for Teaching and Learning in Geography*. <https://doi.org/10.4337/9781788116497.00039>
- Stier, H. (2015). The skill-divide in job quality: A cross-national analysis. *Social Science Research*, 70-80.
- Suharno, Pambudi, N. A., & Harjanto, B. (2020). Vocational education in Indonesia: History, development, opportunities, and challenges. *Children and Youth Services Review*, 115(January), 105092. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105092>
- Sergi, B. S., Popkova, E. G., Bogoviz, A. V., & Ragulina, J. V. (2019). Entrepreneurship and economic growth: The experience of developed and developing countries. *Entrepreneurship and Development in the 21st Century*, 3–32. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-233-720191002>
- Sheikh, A. Y., & Anshur, J. A. (2012). Entrepreneurship Contribution to Economic Growth: An Empirical Study on Benadir Region. *SSRN Electronic Journal*, 2(9), 1–8. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2184001>
- Slivinski, S. (2012). Increasing Entrepreneurship is a Key to Lowering Poverty Rates. *Goldwater Institute*, 254, 1–22.
- Sutter, C., Webb, J., Kistruck, G., Ketchen, D. J., & Ireland, R. D. (2017). Transitioning entrepreneurs from informal to formal markets. *Journal of Business Venturing*, 32(4), 420–442. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.03.002>
- Suryahadi, A., Al Izzati, R., & Yumna, A. (2021). The Impact of Covid-19 and Social Protection Programs on Poverty in Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 57(3), 267–296. <https://doi.org/10.1080/00074918.2021.2005519>
- TNP2K, 2020. The Situation of the Elderly in Indonesia and Access to Social Protection Programs: Secondary Data Analysis. Jakarta, Indonesia

- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Vázquez-Rozas, E. E., Gómez, S., & Vieira, E. (2010). Entrepreneurship and Economic Growth in Spanish and. *50th Congress of the European Regional Science Association: "Sustainable Regional Growth and Development in the Creative Knowledge Economy."*
- WALLENBORN, M. (2010). Vocational Education and Training and Human Capital Development: current practice and future options. *European Journal of Education*, 181-198.
- Warren, M. (2011). Economic Analysis Of The Impact Of Entrepreneurship On Economic Growth. *Small Business Economics*, 13, 27–55.
- Widodo G. 2016. Analisis kebutuhan Tenaga Kerja Lulusan SMK Fresh Graduate Jurusan Tata Boga Pada Bidang Food and Beverage Di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta. Yogyakarta: FT UNY
- Wilkins, S. (2002). Human resource development through vocational education in the united arab emirates: The case of dubai polytechnic. *Journal of Vocational Education and Training*, 54(1), 26. <https://doi.org/10.1080/13636820100200185>
- World Economic Forum. 2020. Future Jobs Survey.

Lampiran

I. Kebijakan Ketenagakerjaan Jangka Pendek

Kebijakan pemerintah dibidang ketenagakerjaan perlu dilakukan dengan asumsi yang tidak *bisnis as usual*. Pandemi covid-19 mempengaruhi pekerja antara lain melalui learning loss, marginalisasi tenaga kerja yang sulit mencari kerja, *mismatch* pekerjaan serta peningkatan persentase pekerja rentan. Pengaruh yang lain adalah rendahnya penyerapan pekerja. Adapun tantangan lain adalah perubahan perilaku dan selera pekerja muda serta perubahan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Kebijakan jangka pendek yang dapat dilakukan terkait dengan meningkatkan keahlian pekerja dan peningkatan penyerapan serta lowongan pekerjaan. Lowongan ini perlu mempertimbangkan bahwa dampak pandemi covid-19 mempengaruhi tenaga kerja dengan berbagai karakteristik. Kebijakan Jangka Pendek yang perlu dilanjutkan adalah :

1. Memperkenalkan, dan Memperkuat Perlindungan Sosial Tujuan: mendukung pekerja dan keluarga yang mungkin perlu secara bertahap beralih ke pekerjaan baru dan yang sedang berkembang
 - a. BPJS TK bersubsidi
 - b. Jaring pengaman sosial melalui program bantuan sosial bagi pekerja formal dan informal
 - c. Perlindungan pekerja migran Indonesia
 - d. Insentif pajak penghasilan untuk pekerja
2. Scarring effect di pasar tenagakerja
 - a. Kebijakan yang menggiatkan sektor UMKM
 - b. Pelatihan orang dewasa yang responsif dan adaptif, sesuai dengan permintaan pasar, kebutuhan yang heretogen (umur, gender dan kebutuhan). Pelatihan ini menggunakan modul namun juga menitik beratkan pada praktek, dan dapat juga diikuti dengan magang. Program ini perlu terus menerus dievaluasi agar selalu dinamis sesuai permintaan pasar.
 - c. Pelatihan dan upskilling kewirausahawanan untuk memperluas penciptaan lapangan kerja, misalnya pelatihan tenagakerja mandiri dan inkubasi bisnis.
 - d. Perluasan permintaan dengan program *onboarding* ke *marketplace* atau digitalisasi pemasaran.
 - e. Upskilling dan menjembatani proses pencarian kerja seperti yang sudah dilakukan melalui kartu pra-kerja.
 - f. Sistem informasi kerja yang dapat diakses secara lebih luas
 - i. Agar mencari kerja lebih mudah
 - ii. Agar dapat mengurangi *mismatch*
 - g. Pencari kerja usia dewasa meningkat akibat kontraksi ekonomi, perlu aturan agar umur tidak boleh menjadi pertimbangan dalam penerimaan pekerjaan.
3. Perluasan industri padat karya
4. Pemberian paket stimulus ekonomi bagi dunia usaha
5. Peningkatan kualitas tenaga kerja:
 - a. Berfokus pada *outcome*: guru, kurikulum dan fasilitas yang *update*

- b. Diagnostic assessment untuk membantu pelajar yang *left behind*
 - c. Mendorong kemampuan siswa untuk dapat *self learning*, kemampuan ini dapat membantu tenaga kerja untuk adaptif serta memiliki kemampuan belajar selama hayat.
6. Kebijakan kesehatan fisik dan mental : keterpaparan pada covid-19 memberi dampak pada kesehatan yang dapat menurunkan produktifitas. *Scarring effect* juga menyebabkan penurunan lesehatan mental yang juga menurunkan produktifitas,

II. Kebijakan Ketenagakerjaan Jangka Menengah

Megatrend yang mempengaruhi pasar tenaga kerja antara lain adalah Automasi dan digitalisasi, Penuaan Penduduk serta Generasi Z yang memiliki perilaku unik. Perencana kedepan juga menjadi penting karena adanya perubahan cara bekerja baru yang lebih menggunakan teknologi bukan hanya untuk pekerjaan tetapi juga dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Kebijakan yang terkait megatren tersebut seperti:

1. Memastikan tenaga kerja dapat berpartisipasi dalam pasar tenagakerja yang makin terautomasi dan terdigital, termasuk didalamnya perempuan. Untuk itu tenaga kerja perlu memiliki ketrampilan yang sesuai dengan permintaan di pasar tenaga kerja. Untuk itu perlu proyeksi pekerjaan dunia usaha dan industri. Sistem pembelajara, guru dan kurikulum serta jurusan yang disediakan harus bercermin pada kebutuhan lapangan kerja.
2. Sistem pendidikan yang memberikan landasan agar penduduk dapat melakukan *life long learning*.
3. Sistem pendidikan vokasi yang dinamis serta mampu mengikuti perkembangan teknologi.
4. Menciptakan peraturan pasar kerja yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan penyerapan serta kesejahteraan tenaga kerja. Namun tidak menghambat sektor industri.
5. Menemu kenali pekerjaan apa yang mungkin mengalami perubahan kearah otomasi sehingga dapat mempersiapkann proses re-employment di pekerjaan lain.
6. Mempermudah model bisnis digital baru untuk berkembang
7. Menyiapkan dan mendorong infrastruktur untuk UMKM untuk *onboarding*.
8. Memperluas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh penduduk lanjut usia. Juga menyediakan fasilitas agar lansi dapat bekerja, seperti transprotasi, dan tempat kerja yang ramah lansia.
9. Mendorong cara bekerja *work form anywhere* sesuai dengan keinginan generasi Z namun tidak mengorbankan produktifitas.
10. Mendorong perempuan untuk makin berpartisipasi di pasar kerja dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang diperlukan antara lain seperti penitipan anak, pelatihan dengan jam yang fleksibel, ketrampilan digital dan inklusi keuangan.

Lampiran 3



L A P O R A N A K H I R

**BACKGROUND STUDY
RPJMN DAN RPJPN**

Direktorat Ketenagakerjaan
Kementerian Perencanaan Pembangunan
Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan
Nasional (Bappenas)

Daftar Isi

<u>Daftar Isi</u>	1
<u>Daftar Gambar</u>	2
<u>Daftar Tabel</u>	4
<u>Daftar Singkatan</u>	5
<u>1. Pendahuluan</u>	8
<u>1.1. Latar Belakang</u>	8
<u>1.2. Tujuan Kajian</u>	12
<u>1.3. Ruang Lingkup Kajian</u>	13
<u>1.4. Manfaat Kajian</u>	13
<u>1.5. Output/Luaran</u>	13
<u>2. Topik 1: Analisis Tren dan Tantangan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia</u>	13
<u>2.1. Sistem Pendidikan Vokasi di Indonesia</u>	13
<u>2.2. Regulasi dari Pendidikan Vokasi di Indonesia</u>	18
<u>2.3. Benchmarking Sistem Pendidikan Vokasi</u>	20
<u>2.4. Tren Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia</u>	21
<u>2.5. Pendidikan Vokasi Selama COVID-19</u>	29
<u>2.6. Kualitas Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia</u>	30
<u>2.7. Link and Match Industri dan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan</u>	33
<u>3. Topik 2: Pasar Tenaga Kerja Muda Indonesia</u>	36
<u>3.1. Pasar Tenaga Kerja Muda di Indonesia</u>	36
<u>3.2. NEET di Indonesia</u>	37
<u>3.3. Gig Economy dan Gig Worker di Indonesia</u>	39
<u>4. Topik 3: Migrasi Internal & Migran Indonesia di Luar Negeri</u>	45
<u>4.1. Migrasi Internal</u>	45
<u>4.2. Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri</u>	46
<u>5. Topik 4: Perlindungan Pekerja di Indonesia</u>	49
<u>5.1. Kondisi Perlindungan Pekerja di Indonesia</u>	49
<u>5.2. Isu Perlindungan bagi Pekerja Informal</u>	51
<u>5.3. "Missing Social Protection", Polemik Jaminan Hari Tua dan Kehilangan Pekerjaan bagi Pekerja</u>	54
<u>5.4. Gambaran Cakupan Perlindungan Pekerja Berdasarkan Data SAKERNAS</u>	57
<u>6. Arah dan Rekomendasi Kebijakan</u>	60
<u>Daftar Pustaka</u>	63
<u>Lampiran 1. Prospek Ekonomi Makro & Pengaruh Scarring Effect Terhadap Ketenagakerjaan</u>	65
<u>Lampiran 2. Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan</u>	70
<u>Lampiran 3. Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan</u>	73

Daftar Gambar

<u>Gambar 1.1. Pertumbuhan Ekonomi Tahunan (persen) dan Pendapatan Per Kapita Indonesia (USD harga berlaku)</u>	8
<u>Gambar 1.2. Rasio Ketergantungan dan Angka Kelahiran Total di Indonesia (Proyeksi SUPAS)</u>	9
<u>Gambar 1.3. Proporsi Angkatan Kerja Indonesia Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan</u>	9
<u>Gambar 1.4. Angka Partisipasi Kasar Berdasarkan Tingkatan Pendidikan</u>	10
<u>Gambar 1.5. Capaian PISA Indonesia dibandingkan dengan Negara-Negara ASEAN lainnya, 2018</u>	11
<u>Gambar 1.6. Total Factor Productivity dan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia, 2011-2019</u>	11
<u>Gambar 1.7. Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja di 5 Negara ASEAN , 2011-2019</u>	11
<u>Gambar 2.1. Struktur pada Sistem Pendidikan Indonesia</u>	15
<u>Gambar 2.2. Dua Aliran Pelatihan Keterampilan Utama di Indonesia</u>	17
<u>Gambar 2.3. Persebaran SMK di Indonesia, Tahun Ajaran 2020-2021</u>	23
<u>Gambar 2.4. Latar Belakang Siswa SMK Berdasarkan Desil Pengeluaran Rumah Tangga, 2015-2020</u>	24
<u>Gambar 2.5. Persebaran Pendidikan Tinggi Vokasi di Indonesia, 2020</u>	25
<u>Gambar 2.6. Persebaran Balai Latihan Kerja Komunitas di Indonesia, 2020</u>	27
<u>Gambar 2.7. Karakteristik Penduduk Indonesia yang Menerima Pelatihan Bersertifikasi, 2020</u>	28
<u>Gambar 2.8. Karakteristik Penerima Kartu Prakerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, 2020</u>	28
<u>Gambar 2.9. Dampak COVID-19 Terhadap Pendapatan/Upah Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, 2020</u>	29
<u>Gambar 2.10. Status Angkatan Kerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan (dalam persen)</u>	31
<u>Gambar 2.11. Pendidikan dan Status Pekerjaan dari Individu Bekerja, 2010-2020</u>	32
<u>Gambar 2.12. Tingkat Upah Nominal Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan</u>	33
<u>Gambar 2.13. Proporsi Kebutuhan Usaha Menengah dan Besar (UMB) Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan</u>	34
<u>Gambar 3.1. Proyeksi Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur</u>	37
<u>Gambar 3.2. NEET Indonesia Dibandingkan dengan Negara Lainnya</u>	38
<u>Gambar 3.3. Karakteristik NEET di Indonesia</u>	38
<u>Gambar 3.4. Tren Persentase Setengah Pengangguran di Indonesia</u>	41
<u>Gambar 3.5. Tren Persentase Setengah Pengangguran di Indonesia, Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin</u>	41
<u>Gambar 3.6. Tren Persentase Setengah Pengangguran di Indonesia, Berdasarkan Status Tempat Tinggal dan Tingkat Pendidikan</u>	42
<u>Gambar 3.7. Hak Pekerja Ojek Online Selama Pandemi COVID-19</u>	44
<u>Gambar 4.1. Persentase Penduduk Migran menurut Jenis Migrasi, 2017- 2021</u>	45

<u>Gambar 4.2. Tren Migran Internal Berdasarkan Provinsi</u>	46
<u>Gambar 5.1. Jaminan yang diberikan Perusahaan dan Perjanjian dalam Bekerja, 2022</u>	50
<u>Gambar 5.2. Jenis Kepesertaan dan Program BPJS-TK</u>	51
<u>Gambar 5.3. The Number of Formal and Informal Workers in Indonesia.....</u>	52
<u>Gambar 5.4. Kepesertaan BPJS-TK di Indonesia, 2020-2022.....</u>	53
<u>Gambar 5.5. Fenomena “Missing Social Protection” di Indonesia</u>	54
<u>Gambar 5.6. Alasan Klaim JHT sampai dengan Desember 2021</u>	56
<u>Gambar 5.7. Klaim JHT berdasarkan Masa Kepesertaan dan Usia Peserta.....</u>	56
<u>Gambar 5.8. Kepemilikan Jaminan Sosial Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan</u>	58
<u>Gambar 5.9. Jaminan Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan</u>	58

Daftar Tabel

<u>Tabel 2.1. Peraturan Sistem Pendidikan Vokasi di Indonesia</u>	19
<u>Tabel 2.2. Perbandingan Implementasi Pendidikan Vokasi di Jerman dan Tiongkok</u>	21
<u>Tabel 2.3. Portfolio Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia, 2018</u>	21
<u>Tabel 2.4. Karakteristik Pendidikan SMK di Indonesia, Tahun Ajaran 2020-2021</u>	22
<u>Tabel 2.5. Profil Perguruan Tinggi Vokasi di Indonesia, 2020</u>	24
<u>Tabel 2.6. Jumlah Perguruan Tinggi Vokasi Berdasarkan Akreditasi</u>	26
<u>Tabel 2.7. Persentase perusahaan yang menyebutkan keterampilan yang tidak memadai dalam mempekerjakan setiap jenis pekerjaan</u>	34
<u>Tabel 3.1. Defenisi Penduduk Usia Muda</u>	36
<u>Tabel 3.2. Dampak Ekonomi Platform Digital</u>	40
<u>Tabel 4.1. Statistik Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, 2016-2021</u>	47
<u>Tabel 4.2. Jenis Kasus yang Diadukan, 2019-2021</u>	48
<u>Tabel 5.1. Peraturan Perlindungan Pekerja di Indonesia</u>	49
<u>Tabel 5.2. Jumlah Kepesertaan Aktif Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS-TK, (dalam juta rupiah)</u>	55

Daftar Singkatan

AI	: <i>Artificial intelligence</i>
APK	: Angka Partisipasi Kasar
ASEAN	: <i>Association of Southeast Asian Nations</i>
ASLUT	: Asistensi Lanjut Usia
BBPLK	: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja
BBPVP	: Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
BLK	: Balai Latihan Kerja
BLKLN	: Balai Latihan Kerja Luar Negeri
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	: Badan Pusat Statistik
BPU	: Bukan Penerima Upah
BPVP	: Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
COVID	: Corona Virus Disease
DIKSI	: Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi
DJP	: Direktorat Jenderal Pajak
DJSN	: Dewan Jaminan Sosial Nasional
DTKS	: Data Terpadu Kesejahteraan Sosial
DUDI	: Dunia Usaha dan Dunia Industri
FOMC	: <i>Federal Open Market Committee</i>
GNI	: <i>Gross National Income</i>
HILLSI	: Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia
HIPKI	: Himpunan Penyelenggara Kursus dan Pelatihan Indonesia
HIPMI	: Himpunan Pengusaha Muda Indonesia
ICT	: <i>Information and Communication Technology</i>
IKM	: Industri Kecil dan Menengah
IMF	: <i>International Monetary Fund</i>
IT	: <i>Information and Technology</i>
JAKON	: Jasa Konstruksi
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	: Jaminan Kematian
JKN	: Jaminan Kesehatan Nasional
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan
JP	: Jaminan Pensiun
KPS	: Kerjasama Pemerintah-Swasta
KUBE	: Kredit Usaha Bersama
KUR	: Kredit Usaha Rakyat
LKP	: Lembaga Kursus dan Pelatihan
LPK	: Lembaga Pelatihan Kerja

LPKP	: Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan
LPKS	: Lembaga Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial
LSP	: Lembaga Sertifikasi Profesi
MAK	: Madrasah Aliyah Kejuruan
MI	: Madrasah Ibtidaiyah
NEET	: <i>Not Employment, Education, or Training</i>
OECD	: <i>Organization of Economic Co-operation and Development</i>
PBI	: Penerima Bantuan Iuran
PDB	: Produk Domestik Bruto
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PIP	: Program Indonesia Pintar
PISA	: <i>Programme for International Student Assessment</i>
PKBM	: Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PSG	: Pendidikan Sistem Ganda
PT	: Perseroan Terbatas
PTKL	: Perguruan Tinggi Kementerian Lain
PTN	: Perguruan Tinggi Negeri
PTS	: Perguruan Tinggi Swasta
RIPIN	: Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional
RPJMN	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
RPJP	: Rencana Pembangunan Jangka Panjang
RPJPN	: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
SAKERNAS	: Survei Angkatan Kerja Nasional
SD	: Sekolah Dasar
SDM	: Sumber Daya Manusia
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
SKKNI	: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SUPAS	: Survei Penduduk Antar Sensus
TFP	: <i>Total Factor Productivity</i>
TIK	: Teknologi Informasi dan Komunikasi
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
TPAK	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
TPT	: Tingkat Pengangguran Terbuka
TUK	: Tempat Uji Kompetensi
TVET	: <i>Technical and Vocational Education and Training</i>

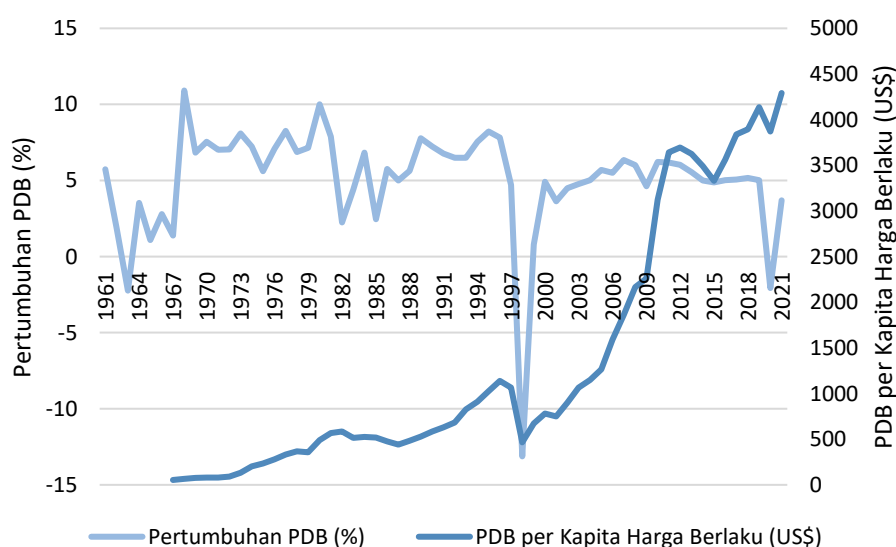
UMB	: Usaha Menengah Besar
UMKM	: Usaha Mikro Kecil dan Menengah
UNISTA	: Universitas, Institut, Sekolah Tinggi dan Akademi
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
UPTP	: Unit Pelaksanaan Teknis Pusat
UU	: Undang Undang
UUD	: Undang Undang Dasar

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Menuju 100 tahun kemerdekaan Indonesia pada tahun 2045, salah satu target yang ingin dicapai Indonesia adalah menjadi negara berpendapatan tinggi, dimana Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia menjadi yang tertinggi ke-5 di dunia pada tahun 2045. Melihat dari besarnya nilai PDB Indonesia dalam beberapa tahun terakhir sebelum terjadinya pandemi COVID-19, secara nominal pendapatan per kapita Indonesia (nilai per kapita Gross National Income: GNI) meningkat dari USD 1.220 di 2005 menjadi USD 4.050 di tahun 2019, yang menempatkan Indonesia sebagai negara berpendapatan menengah atas. Namun demikian, rata-rata pertumbuhan ekonomi Indonesia cenderung stabil pada tingkat 5% antara tahun 2000-2019. Sayangnya, pandemi COVID-19 yang menghantam Indonesia dan negara-negara lain di dunia, turut menyeret Indonesia ke jurang resesi di tahun 2020, dan menjatuhkan posisi Indonesia kembali menjadi kelompok negara berpendapatan menengah bawah (Bloomberg, 2021). Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap target Indonesia untuk menjadi negara berpendapatan tinggi pada 2045 yang dapat terwujud atau tidak.

Gambar 0.1. Pertumbuhan Ekonomi Tahunan (persen) dan Pendapatan Per Kapita Indonesia (USD harga berlaku)

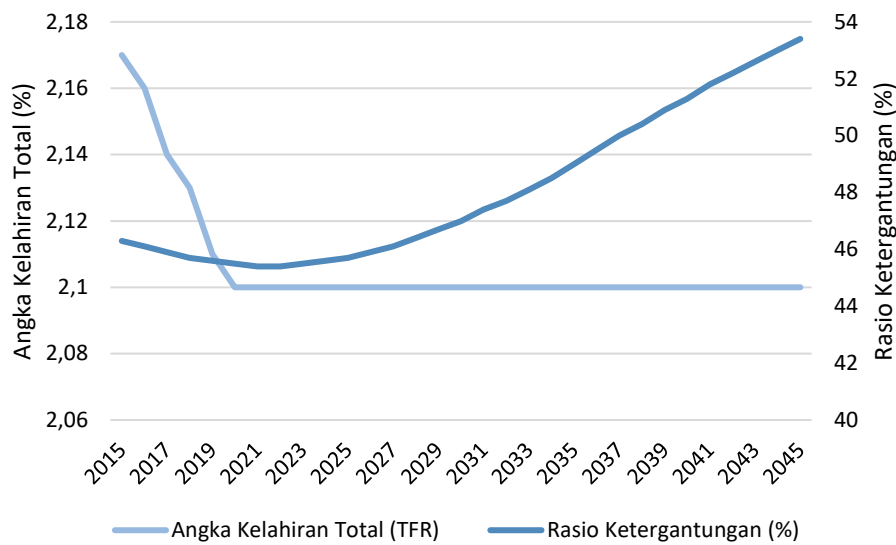


Sumber: World Bank (2021)

Secara umum, salah satu faktor pendukung capaian target Indonesia di tahun 2045 adalah kondisi demografi Indonesia, dimana Indonesia saat ini menikmati struktur penduduk yang didominasi oleh usia produktif dengan rasio ketergantungan⁵ yang rendah sebagai hasil proses penurunan fertilitas jangka panjang (Gambar 1.2.). Selain proporsi penduduk usia muda dan usia produktif yang tinggi, Indonesia memiliki keunggulan lainnya seperti lokasi yang strategis, budaya penduduk yang beragam, dan berkembangnya kelompok penduduk berpendapatan menengah (Indrawati dan Kuncoro, 2021).

⁵ Rasio antara penduduk usia non-produktif (0-14 dan 65 tahun ke atas) terhadap usia produktif (15-64 tahun).

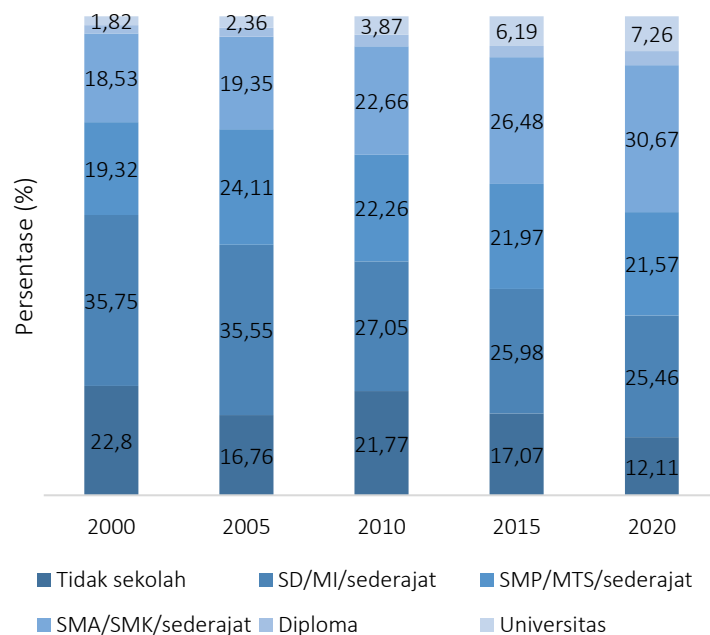
Gambar 0.2. Rasio Ketergantungan dan Angka Kelahiran Total di Indonesia (Proyeksi SUPAS)



Sumber: Badan Pusat Statistik

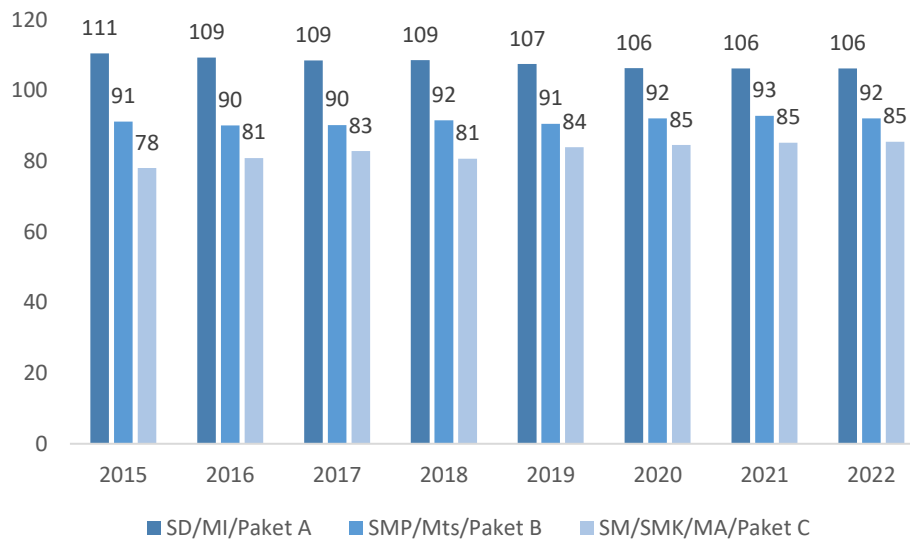
Namun demikian, struktur demografi yang menguntungkan dalam sisi jumlah belum diikuti sepenuhnya dari segi kualitas. Di satu sisi, dalam kurun waktu 2000-2020, Indonesia telah menunjukkan perbaikan dari aspek pendidikan *supply* tenaga kerja. Dalam hal ini, proporsi angkatan kerja Indonesia dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mengalami peningkatan, dan proporsi angkatan kerja tanpa pendidikan menurun secara signifikan dalam 2 dekade terakhir (lihat Gambar 1.3). Namun di sisi yang lain, walaupun terus mengalami peningkatan, Angka Partisipasi Kasar (APK) pendidikan menengah keatas masih dibawah 90 persen (Gambar 1.4).

Gambar 0.3. Proporsi Angkatan Kerja Indonesia Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan



Sumber Badan Pusat Statistik, SAKERNAS 2000-2020

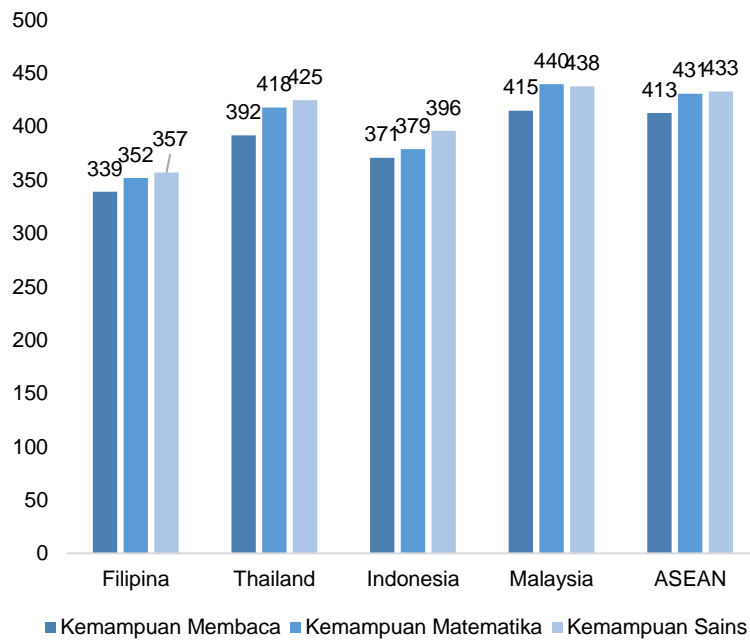
Gambar 0.4. Angka Partisipasi Kasar Berdasarkan Tingkatan Pendidikan



Sumber: Badan Pusat Statistik

Selain itu, salah satu ukuran kualitas sumberdaya manusia secara internasional dalam hal pendidikan dapat dilihat dari skor PISA (*Programme for International Student Assessment*) dari OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*). Gambar 1.5 menunjukkan bahwa dari segi skor PISA, kualitas sumberdaya manusia Indonesia masih relatif rendah dibandingkan skor PISA beberapa negara tetangga ASEAN. Capaian PISA 2018 menunjukkan bahwa Indonesia menduduki posisi 10 terbawah dari 79 negara yang berpartisipasi di tahun 2018. Kemampuan rata-rata membaca siswa Indonesia adalah 80 poin di bawah rata-rata OECD. Kemampuan siswa Indonesia juga masih berada di bawah capaian siswa di negara-negara ASEAN. Secara spesifik, kemampuan rata-rata membaca, matematika, dan sains siswa Indonesia secara berturut-turut adalah 42 poin, 52 poin, dan 37 poin di bawah rerata siswa ASEAN. Secara persentase, kurang lebih hanya 25% siswa Indonesia yang memiliki kompetensi membaca lebih atau sama dengan tingkat minimum, hanya 24% yang memiliki kompetensi matematika tingkat lebih atau sama dengan tingkat minimum, dan sekitar 34% siswa Indonesia yang memiliki kompetensi sains tingkat lebih atau sama dengan tingkat minimum (OECD, 2019).

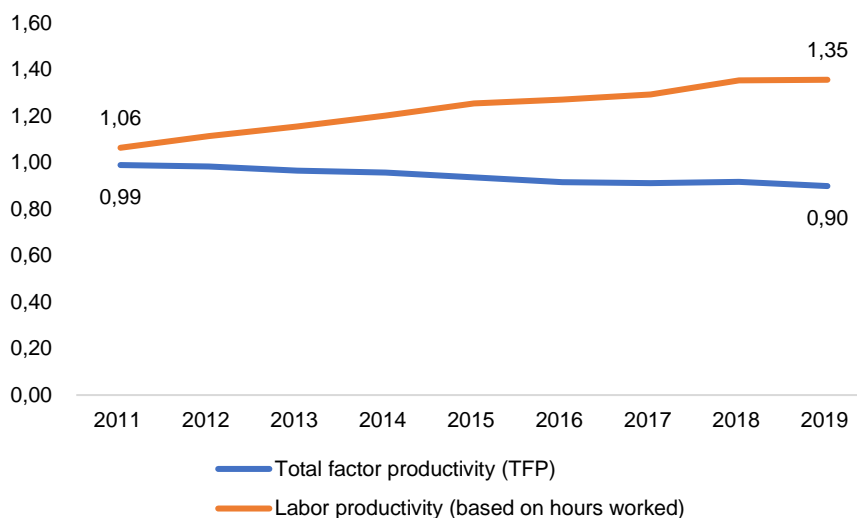
Gambar 0.5. Capaian PISA Indonesia dibandingkan dengan Negara-Negara ASEAN lainnya, 2018



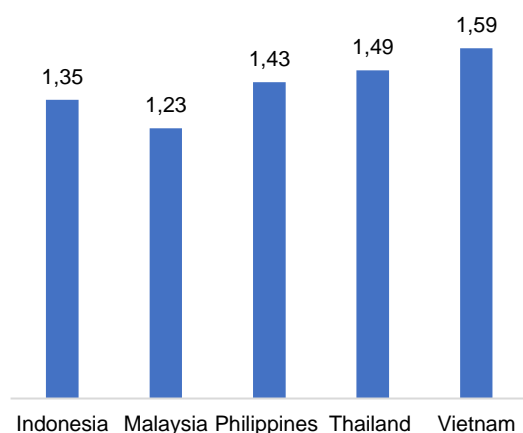
Sumber: PISA (2018)

Tantangan lainnya dalam mencapai target Indonesia 2045 untuk menjadi negara berpendapatan tinggi adalah terjadinya perlambatan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Data yang ada menunjukkan bahwa dalam kurun 10 tahun terakhir, Indonesia mengalami penurunan pada *Total Factor Productivity* (TFP), walaupun produktivitas tenaga kerja Indonesia justru menunjukkan peningkatan. Namun, jika dibandingkan dengan empat negara ASEAN lainnya, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih menunjukkan angka yang kurang kompetitif dibandingkan dengan beberapa negara tetangga seperti Filipina, Thailand, dan Vietnam.

Gambar 0.6. Total Factor Productivity dan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia, 2011-2019



Gambar 0.7.
Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja di 5 Negara ASEAN , 2011-2019



Sumber: Asian Productivity Organization (2022)

Lebih lanjut, tantangan dari sisi ketenagakerjaan juga sangat beragam. Isu pekerja informal, *skill mismatch*, jaminan ketenagakerjaan, dan lainnya juga dapat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Indonesia mencapai target di 2045 sebagai negara berpendapatan tinggi. Untuk itu, kajian ini akan memaparkan beberapa topik terkait ketenagakerjaan dengan menampilkan data-data terkini terkait kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, untuk memberikan masukan rekomendasi dan arahan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045.

1.2. Tujuan Kajian

Adapun tujuan dari studi ini ditujukan untuk mengidentifikasi kondisi terkini pasar tenaga kerja di Indonesia dengan mengulas beberapa topik terkini di bidang ketenagakerjaan. Tujuan akhir studi ini adalah untuk memberikan masukan rekomendasi dan arahan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045. Secara khusus, tujuan kajian ini adalah:

1. Melakukan identifikasi permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan sebagai bahan perencanaan, yang terdiri dari pembahasan isu terkait pendidikan dan pelatihan vokasi (*Technical Vocational Education and Training* atau TVET), pekerja usia muda, pekerja migran, dan beberapa isu kontemporer ketenagakerjaan.
2. Menyusun sasaran, arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan yang dibutuhkan dalam penyusunan dokumen perencanaan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045.

1.3. Ruang Lingkup Kajian

Kajian ini menitikberatkan pada analisa terkait permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan yang terdapat di Indonesia, dimana secara khusus akan membahas isu terkait:

1. Analisis Tren dan Tantangan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia;
2. Pasar Tenaga Kerja Muda di Indonesia;
3. Migrasi Internal dan Migran Indonesia di Luar Negeri;
4. Perlindungan Pekerja di Indonesia.

1.4. Manfaat Kajian

Identifikasi isu strategis dari keempat topik yang dijabarkan pada bagian sebelumnya diharapkan akan membantu dalam memahami konteks kondisi ketenagakerjaan yang terdapat di Indonesia dan bagaimana rekomendasi kebijakan yang dapat diberikan sebagai bagian dari *background study* RPJMN dan RPJPN. Hasil ulasan dari kajian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang berkepentingan, khususnya bagi pengambilan kebijakan terkait dengan rancangan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Lebih lanjut, studi ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Terlebih, secara khusus, studi ini bertujuan untuk merangkum permasalahan dan isu strategis terkini yang dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan yang relevan.

1.5. Output/Luaran

Kajian ini ditujukan untuk menghasilkan output berupa *Background Study* RPJMN 2025-2029 dan RPJPN Tahun 2025-2045 di Bidang Ketenagakerjaan. Adapun dokumen tersebut merupakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang bidang ketenagakerjaan yang tersusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan.

2. Topik 1: Analisis Tren dan Tantangan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia

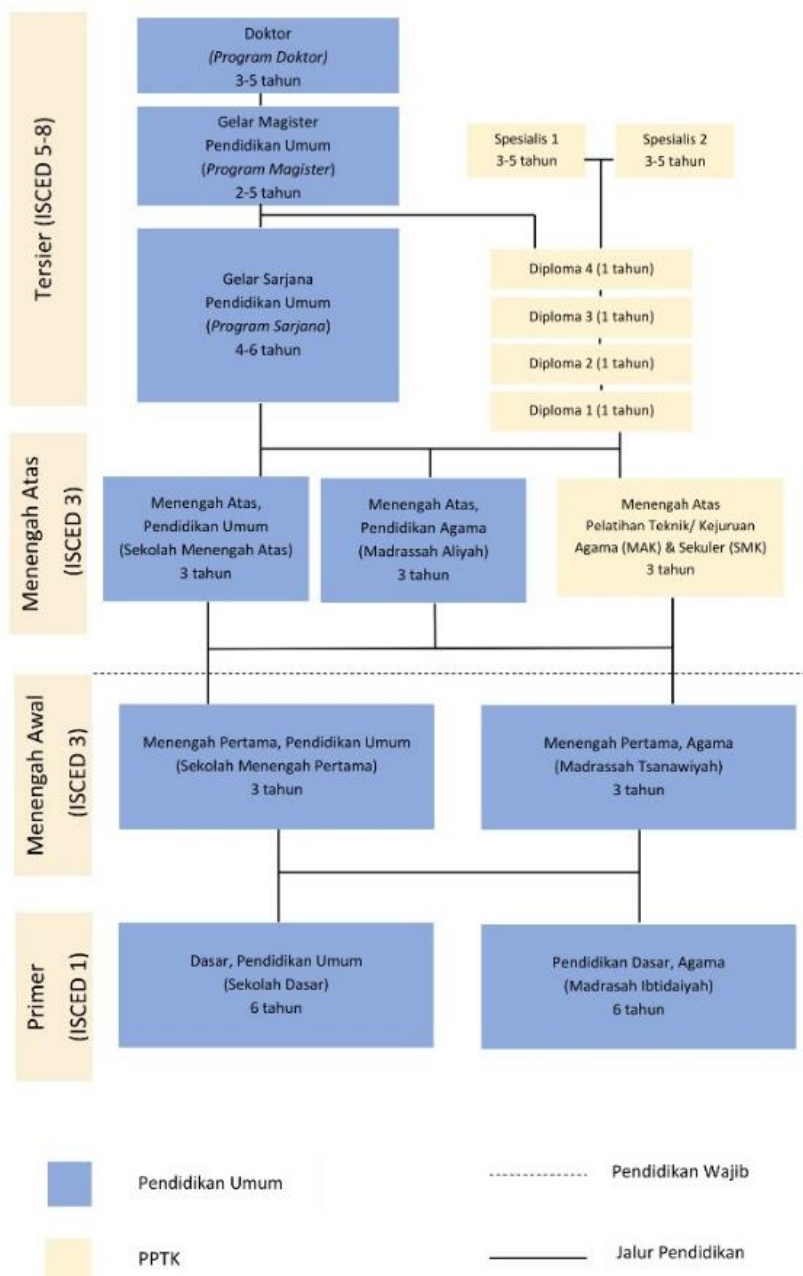
Secara umum, sistem kebijakan pendidikan yang mendorong kualitas tenaga kerja di Indonesia telah difokuskan ke dalam lima bidang, diantaranya akses pendidikan, kualitas pendidikan, sinergi pemerintah, industri dan pendidikan tinggi, keterkaitan industri dan insentif (Indrawati dan Kuncoro, 2021). Pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia merupakan salah satu bagian dari agenda utama pemerintah di bidang pendidikan saat ini. Pendidikan dan pelatihan vokasi banyak diyakini dapat turut berkontribusi bagi perekonomian, khususnya dalam aspek peningkatan produktivitas pekerja (Sala, Silva, 2012). Sehingga pendidikan dan pelatihan vokasi menjadi salah satu agenda kebijakan Pemerintah Indonesia dalam mendorong kualitas tenaga kerja yang lebih baik.

2.1. Sistem Pendidikan Vokasi di Indonesia

Sistem pendidikan di Indonesia secara umum terbagi atas tiga sistem, yaitu sistem pendidikan formal, sistem pendidikan non-formal dan sistem pendidikan informal. Sistem pendidikan formal merupakan sistem pendidikan yang dilakukan oleh institusi pendidikan. Adapun pendidikan formal terbagi atas pendidikan primer, menengah awal, menengah atas,

dan tersier, yang mekanismenya diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Di Indonesia, sistem pendidikan formal ini memiliki institusi yang bervariasi tergantung dari tingkatannya (Gambar 2.1). Khusus untuk sistem pendidikan vokasi tersedia di tingkat pendidikan menengah atas dan pendidikan tinggi (tersier). Pengawasan dan pengambilan kebijakan di sistem pendidikan vokasi formal diambil oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Sejak digabung menjadi Kemendikbudristek, Kemendikbudristek pada tahun 2020 telah menyatukan pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi vokasi jenjang menengah dan tinggi di bawah satu atap yaitu Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (DIKSI) dan juga menambahkan direktorat khusus untuk meningkatkan keterlibatan industri, yaitu Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri.

Gambar 0.8. Struktur pada Sistem Pendidikan Indonesia



Sumber: UNESCO (2020, pp. 5)

Adapun struktur dari sistem pendidikan vokasi di Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan Vokasi di tingkat menengah atas

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) negeri dan swasta dan sekolah menengah atas kejuruan Islam atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) merupakan pendidikan menengah atas yang memiliki program pendidikan selama tiga tahun untuk siswa yang ingin memiliki kualifikasi yang memenuhi sertifikasi pada kejuruan tertentu. Murid dari SMK didorong untuk juga mengejar keterampilan yang bersertifikasi dari industri yang mereka ambil agar dapat memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh industri

tersebut. Kualifikasi tingkat sertifikat menengah kejuruan (SMK) ini memberikan peluang bagi pelajar untuk melanjutkan program pendidikan vokasi lebih lanjut di tingkat pendidikan tinggi untuk menerima sertifikat Diploma satu (D1). Durasi dari program pendidikan ini pada umumnya adalah 3 tahun, dan beberapa sekolah kejuruan memperpanjangnya satu tahun. Program ini disebut SMK-Plus dan peserta didiknya lulus dengan gelar D1, dan dapat langsung mengakses program pendidikan vokasi di tingkat Diploma 2 (D2). Lulusan program ini juga dalam langsung masuk ke pasar tenaga kerja.

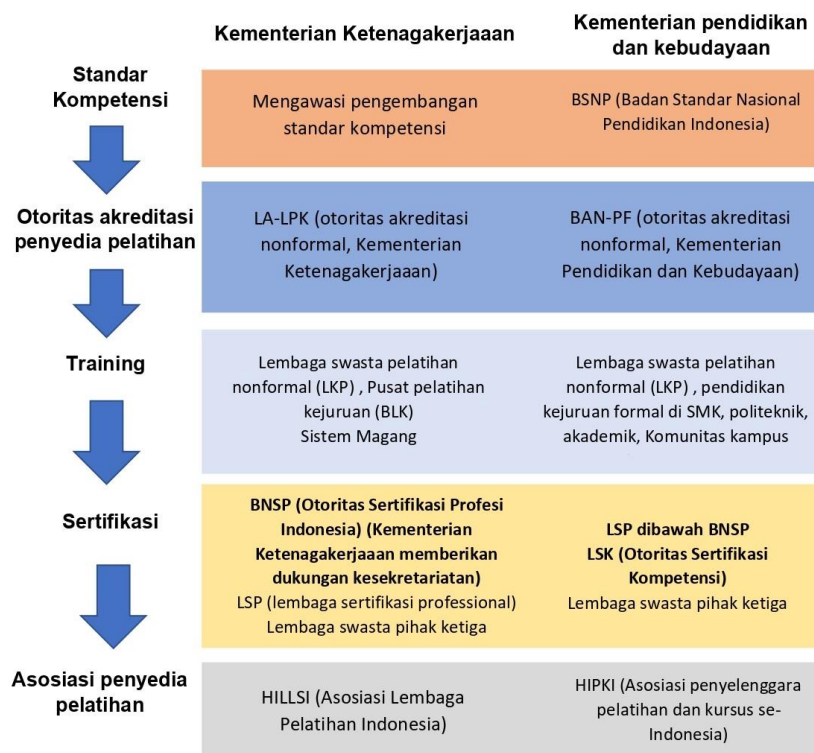
b. Pendidikan Vokasi di tingkat tersier

Sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan Tinggi, program kejuruan ini diberikan oleh berbagai perguruan tinggi seperti: *community college*, akademi, sekolah lanjutan, institut dan universitas. Lulusan SMK dapat melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi di Politeknik (Politeknik) dengan mendaftar pada tingkatan Diploma Satu sampai Empat (D1-D4) yang kemudian dapat melanjutkan ke jalur profesional Spesialis I dan II (Sp.1 dan Sp.2).

Disamping pendidikan vokasi formal, di Indonesia juga terdapat sistem pelatihan non-formal dan informal. Khusus untuk sistem pendidikan non-formal, merupakan program yang dirancang untuk memberikan keterampilan bagi pencari kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan kejuruan formal dan pekerja yang pekerjaannya memerlukan *re-skilling* atau *up-skilling* dan diperoleh melalui penyediaan oleh pemerintah. Sedangkan sistem pendidikan informal merupakan sistem pendidikan selain formal dan non-formal. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Di Indonesia, Kemendikbudristek dan Kementerian Ketenagakerjaan merupakan institusi yang melakukan pengawasan terhadap lembaga pelatihan non-formal (Gambar 2.2). Adapun contoh dari sistem pelatihan di Indonesia adalah PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat), BLK (Balai Latihan Kerja), LKP (Lembaga Kursus dan Pelatihan), dan lain-lain.

Gambar 0.9. Dua Aliran Pelatihan Keterampilan Utama di Indonesia



Sumber: World Bank (2019)

- a. **Program Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)**
 Program PKBM merupakan program pendidikan non-formal yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk orang-orang yang tidak memiliki akses terhadap pendidikan regular. Salah satu program dari PKBM adalah program kesetaraan dimana program ini menawarkan kursus dalam bentuk paket belajar yang dapat menyetarakan status pendidikan orang bersangkutan sama dengan sistem pendidikan formal. Contohnya: Paket A yang setara dengan Sekolah Dasar, Paket B yang setara dengan Sekolah Menengah Pertama dan Paket C yang setara dengan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan. PKBM ini biasanya ditargetkan untuk orang-orang yang berada di daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal), namun PKBM juga dilakukan di daerah perkotaan untuk menyiapkan pekerja dalam memasuki dunia kerja dengan spesifikasi keahlian (*skills*) yang sudah ditingkatkan (*upskilling*).
- b. **Balai Latihan Kerja (BLK)**
 Program BLK merupakan program pendidikan non-formal dimana target penerimanya merupakan individu yang miskin dan mengalami *dropout* di pekerjaan formal, serta orang-orang yang termasuk dalam pekerja informal. Peserta BLK akan memperoleh sertifikat atas keikutsertaannya dalam program pelatihan BLK. BLK sendiri menawarkan kursus singkat dari durasi satu hingga enam bulan di beberapa jenis pekerjaan diantaranya perbaikan otomotif, operator komputer, programmer IT, teknisi listrik, tukang las, operator mesin pengerjaan logam, operator garmen, pelayan

restoran, juru masak, dan pembantu rumah tangga. BLK yang dikelola secara terpusat disebut Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) di bawah Kementerian Ketenagakerjaan dan BLK yang dikelola daerah di bawah bagian dinas ketenagakerjaan pemerintah daerah.

c. Penyelenggara pelatihan swasta

Penyelenggara pelatihan swasta dikelola oleh dua kementerian, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan Kemendikbudristek. Pelatihan swasta di bawah Kementerian Ketenagakerjaan disebut sebagai Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), dan pelatihan swasta di bawah Kemendikbudristek adalah Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP). Lembaga pelatihan ini biasanya beroperasi dengan kepemilikan yang berbeda, dalam bentuk yayasan atau perorangan. LPK dan LKP ini diwajibkan untuk mendaftar ke Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Pendidikan yang dikelola oleh pemerintah daerah setempat. Sebagian besar LPK biasanya memberikan kursus singkat yang mirip dengan BLK. LPK memiliki asosiasi sendiri yang disebut Himpunan Lembaga Pelatihan Seluruh Indonesia (HILLSI). Selain itu, LPK juga membentuk Himpunan Penyelenggara Kursus dan Pelatihan Indonesia (HIPKI).

d. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan (LPKP)

Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan (LPKP) adalah penyelenggara pelatihan yang dimiliki dan dijalankan oleh perusahaan. Secara umum, program pelatihan di lembaga ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan itu sendiri. Lainnya ditujukan untuk masyarakat. Program pelatihan disesuaikan dengan jenis pekerjaan di perusahaan. Sejumlah perusahaan juga mengadakan pelatihan melalui sistem pemagangan bagi pencari kerja dan *on-the-job-training* untuk pendidikan dan pelatihan siswa/peserta.

2.2. Regulasi dari Pendidikan Vokasi di Indonesia

Di Indonesia, terdapat beberapa kementerian dan lembaga yang membidangi isu terkait dengan pendidikan vokasi dan pelatihan. Meskipun demikian, terdapat dua Kementerian utama yang membawahi terkait dengan isu ini, diantaranya adalah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Ketenagakerjaan. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan membidangi terkait dengan perencanaan dan implementasi dari layanan pendidikan di tingkat sekunder dan tersier khusus untuk pendidikan vokasi formal. Sedangkan, Kementerian Ketenagakerjaan membidangi terkait dengan BLK, yang menyiapkan tenaga kerja khususnya orang yang tidak bersekolah untuk masuk ke pasar kerja. Meskipun perencanaan pendidikan dilakukan di tingkat pusat, pelaksanaannya tetap berada di bawah kewenangan pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan strategi desentralisasi Pemerintah Indonesia.

Indonesia menempatkan fokus khusus pada pengembangan Kerjasama Pemerintah-Swasta (KPS) baik di tingkat nasional, regional maupun internasional untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi dan pelatihan. Kerjasama antara pendidikan dan pelatihan vokasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dapat mengambil beberapa bentuk, diantaranya

seperti penempatan pelajar dalam program magang, dukungan perbaikan kelembagaan, program 'train-the-trainer', dan pengembangan desain kurikulum untuk memastikan program pendidikan dan pelatihan vokasi yang dijalankan didorong oleh permintaan (*demand driven curriculum*). Secara khusus, pengembangan program yang didorong oleh permintaan DUDI didasarkan pada konsep '*link and match*'. Konsep ini menyoroti kebutuhan untuk membuat program pendidikan vokasi yang relevan dengan kebutuhan permintaan di pasar tenaga kerja. Salah satu strategi implementasi *link and match* adalah penerapan sistem pendidikan ganda (Pendidikan Sistem Ganda atau PSG) yang sistematis mengintegrasikan dan menyinkronkan program pendidikan di sekolah dan perolehan program keterampilan yang diperoleh melalui kerja langsung di tempat kerja. Contoh umum PSG di Indonesia adalah program magang atau praktik kerja industri (Prakerin), yang melibatkan kegiatan seperti sinkronisasi dan validasi kurikulum, guru tamu dari industri dan tes kompetensi. Tidak ada kemitraan publik-swasta yang diformalkan di Indonesia namun, sebagai bagian dari *link and match*, setiap lembaga kejuruan didorong untuk menginisiasi kerjasama dengan industri berdasarkan lokasi dan kebutuhannya.

Adapun peraturan yang mengatur terkait dengan sistem pendidikan vokasi di Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 0.1. Peraturan Sistem Pendidikan Vokasi di Indonesia

Peraturan	Penjelasan
UU No 20 Tahun 2003	Undang-undang ini menjelaskan bahwa seluruh jenjang pendidikan, termasuk struktur yang melekat pada masing-masingnya, berada di bawah lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud).
UU No 13 Tahun 2003	Undang-undang yang mengatur sistem pelatihan kejuruan nasional, memastikan bahwa persiapan untuk pekerjaan sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja.
Rencana Pengembangan Nasional 2015 Induk Industri	Rencana Pengembangan Industri Nasional berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dengan memfasilitasi tempat uji kompetensi (TUK), sertifikasi sumber daya manusia, dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di bidang pendidikan. RIPIN ini juga ditujukan untuk mengembangkan ekonomi kerakyatan, dan memungkinkan industri kecil dan menengah (IKM) menjadi sumber utama lapangan kerja, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi antara 2025-2035.
Instruksi Presiden No 9 Tahun 2016	Inpres ini berisi tentang "Revitalisasi SMK Dalam Rangka Peningkatan Mutu" dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia' bertujuan untuk meningkatkan pendidikan

Peraturan	Penjelasan
	kejuruan dan memungkinkan peserta didiknya untuk menjadi lebih kompetitif di pasar tenaga kerja global. Inpres ini juga memastikan bahwa pendidikan kejuruan dapat menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja, Kemdikbud kini mengarahkan sekolah menengah kejuruan untuk fokus pada enam bidang prioritas, yaitu pariwisata, program maritim, ketahanan pangan, industri kreatif, energi, dan konstruksi.
Peraturan Presiden No 68 Tahun 2022	Perpres ini mengatur mengenai revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang dilakukan dengan tujuan antara lain untuk: meningkatkan akses, mutu, dan relevansi penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; dan membekali sumber daya manusia/tenaga kerja dengan kompetensi untuk bekerja dan/atau berwirausaha. Ruang lingkup Perpres ini meliputi: 1) kebutuhan sumber daya manusia/tenaga kerja kompeten; 2) penyelenggaraan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; 3) penyelarasan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; 4) penjaminan mutu Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; 5) koordinasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi; 6) peran Pemerintah Daerah; 7) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan 8) pendanaan.

2.3. Benchmarking Sistem Pendidikan Vokasi

Dari acuan praktik sistem pendidikan vokasi di berbagai negara, terdapat dua sistem pendidikan vokasi, yakni *dual system* dan *monopoly system*. *Dual system* merupakan sistem pendidikan yang mana sistem pendidikan melibatkan dua institusi independen seperti pemerintah dan perusahaan. Praktik ini dilakukan oleh negara Jerman, termasuk Indonesia saat ini. Sedangkan *monopoly system* merupakan sistem pendidikan vokasi yang diatur dan didanai hanya oleh pemerintah, contohnya di Tiongkok. Setiap sistem pendidikan vokasi ini memiliki kelemahan dan kelebihan tersendiri, dimana sistem pendidikan vokasi di Jerman akan sulit untuk mengalami perubahan dikarenakan struktur yang kompleks meski tenaga kerja yang dihasilkan akan lebih sesuai dengan permintaan dunia industri. Sedangkan sistem pendidikan di Tiongkok akan cepat dalam menyesuaikan perubahan, meski sulit memenuhi permintaan dunia industri, dikarenakan tidak terlibatnya pelaku industri dalam pengembangan sistem pendidikan vokasi.

Tabel 0.2. Perbandingan Implementasi Pendidikan Vokasi di Jerman dan Tiongkok

Kategori	Jerman	Tiongkok
Sistem	<i>Dual system</i> (Pendidikan vokasi dan perusahaan)	<i>Monopoly system</i> (pendidikan vokasi di lakukan oleh pemerintah)
Tempat sekolah	Workshop pembelajaran, perusahaan, kelas pelatihan, ruangan kelas di sekolah, ruangan spesialis	Kelas, laboratorium, <i>workshop training</i> , tempat kerja, <i>vocational training center</i> .
Penanggung jawab untuk pendidikan vokasi	Administrasi horizontal dan vertikal	Struktur hierarki, administrasi vertikal
<i>Didactical approaches</i>	Kerangka kurikulum dirancang berdasarkan lapangan pekerjaan, kompetensi dikembangkan secara berkala, dan <i>trainee</i> bertugas untuk merencanakan, <i>monitoring</i> dan evaluasi secara independen	Pembelajaran dilakukan berdasarkan subjek pembelajaran, teori, dan melalui " <i>chalk and talk</i> ". Tidak ada koneksi dengan praktek di lapangan.
Sertifikat	Terdapat standar sertifikat yang berlaku bagi perusahaan, kualifikasi pendidikan vokasi, dan kualifikasi sekolah.	Sertifikat sekolah dan sertifikat vokasi.

Sumber: UNESCO-UNEVOC (2008)

2.4. Tren Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia

Secara garis besar, proporsi murid dari pendidikan informal Indonesia jauh lebih tinggi dibandingkan proporsi murid yang berasal dari pendidikan formal. Lebih lanjut, proporsi murid pendidikan formal dari swasta lebih besar dibandingkan dengan yang berasal dari negeri. Sedangkan pendidikan informal yang terekam dari data pemerintah adalah 3 juta murid di tahun 2018 (Tabel 2.3).

Tabel 0.3. Portfolio Pendidikan dan Pelatihan Vokasi di Indonesia, 2018

Jenis	Jenjang Studi	Provider	Pemerintah		Swasta		Total	
			Sekolah	Murid	Sekolah	Murid	Sekolah	Murid
Pendidikan Formal	SMK	Kemendikbud/ Provinsi	3,578	2,185,796	10,486	2,823,469	14,046	5,009,265
		Kemenperin	9	6,972			9	6,972

		Lainnya	8	n.a			8	n.a
	Politeknik/ Akademi/ Sekolah Tinggi	Kemeristekdikti	193	267,243	1,150	302,044	1,343	569,276
		Kemenperin	12	11,245			12	11,245
		Kementerian Kesehatan	38	n.a			38	n.a
		Kementerian Perhubungan	11	12,284			11	12,284
		Kementerian Pariwisata	6	9,293			6	9,293
		Lainnya	13	n.a			13	n.a
Pendidikan Informal/ Pelatihan	BLK	UPTP dan UPTD	305	275,000			305	275,000
	BLKLN	Swasta			249	n.a	249	n.a
	LPKS	Swasta			8,688	n.a	8,688	n.a
	LKP	Swasta			19,000	3,000,000	19,000	3,000,000

Sumber : BAPPENAS, Coordinating Ministry of Economic Affairs, Coordinating Ministry of Human Development and Culture, Indonesian Chamber of Commerce, the Republic of Indonesia. (2019). *Chapeau Paper Indonesia Technical and Vocational Education and Training*. Jakarta.

2.4.1. Pendidikan Menengah Vokasi (SMK) di Indonesia

Dari profil SMK di Indonesia, jumlah SMK di Indonesia berkisar 14.078 sekolah di 2020/2021, yang mana jumlah ini didominasi oleh sekolah swasta. Pritadrajati (2018) menjelaskan bahwa lulusan sekolah kejuruan, terutama lulusan sekolah kejuruan swasta, akan cenderung memiliki pekerjaan informal dan pendapatan yang lebih rendah. Adapun jumlah sekolah yang cenderung besar ini didasarkan pada kebijakan pemerintah untuk mengembangkan SMK di tahun 2006 yang mendorong pembukaan SMK dan ditargetkan bahwa rasio SMK dengan SMA adalah 70:30 di tahun 2015, dimana pada tahun 2020, rasio SMK dengan SMA sudah mencapai 50:50. Jumlah sekolah SMK di Indonesia terus meningkat, dimana pada tahun 2020 terdapat perbandingan jumlah siswa dan guru pada SMK sebesar 16:1.

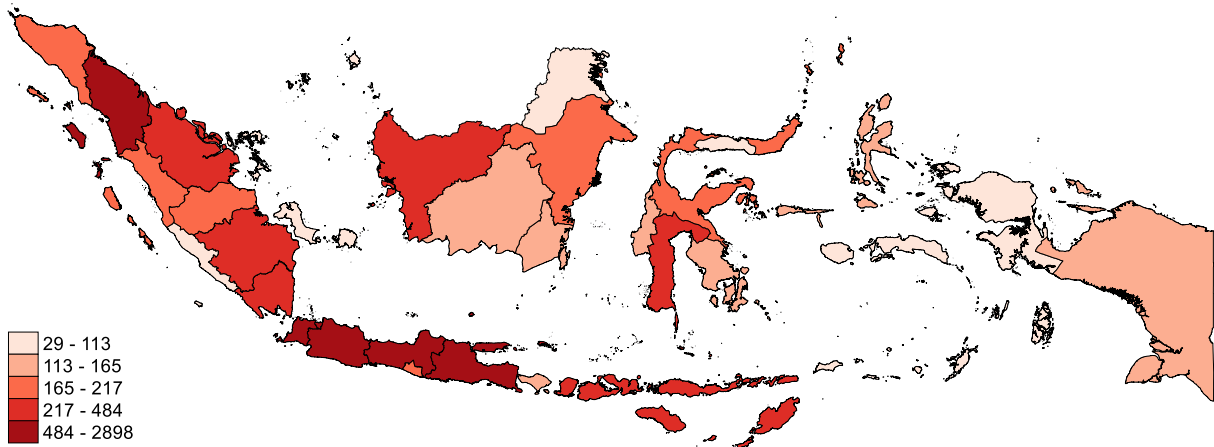
Tabel 0.4. Karakteristik Pendidikan SMK di Indonesia, Tahun Ajaran 2020-2021

Karakteristik Pendidikan SMK	Negeri	Swasta	Total
Jumlah Sekolah	3.629	10.449	14.078
Persentase Jumlah Sekolah	25,78%	74,22%	10,00%
Jumlah Siswa	820.948	2.888.759	5.258.607
Persentase Jumlah Siswa	46,81%	54,93%	10,00%
Jumlah Guru	157.348	178.638	335.986
Persentase Jumlah Guru	46,83%	53,17%	10,00%
Rasio Guru dan Siswa	5	16	16

Sumber: Statistik SMK, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Meskipun terdapat peningkatan jumlah sekolah, persebaran sekolah SMK sendiri masih tersentralisasi di wilayah barat Indonesia, dibandingkan dengan wilayah timur Indonesia. Hal ini dapat terlihat pada Gambar 2.3 yang menunjukkan persebaran dari SMK yang terdapat di Indonesia, dimana terlihat bahwa persebaran SMK di Indonesia masih didominasi pada bagian barat Indonesia (dengan jumlah SMK sekitar 217-484 sekolah dalam satu provinsi). Hal yang berbeda ditemukan di Indonesia bagian timur Indonesia, dimana sebagian besar hanya memiliki jumlah SMK kurang dari 165 sekolah dalam satu provinsi.

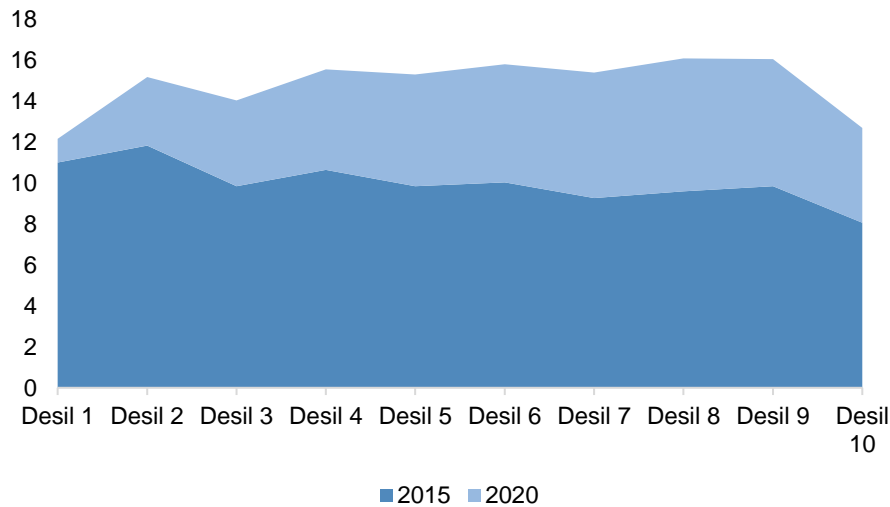
Gambar 0.10. Persebaran SMK di Indonesia, Tahun Ajaran 2020-2021



Sumber : Statistik SMK, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi,

Salah satu isu yang kerap juga menjadi persoalan di SMK adalah terdapatnya persepsi bahwa SMK memiliki derajat yang lebih rendah dibandingkan sekolah umum, seperti SMA. Hal ini sesuai dengan studi yang ditemukan oleh Pasay dan Quarina (2010) yang menjelaskan bahwa anak yang bersekolah di SMK memiliki kecenderungan berasal dari rumah tangga berpendapatan rendah. Namun, persepsi ini pada dasarnya sudah semakin berkurang seiring dengan keseriusan pemerintah akan pembenahan institusi SMK itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari Gambar 2.4, dimana latar belakang siswa SMK justru semakin beragam dan tidak hanya diisi oleh peringkat desil terbawah pengeluaran rumah tangga.

Gambar 0.11. Latar Belakang Siswa SMK Berdasarkan Desil Pengeluaran Rumah Tangga, 2015-2020



Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah oleh penulis

2.4.2. Pendidikan Tinggi (Tersier) Vokasi di Indonesia

Di Indonesia, pendidikan tinggi vokasi terdapat dalam bentuk politeknik dan UNISTA (Universitas, Institut, Sekolah Tinggi dan Akademi). Adapun profil Pendidikan Tinggi Vokasi di Indonesia didominasi oleh Pendidikan Vokasi swasta, dimana jumlah perguruan tinggi pendidikan vokasi swasta jauh lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah perguruan tinggi pendidikan vokasi negeri dan PTKL. Sedangkan dari jenis perguruan tinggi, proporsi dari perguruan tinggi dengan jenis UNISTA lebih besar dibandingkan dengan jenis akademi dan politeknik.

Tabel 0.5. Profil Perguruan Tinggi Vokasi di Indonesia, 2020

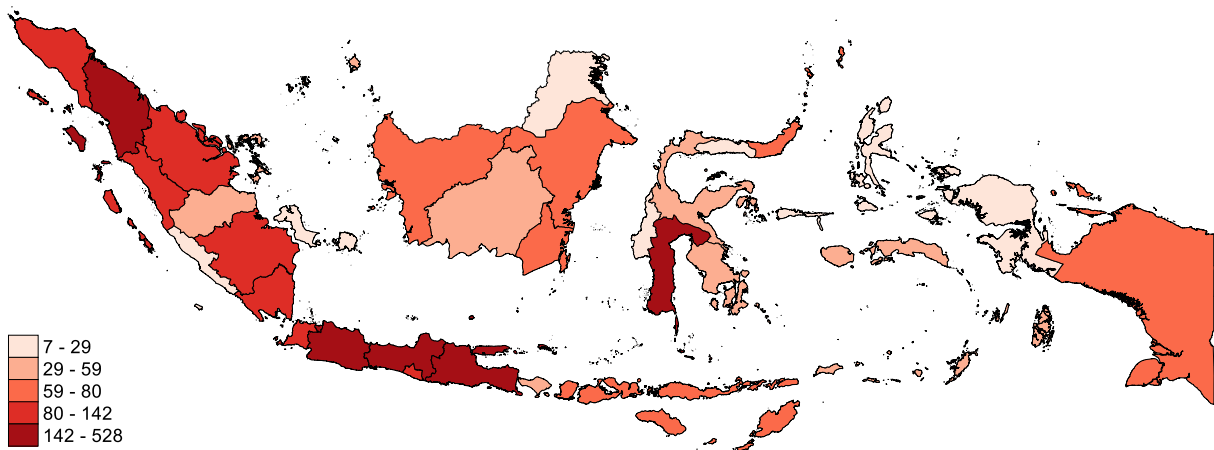
Bentuk Perguruan Tinggi	Jumlah PT	Jumlah Prodi	Jumlah Mahasiswa	Jumlah Dosen
Politeknik Negeri	44	805	148138	4954
Politeknik Swasta	177	674	85411	3567
Politeknik PTKL	103	768	143523	5015
UNISTA Negeri (prodi vokasi)	63	599	121928	4979
UNISTA Swasta (prodi vokasi)	934	1898	237882	10297
UNISTA PTKL (prodi vokasi)	23	113	19603	51
Akademi / Akademi Komunitas Negeri	5	12	527	51

Bentuk Perguruan Tinggi	Jumlah PT	Jumlah Prodi	Jumlah Mahasiswa	Jumlah Dosen
Akademi / Akademi Komunitas Swasta	793	1093	139900	5792
Akademi / Akademi Komunitas PTKL	51	90	6281	459
Jumlah	2193	6052	903193	35165

Sumber: (Sakarinto, 2021)

Perguruan Tinggi di Indonesia tersebar di berbagai provinsi dimana Indonesia bagian barat memiliki jumlah pendidikan tinggi vokasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan tinggi vokasi di bagian timur Indonesia (Gambar 2.5). Hal ini mengindikasikan bahwa pembangunan pendidikan vokasi masih belum merata di seluruh wilayah Indonesia, dan masih tersentralisasi di Indonesia bagian barat. Dari aspek kualitas, kualitas pengajaran masih terhambat dengan rendahnya kualitas dosen tetap di pendidikan tinggi vokasi (Sakarinto, 2021). Adapun persentase dosen tetap dengan latar belakang Doktor di pendidikan Diploma 3 (D3) hanya sebanyak 7 persen, sedangkan dosen tetap bersertifikat di Prodi D3 hanya sebanyak 35 persen. Pada sarjana terapan, dosen tetap dengan latar belakang Doktor hanya 12 persen dan yang memiliki sertifikat hanya 37 persen (Sakarinto, 2021).

Gambar 0.12. Persebaran Pendidikan Tinggi Vokasi di Indonesia, 2020



Sumber : Statistik Pendidikan Tinggi Vokasi, Kemendikbud

Kualitas perguruan tinggi vokasi yang masih rendah juga tercermin dari akreditasi perguruan tinggi vokasi di Indonesia, dimana masih terdapat 1007 perguruan tinggi vokasi yang belum terakreditasi (Tabel 2.6). Dalam hal ini, sebagian besar dari perguruan tinggi vokasi di Indonesia masih belum terakreditasi (46%), sedangkan jumlah yang memiliki akreditasi A/Unggul hanya sebanyak 3%. Berdasarkan data akreditasi Perguruan Tinggi Negeri (PTN), PTN di Pulau Bali dan Jawa mayoritas berakreditasi A, sedangkan PTN di Pulau Kalimantan, Maluku, Nusa Tenggara, Sulawesi dan Sumatera mayoritas hanya berakreditasi

B. Untuk PTN di Pulau Maluku, Nusa Tenggara dan Papua masih belum memiliki PTN yang berakreditasi A. Sedangkan untuk Perguruan Tinggi Swasta, PTS di Pulau Bali, Jawa, Kalimantan, Maluku, Nusa Tenggara, Papua, Sulawesi, dan Sumatera mayoritas belum terakreditasi.

Tabel 0.6. Jumlah Perguruan Tinggi Vokasi Berdasarkan Akreditasi

No	Bentuk Perguruan Tinggi	Akreditasi Perguruan Tinggi			
		A/Unggul	B/ Baik Sekali	C/Baik	Belum Terakreditasi
1	Politeknik Negeri	5	25	9	5
2	Politeknik Swasta	0	30	64	74
3	Politeknik PTKL	2	21	1	30
4	UNISTA Negeri (prodi vokasi)	37	21	2	1
5	UNISTA Swasta (prodi vokasi)	26	331	295	280
6	UNISTA PTKL (prodi vokasi)	1	6		8
7	Akademi Komunitas Negeri				4
8	Akademi Komunitas Swasta			1	30
9	Akademi Komunitas PTKL				
10	Akademi Negeri				
11	Akademi Swasta	1	46	252	564
12	Akademi PTKL	2	0	1	11
	JUMLAH	74	480	625	1007

Sumber: (Sakarinto, 2021)

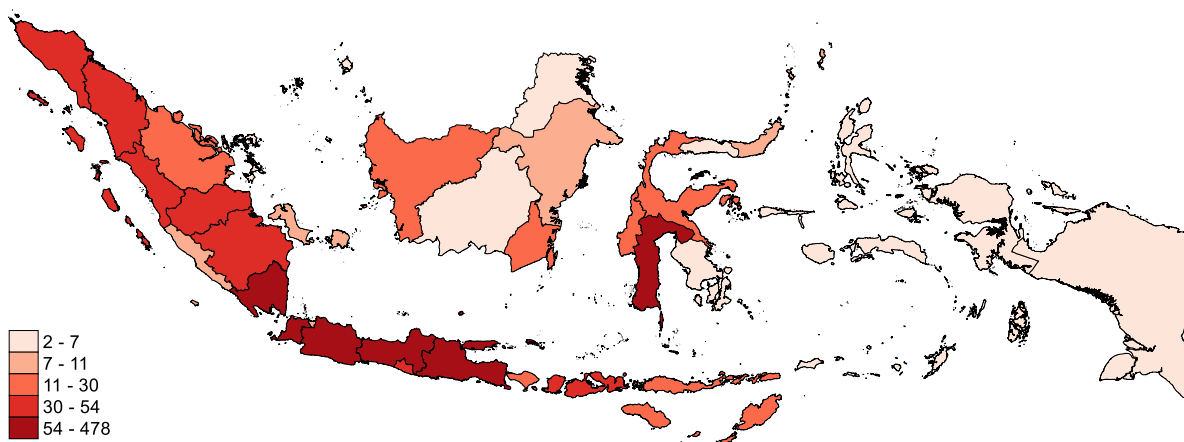
2.4.3. Pelatihan di Indonesia

Adapun sarana dan prasarana pelatihan vokasi di Indonesia juga semakin meningkat dari sisi kuantitas. Sampai dengan tahun 2022, terdapat sekitar 321 lembaga pelatihan pemerintah, yang terdiri atas 21 lembaga pelatihan dalam bentuk Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan, 38 lembaga pelatihan di bawah binaan Kementerian/Lembaga lain dan selebihnya sekitar 261 adalah Lembaga Pelatihan yang dikoordinasikan Pemerintah Daerah. Selain lembaga pelatihan kerja pemerintah, saat ini juga terdapat 4.359 lembaga pelatihan kerja swasta, terdiri atas Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas sebanyak 2.917, Lembaga Pelatihan dan Kursus Swasta (LPKS) sebanyak 1.299 dan BLK-LN sebanyak 146 lembaga. Selain itu, terdapat sekitar 1.799 lembaga pelatihan kerja perusahaan/industri. Untuk mendukung pelaksanaan sertifikasi, telah terbentuk sekitar 1.746 LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). Selain itu, terdapat 17.533 Lembaga Kursus dan Pelatihan

(LKP) dimana 80 persen diantaranya menyelenggarakan pelatihan kompetensi. Berkaitan dengan jumlah LKP tersebut, masih perlu ditelusuri lebih lanjut karena terdapat kemungkinan duplikasi antara LKP dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Sama seperti sebelumnya, persebaran BLK komunitas di Indonesia juga masih tersentralisasi di Indonesia bagian barat, dimana jumlah BLK di Indonesia bagian timur relatif lebih sedikit dibandingkan dengan wilayah Indonesia bagian barat (Gambar 2.7). Dari aspek kualitas, sistem pelatihan di Indonesia juga masih memiliki berbagai isu. Survei World Bank pada tahun 2011 mengungkapkan bahwa 67% BLK belum pernah menerima peralatan selama dua dekade sebelumnya, dan hanya 36% dari instruktur pelatihan memiliki pengalaman industri. Selain itu, masih terdapat sebagian dari BLK (52%) yang masih belum terakreditasi.

Gambar 0.13. Persebaran Balai Latihan Kerja Komunitas di Indonesia, 2020

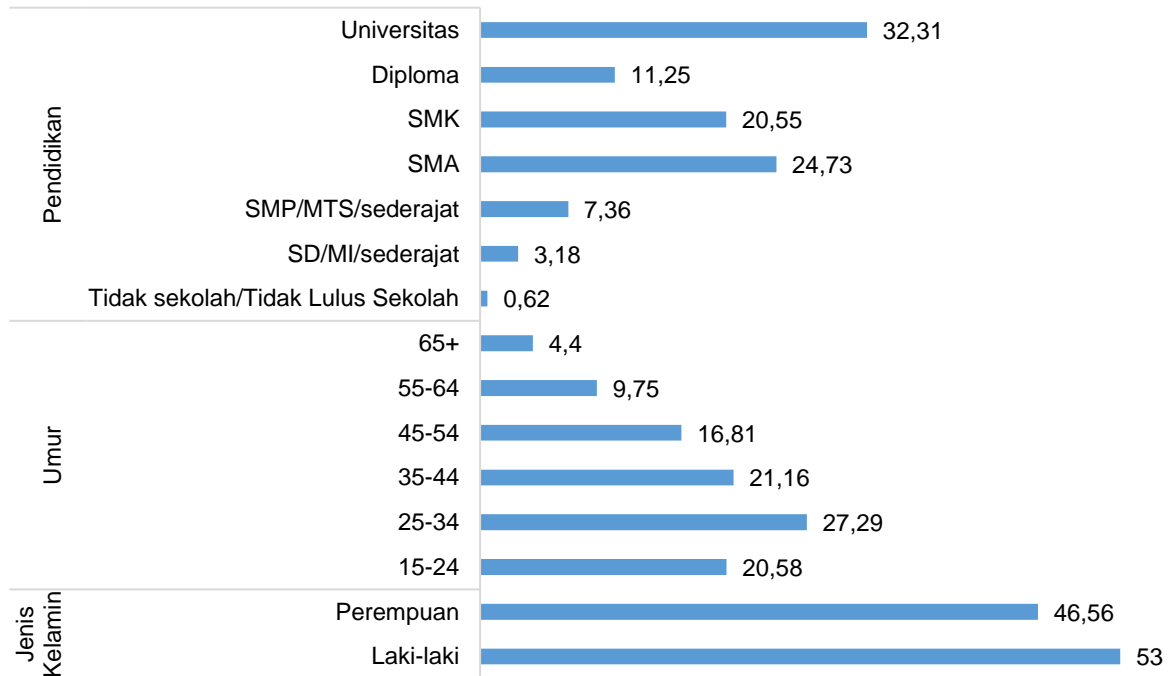


Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan

Jumlah penerima pelatihan di Indonesia dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan. Hal ini tercermin dari meningkatnya persentase penduduk Indonesia yang menerima pelatihan bersertifikasi dari tahun 2018-2020, dimana terjadi peningkatan dari 7,57% di tahun 2018 menjadi 7,94% di tahun 2019, dan meningkat lagi menjadi 11,45% di tahun 2020. Peningkatan penerima pelatihan di tahun 2020 juga ditunjang oleh kehadiran program Kartu Prakerja.

Lebih lanjut, karakteristik individu yang menerima pelatihan bersertifikasi cenderung didominasi oleh laki-laki dan berusia antara 25-44 tahun (Gambar 2.7). Sedangkan, berdasarkan latar belakang pendidikan, orang yang menerima pelatihan cenderung merupakan lulusan universitas, dan proporsi non-vokasi yang memperoleh pelatihan jauh lebih dominan.

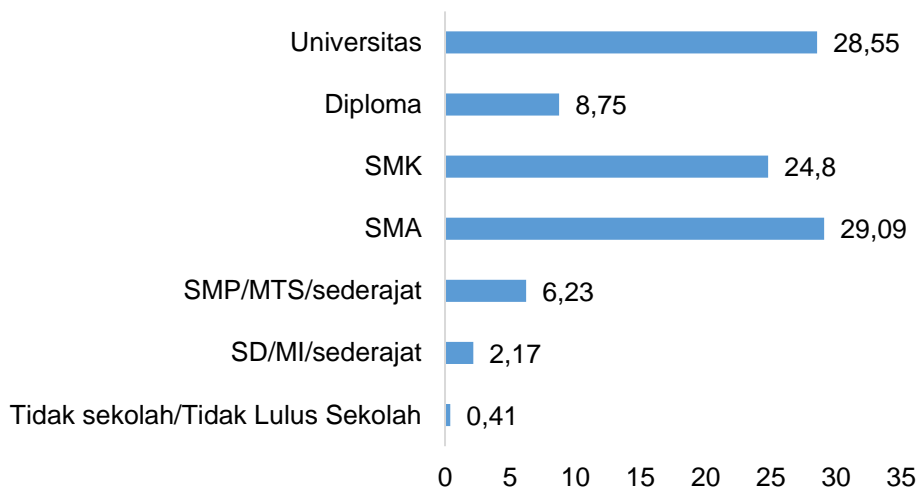
Gambar 0.14. Karakteristik Penduduk Indonesia yang Menerima Pelatihan Bersertifikasi, 2020



Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Terkait dengan program Kartu Prakerja, program ini telah mampu mendorong peningkatan jumlah penerima pelatihan di Indonesia. Namun, penerima Kartu Prakerja berdasarkan Badan Pusat Statistik (2020) lebih cenderung didominasi oleh lulusan SMA dan Universitas dibandingkan dengan lulusan SMP sederajat atau lebih rendah. Meskipun tujuan dari program Kartu Prakerja ditujukan untuk *upskilling* dan *reskilling*, namun akan menjadi lebih efektif jika program ini ditujukan lebih besar pada kelompok penduduk yang cenderung memiliki keterampilan yang rendah.

Gambar 0.15. Karakteristik Penerima Kartu Prakerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, 2020



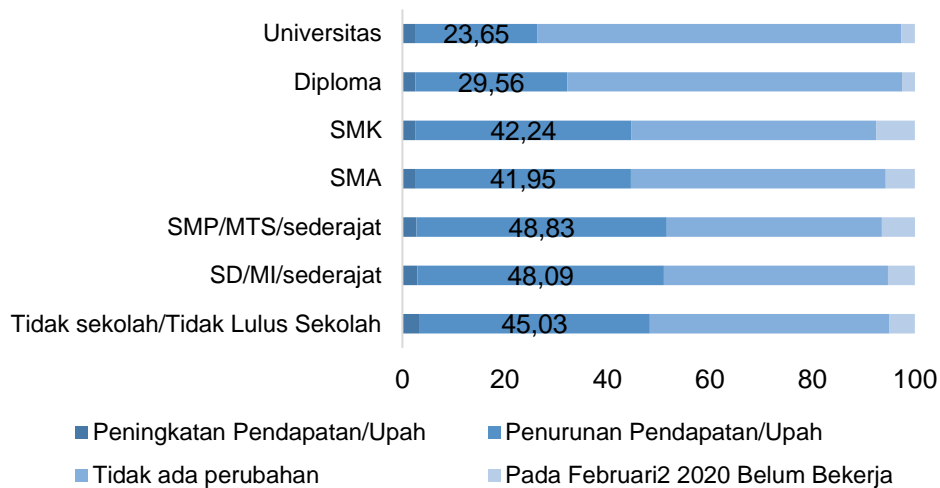
Sumber : Badan Pusat Statistik (2020)

2.5. Pendidikan Vokasi Selama COVID-19

Pandemi COVID-19 ikut serta memberikan dampak terhadap proses pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia. Dari aspek pendidikan dan pelatihan vokasi, sekolah yang sebelumnya diajarkan melalui pembelajaran tatap muka, kemudian dialihkan menjadi proses pembelajaran digital. Secara kualitas, kondisi ini justru memberikan dampak *learning loss* bagi murid dari pendidikan dan pelatihan vokasi. Meskipun tidak spesifik menganalisis terkait *learning loss* pada pendidikan vokasi, Afkar dan Yarrow (2021) menjelaskan bahwa terdapat *learning loss* sebesar 0,9-1,2 tahun proses pembelajaran akibat dari adanya pandemi COVID yang mengharuskan sekolah memindahkan proses pembelajaran di rumah.

Lulusan pendidikan vokasi, sama halnya dengan lulusan pendidikan lainnya, dimana kelompok ini menjadi kelompok yang juga ikut terdampak akibat dari terjadinya pandemi COVID-19 dengan mengalami penurunan pendapatan/upah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020), persentase lulusan SMK yang mengalami penurunan pendapatan/upah lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA, yaitu 42,24% dibandingkan dengan 41,95%. Selain itu, proporsi lulusan pendidikan diploma yang mengalami penurunan pendapatan/upah juga lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan universitas, yaitu 29,56% untuk Diploma dibandingkan dengan kelompok pekerja lulusan universitas sebesar 23,65%. Hal ini mengindikasikan bahwa lulusan pendidikan vokasi lebih rentan dalam hal penurunan pendapatan dibandingkan lulusan pendidikan lainnya.

Gambar 0.16. Dampak COVID-19 Terhadap Pendapatan/Upah Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, 2020



Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Dalam mengatasi isu terkait dengan kehilangan pekerjaan dan juga isu hilangnya keterampilan dari pekerja yang diakibatkan melalui pandemi COVID-19, pemerintah Indonesia melalui PP No 76 Tahun 2020 meluncurkan program Kartu Prakerja. Kartu Prakerja menurut peraturan ini ditujukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, menambah produktivitas dan daya saing tenaga kerja, serta mengembangkan jiwa kewirausahaan. Adapun inovasi yang dilakukan melalui program Kartu Prakerja ini diantaranya adalah pendaftaran yang didasarkan pada permintaan, implementasi digital, pendekatan berdasarkan pelanggan, kerjasama pemerintah-swasta, *multi-channel government-to-person*, dan *contact center* yang responsif.

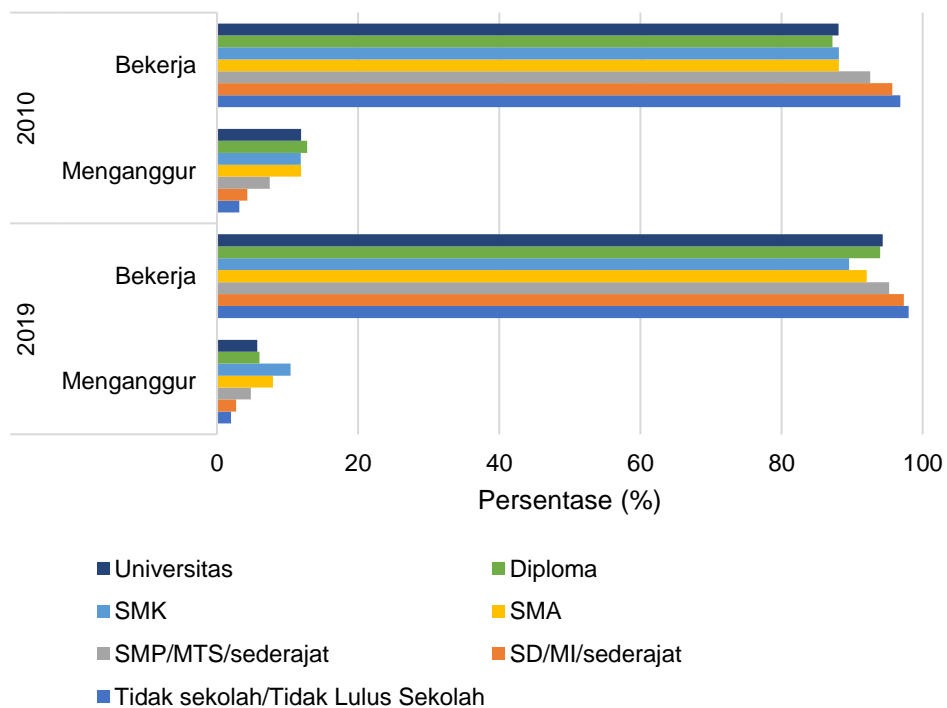
Dengan sistem *cloud-based technology*, implementasi dari program Kartu Prakerja ini juga telah mencakup 12 juta penerima, yang mencakup 514 kabupaten/kota, 62 persen penerima yang tinggal di desa, 52 persen wanita, 2 persen disabilitas, 3,5 mantan pekerja migran, dan 18 persen lulusan pendidikan sekolah dasar/lebih rendah. Adapun Kartu Prakerja memiliki 74 poin persentase (2,2 persen) lebih tinggi dalam kompetensi kerja daripada non-penerima manfaat. Selain itu, Kartu Prakerja dapat meningkatkan upah rata-rata penerima manfaat sebesar 17-21 persen atau sekitar Rp 255.000 menjadi Rp 315.000, gajinya menjadi Rp 1,8 juta per bulan (Presisi, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan khususnya program layaknya Kartu Prakerja dapat menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kapasitas produktivitas dari tenaga kerja.

2.6. Kualitas Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil luaran dari pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia sebagai proksi keberhasilan dan kualitas luaran dari pendidikan dan pelatihan vokasi tersebut. Berdasarkan status bekerja lulusan pendidikan vokasi, Gambar 2.10 menunjukkan bahwa individu yang memiliki pendidikan terakhir jenis vokasi, seperti SMK atau Diploma, memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk menganggur dibandingkan individu lulusan pendidikan umum, seperti SMA. Hal ini tercermin dari proporsi lulusan SMK

yang bekerja (89,57%) lebih rendah dibandingkan dengan proporsi lulusan SMA yang bekerja (92,07%). Hal yang sama juga terjadi pada lulusan Diploma (93,99%) yang bekerja jika dibandingkan dengan lulusan universitas (94,32%) yang bekerja. Meskipun demikian, perbaikan sudah terlihat jika membandingkan tren persentase dari tahun 2010 hingga tahun 2020.

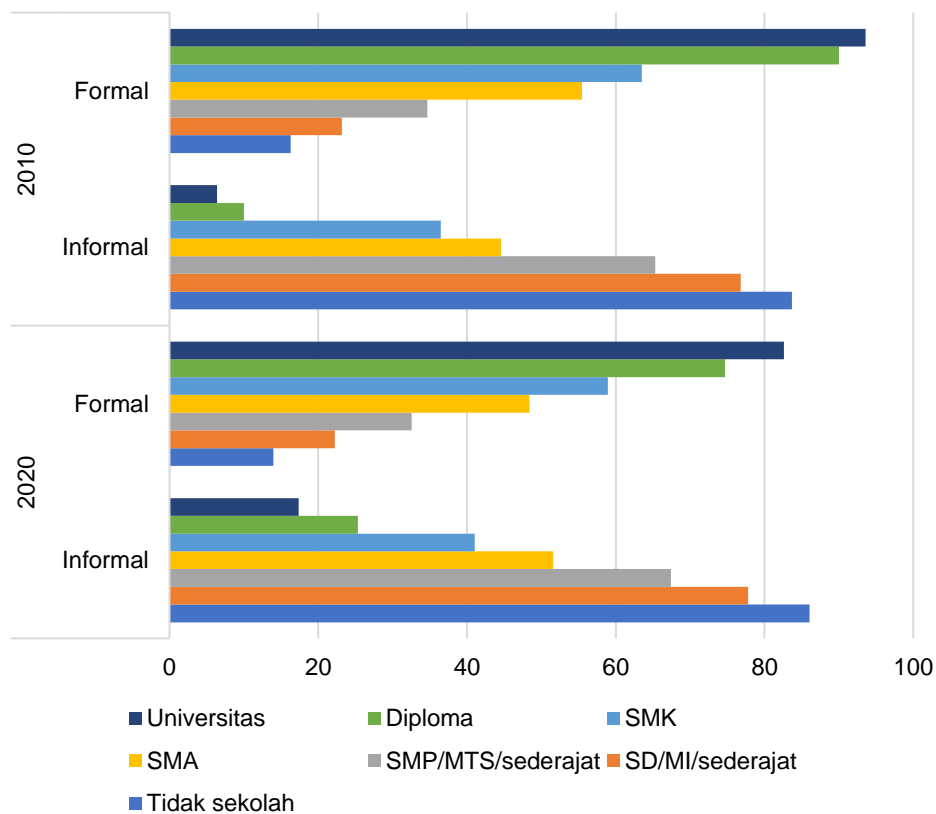
Gambar 0.17. Status Angkatan Kerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan (dalam persen)



Sumber: Badan Pusat Statistik

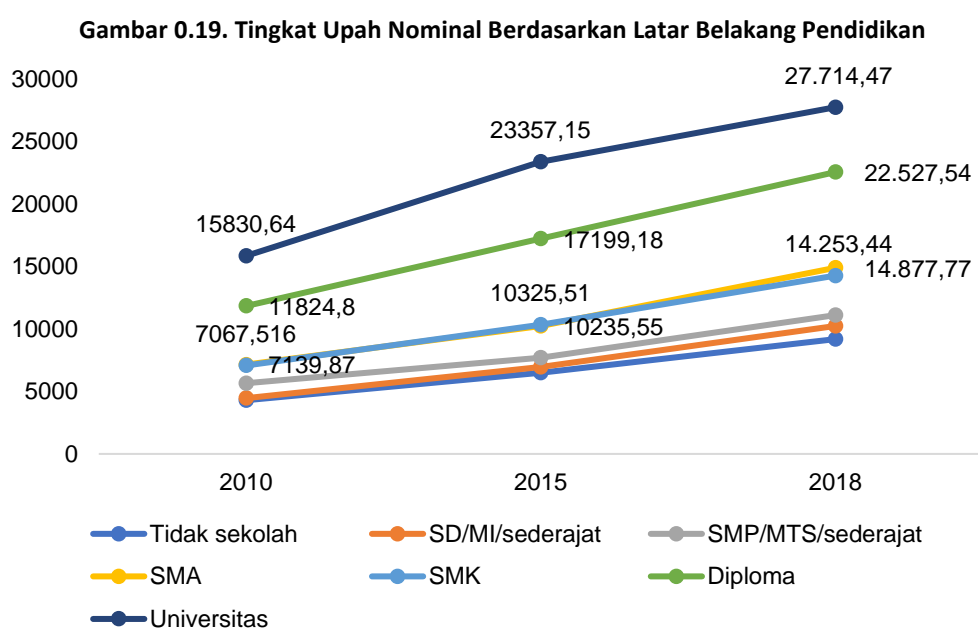
Menariknya, proporsi orang yang bekerja dengan latar pendidikan vokasi, khususnya SMK, akan lebih banyak yang bekerja sebagai pekerja formal dibandingkan dengan lulusan SMA. Kondisi ini dapat dilihat melalui Gambar 2.11, dimana lulusan SMK memiliki proporsi lebih tinggi untuk bekerja sebagai pekerja formal (58,96%) dibandingkan dengan lulusan SMA (48,41%). Proporsi ini justru tidak terlihat pada lulusan Diploma, dimana lulusan Diploma yang bekerja sebagai pekerja formal justru lebih rendah (74,68%) dibandingkan dengan lulusan universitas yang bekerja sebagai pekerja formal (82,63%).

Gambar 0.18. Pendidikan dan Status Pekerjaan dari Individu Bekerja, 2010-2020



Sumber: Badan Pusat Statistik

Selain itu, jika dibandingkan dengan perolehan upah yang diterima oleh lulusan pendidikan vokasi, lulusan Diploma cenderung memperoleh upah yang lebih rendah dibandingkan dengan lulusan universitas. Sebaliknya, upah nominal yang diperoleh oleh lulusan SMA dan SMK tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa lulusan SMK sudah dipersepsikan sama dengan lulusan pendidikan SMA di pasar kerja.



Sumber: Badan Pusat Statistik

2.7. *Link and Match* Industri dan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan

Salah satu permasalahan utama di Indonesia terkait dengan pasar tenaga kerja adalah *link and match* dari industri dan pasar tenaga kerja. Dalam hal ini, yang saat ini terjadi pada pasar kerja Indonesia adalah suplai tenaga kerja belum mampu memenuhi kebutuhan

keahlian dan kompetensi yang diperlukan oleh dunia industri, sehingga terjadi isu *mismatch* keahlian maupun kompetensi di pasar kerja. Hal ini dapat terlihat pada persentase perusahaan yang menyebutkan keterampilan yang tidak memadai dalam mempekerjakan setiap jenis pekerjaan, dimana persentase Indonesia relatif lebih tinggi dibandingkan dengan Malaysia dan Filipina (Tabel 2.7). Hanya 23% pekerjaan yang telah mengembangkan kerangka kompetensi yang sesuai dengan industri (World Bank, 2018).

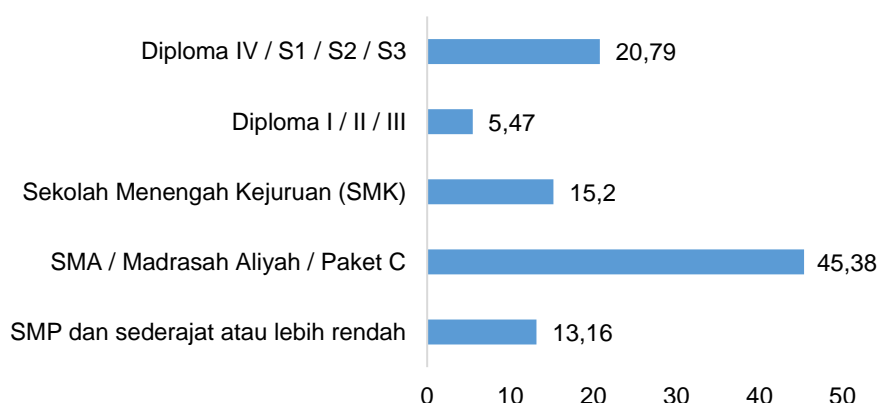
Tabel 0.7. Persentase perusahaan yang menyebutkan keterampilan yang tidak memadai dalam mempekerjakan setiap jenis pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Indonesia	Malaysia	Thailand	Filipina
Manajer	76,7	30,2	75	34,2
Teknisi non produksi, profesional, dan pekerja penjualan	67,3	50	86,7	55,6
Pekerja produksi dengan keterampilan	55,1	39,5	46	69,3
Pekerja non-produksi yang tidak memiliki keterampilan	43,4	25,6	57,1	38,9
Pekerja produksi yang tidak memiliki keterampilan	21,8	38,5	25	48,1

Sumber: Gomez-Mera dan Hollweg (2018)

Dari aspek pendidikan vokasi, kebutuhan usaha menengah dan besar (UMB) jauh lebih cenderung untuk membutuhkan pekerja dengan latar belakang pendidikan SMA dan sederajat dibandingkan dengan SMK. Hal yang sama juga terjadi pada lulusan Diploma jika dibandingkan dengan lulusan Universitas. Rendahnya keikutsertaan industri dalam pendidikan vokasi menjadikan tidak adanya nilai tambah dari lulusan pendidikan vokasi dibandingkan dengan lulusan pendidikan non-vokasi.

Gambar 0.20. Proporsi Kebutuhan Usaha Menengah dan Besar (UMB) Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan



Sumber: Badan Pusat Statistik

Dalam hal ini, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan *super tax deduction* dimana terdapat fasilitas pajak pengurangan penghasilan bruto untuk kegiatan vokasi berbasis

kompetensi tertentu. Pada 2021, terdapat 33 wajib pajak yang mengajukan permohonan pemanfaatan *super tax deduction* vokasi. Berdasarkan data dari Laporan Keuangan DJP 2021, tercatat hanya 2 wajib pajak yang memanfaatkan *super tax deduction* vokasi dengan nilai pemanfaatan sejumlah Rp123,06 juta (DDTC, 2022). Namun, implementasi dari *super tax deduction* ini masih terkendala oleh pandemi COVID-19 dan ketakutan terhadap fasilitas *super tax deduction* merupakan imbas dari berbagai kebijakan lainnya (Bisnis.com, 2021).

3. Topik 2: Pasar Tenaga Kerja Muda Indonesia

3.1. Pasar Tenaga Kerja Muda di Indonesia

Pada dasarnya, tidak ada standar universal yang mendefinisikan konsep pemuda, atau rentang usia dari pemuda. Namun, secara umum, pemuda adalah waktu dalam hidup yang melibatkan transisi dari masa kanak-kanak ke dewasa, dari keadaan ketergantungan pada masa kanak-kanak hingga kemandirian dewasa, dimana waktu tersebut merupakan tahapan kehidupan yang disertai dengan transisi dalam dimensi fisiologis, hukum, psikologis, ekonomi dan sosial dari kehidupan (UNFPA, 2014). Adapun sejauh ini, terdapat perbedaan definisi yang digunakan dalam menjelaskan penduduk usia muda.

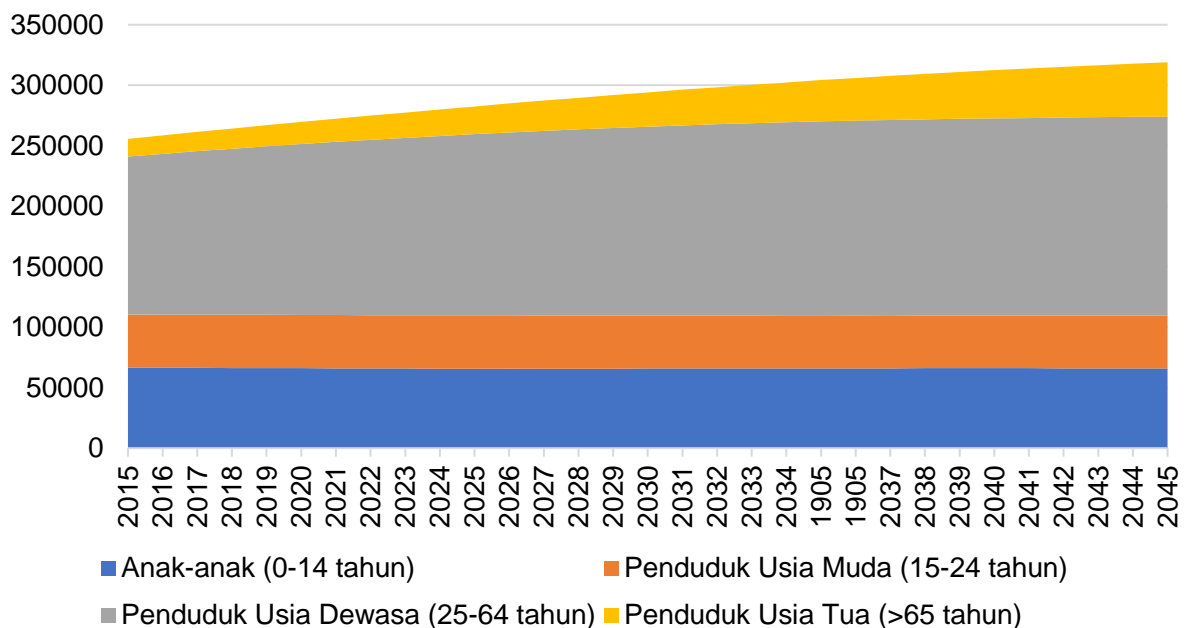
Tabel 0.8. Defenisi Penduduk Usia Muda

Sumber	Defenisi
ILO	Penduduk usia muda merupakan penduduk yang berusia 15-24 tahun
OECD	Penduduk usia muda merupakan penduduk dengan usia diantara 15-29 tahun
Badan Pusat Statistik	Penduduk dalam kategori usia muda adalah penduduk laki-laki dan perempuan yang berusia 15–24 tahun

Hasil sensus penduduk 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) mencapai 70,72% dari total jumlah penduduk Indonesia yang sebesar 270,20 juta atau mencapai 191.085.440 orang. Hasil sensus juga menunjukkan bahwa penduduk Indonesia didominasi oleh kelompok generasi Z dan milenial. Jumlah penduduk generasi Z (berusia 8-23 tahun) sebanyak 75,49 juta atau 27,94% dari total 270,20 juta penduduk Indonesia, sedangkan penduduk milenial (berusia 24-39 tahun) mencapai 69,90 juta (25,87%). Berdasarkan proyeksi yang dilakukan oleh BPS (Badan Pusat Statistik), Indonesia diperkirakan akan mengalami kondisi angka ketergantungan (*dependency ratio*) terendah pada kurun 2030-2040. Artinya bahwa pada kurun waktu tersebut kondisi masyarakat Indonesia akan didominasi oleh usia produktif (usia 15-64 tahun) dibandingkan usia non produktif (0-14 tahun dan 65 tahun ke atas).

Titik terendah dari *dependency ratio* ini adalah waktu yang disebut *demographic dividend*, yaitu terdapatnya jendela peluang (*window of opportunity*) peningkatan ekonomi yang disebabkan oleh tingginya proporsi penduduk usia produktif. Data statistik menunjukkan sebesar 16% penduduk Indonesia merupakan penduduk usia muda (15-24 tahun) pada tahun 2022, dan diproyeksikan akan terus meningkat proporsinya hingga 2045.

Gambar 0.21. Proyeksi Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur



Sumber: Badan Pusat Statistik

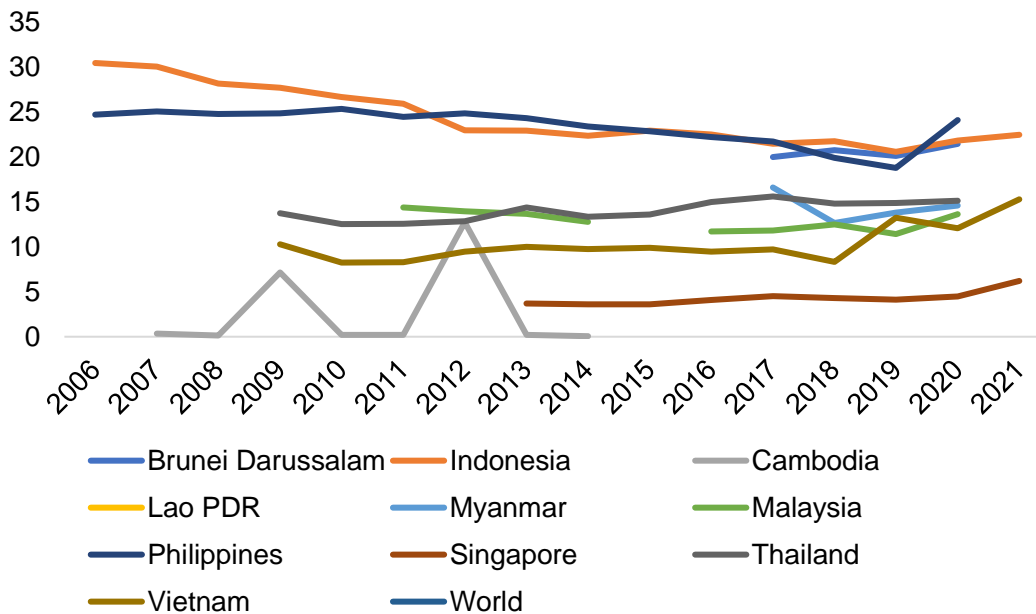
3.2. NEET di Indonesia

NEET (*Not in Employment, Education or Training*) adalah akronim dari orang muda yang tidak terlibat dalam pendidikan, pekerjaan maupun pelatihan. Kelompok NEET mencakup pengangguran (individu tanpa pekerjaan dan mencari pekerjaan), serta individu di luar angkatan kerja (tanpa pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan). Biasanya memiliki batasan usia yang mana pengelompokan didasarkan pada kelompok usia muda (biasanya orang yang berumur 15-24 tahun).

Masalah utama yang dihadapi oleh pekerja usia muda adalah masalah pasar tenaga kerja seperti jumlah pekerjaan yang terbatas, upah yang rendah, dan produktivitas yang rendah. Tingkat pengangguran usia muda Indonesia relatif lebih tinggi sejak tahun 1970-an jika dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya hingga waktu sebelum Krisis Finansial Asia 1997-1998 (Manning & Junankar 1998). Adapun isu yang dihadapi terkait dengan pengangguran usia muda diantaranya terkait dengan kualitas pendidikan, kesenjangan keahlian dan respons terhadap permintaan pasar yang lambat (Allen, 2016).

Dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya, proporsi NEET Indonesia relatif tinggi bersama dengan Brunei Darussalam dan Filipina. Sebaliknya, negara dengan proporsi NEET terendah terdapat di negara Kamboja, Singapura dan Malaysia. Prospek lapangan kerja kaum muda di Indonesia yang masih belum menjanjikan, dan proyeksi ILO tentang lapangan kerja bagi penduduk usia muda menunjukkan bahwa Asia Tenggara dan Pasifik diperkirakan mengalami peningkatan tingkat pengangguran usia muda terbesar kedua di dunia dengan rata-rata 12,0% pada tahun 2017 (ILO, 2017).

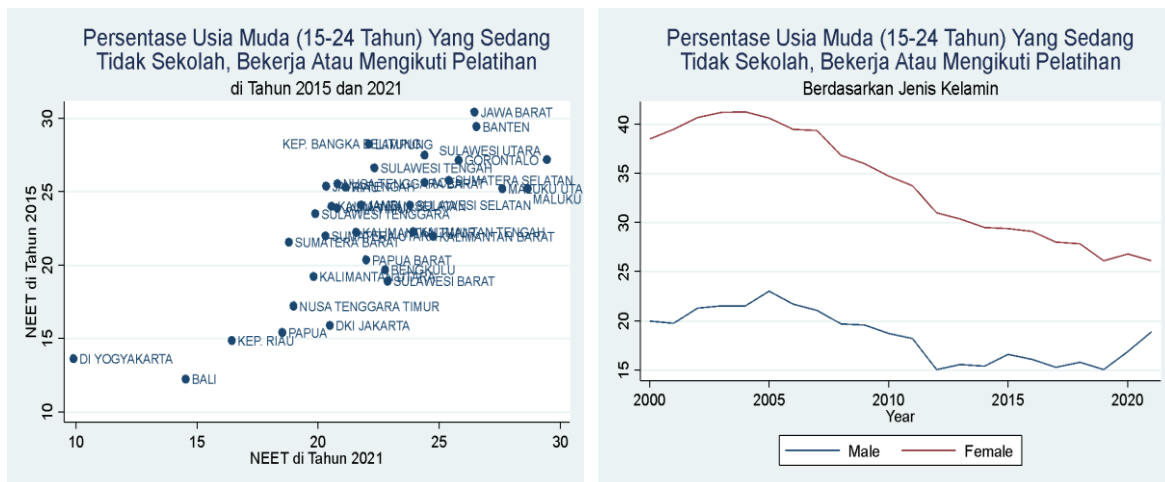
Gambar 0.22. NEET Indonesia Dibandingkan dengan Negara Lainnya



Sumber: World Bank

Pada periode 2015-2021, NEET Indonesia yang tertinggi terletak di Provinsi Jawa Barat dan Banten, meskipun terjadi peningkatan NEET di tahun 2021 untuk Provinsi Sulawesi Utara, Maluku dan Maluku Utara. Berdasarkan jenis kelamin, tren NEET di Indonesia menunjukkan penurunan hingga tahun 2019, meskipun 2020 kembali mengalami peningkatan yang diakibatkan oleh COVID-19, dimana laki-laki menjadi kelompok yang paling terdampak. Selain itu, kesenjangan NEET antara perempuan dan laki-laki juga menunjukkan *gap* yang semakin mengecil dalam beberapa tahun terakhir.

Gambar 0.23. Karakteristik NEET di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik

Boks 1. *Focus Group Discussion* Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan

Hingga tahun 2045, Indonesia diproyeksikan akan mengalami transformasi populasi secara substansial, dimana bonus demografi dapat menjadi beban biaya bagi pemerintah di masa depan. Dalam hal ini, peran dari penduduk usia muda semakin relevan mengingat proporsi mereka yang semakin besar baik terhadap perekonomian maupun kegiatan sosial.

Berdasarkan hasil kegiatan *focus group discussion* kepada beberapa pakar, terdapat beberapa aspirasi yang menjadi isu bagi penduduk usia muda yang semakin relevan untuk dibahas, diantaranya:

1. Isu jaminan sosial berupa dana pensiun dan asuransi akan semakin relevan seiring dengan perubahan struktur penduduk. Dana pensiun akan mendapatkan peningkatan beban secara signifikan pada tahun 2045, karena populasi usia tua akan mendorong pengeluaran dana pensiun, namun segmen yang berkontribusi dalam menanggung beban pengeluaran tersebut akan terus menurun. Disamping itu, industri asuransi Indonesia masih tergolong *underdeveloped* jika dibandingkan dengan negara-negara lain.
2. Terdapat perubahan kebutuhan *skills* yang dirasakan, dimana jenis pekerjaan baru akan menggabungkan antara keahlian digital dan keuangan. Sedangkan, aset tenaga kerja Indonesia berupa jumlah ICT (*Information, Communication, and Technology*) *specialists*, sebagai proksi dari tenaga kerja yang bekerja di sektor digital, masih kurang dari 1 persen. *Digital competitive index* Indonesia, khususnya di bidang *human capital*, juga menunjukkan angka yang kurang memuaskan; dimana di tahun 2021, mengalami penurunan. Trend pekerjaan digital sepertinya belum mengubah aspirasi kerja anak muda Indonesia secara signifikan; hanya sebatas *side job* atau *transitional jobs*.
3. Aspek sosial masih memiliki peran dalam aspirasi anak muda khususnya di bidang ketenagakerjaan. Untuk konteks Indonesia, status dan prestise sosial pada jenis pekerjaan tertentu telah menghambat anak muda untuk mengeksplorasi berbagai jenis pekerjaan baru; kendati sebagian kecil berani berspekulasi dalam *sub-culture career* (contohnya: musisi, *movie maker*, *start-up geeks*, dll.)

Sumber: Dikompilasi dari Webinar Bappenas (2022). Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan.

3.3. *Gig Economy* dan *Gig Worker* di Indonesia

Di Indonesia, perkembangan dari *platform digital* mendorong perkembangan yang pesat pada *Gig Economy*, terutama dampaknya terhadap perekonomian. Kondisi ini semakin relevan mengingat perkembangan dari industri baru yang dihasilkan melalui adopsi teknologi akan mendorong terciptanya lebih banyak *gig workers* yang menggerakkan *gig economy* tersebut. Ekonomi platform digital yang kerap digerakkan oleh *gig workers* juga menjadi alasan dari ketiga unsur perekonomian tersebut (yaitu platform digital, *gig economy* dan *gig*

workers) tumbuh secara bersamaan. Banyak studi yang telah menjelaskan bahwa ketiga unsur tersebut saling bertautan.

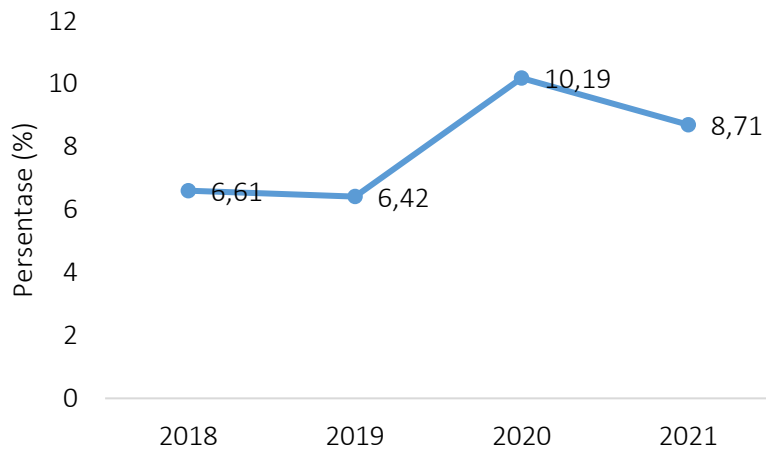
Tabel 0.9. Dampak Ekonomi Platform Digital

Studi Kajian	Platform Digital	Dampak Ekonomi Platform Digital
LD FEB UI (2018)	Gojek	Mitra Gojek berkontribusi Rp 55 triliun ke perekonomian Indonesia
CSIS dan Tenggara Strategics (2019)	Grab	Pekerjaan GIG yang didorong oleh Grab menyumbang Rp 77,4 triliun bagi perekonomian Indonesia pada tahun 2019, naik 58% dari Rp 48,9 triliun di 2018
LPEM FEB UI (2019)	Tokopedia	Tokopedia dapat membuka setara dengan 10,3% dari total lapangan kerja baru untuk Indonesia pada tahun 2018, dan menambah total pendapatan rumah tangga sebesar Rp 19,02 triliun.
LPEM FEB UI (2021)	Grab	Penerangan desa-desa Kupang dan Jayapura saat malam (<i>night lights</i>), bercahaya makin lama sepanjang malam karena layanan transportasi, pengiriman, dan digital Grab yang digunakan mendorong makin padatnya aktivitas masyarakat di kedua kota tersebut.

Sumber : Dikompilasi dari berbagai sumber

Gig worker adalah pekerja yang tidak memiliki gaji tetap seperti pekerjaan tradisional, sebaliknya mereka dibayar per pekerjaan atau juga dikenal sebagai per 'gig' dalam memperoleh pendapatan (Christie & Ward, 2019). Adapun karakteristik dari *gig worker* diantaranya adalah: 1) kontrak kerja yang fleksibel; 2) pendapatan berdasarkan pekerjaan yang dihasilkan; 3) jam kerja yang fleksibel. Berdasarkan data BPS, ukuran yang dapat merepresentasikan pekerja "*gig*" di Indonesia adalah: pekerja setengah menganggur. Tingkat setengah pengangguran mengalami peningkatan di tahun 2020, dimana proporsi penduduk muda banyak yang berstatus setengah menganggur.

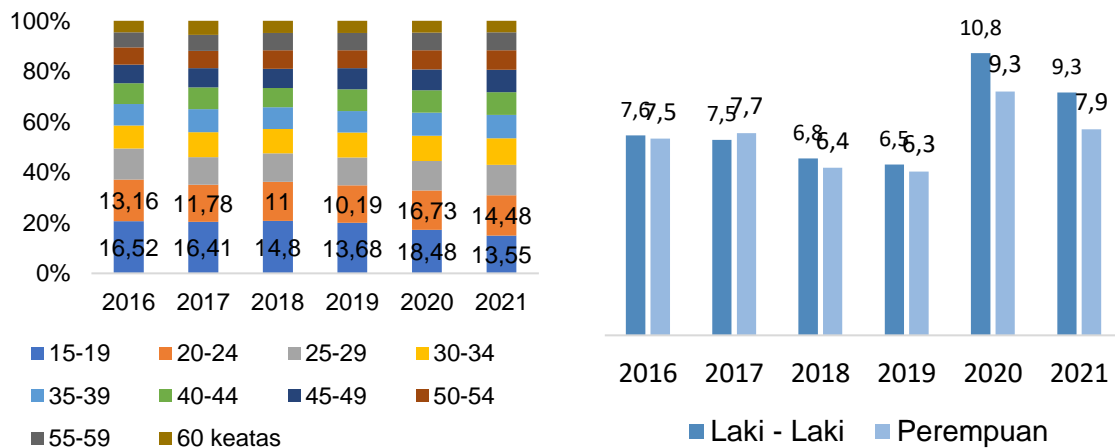
Gambar 0.24. Tren Persentase Setengah Pengangguran di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik

Adapun setengah pengangguran di Indonesia terdistribusi lebih besar untuk penduduk usia muda, dimana penduduk usia 15-19 tahun dan penduduk 20-24 tahun merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki status setengah menganggur yang lebih besar dibandingkan dengan kelompok umur lainnya. Jika melihat pada aspek jenis kelamin, proporsi laki-laki dengan status setengah menganggur jauh lebih besar dibandingkan dengan perempuan.

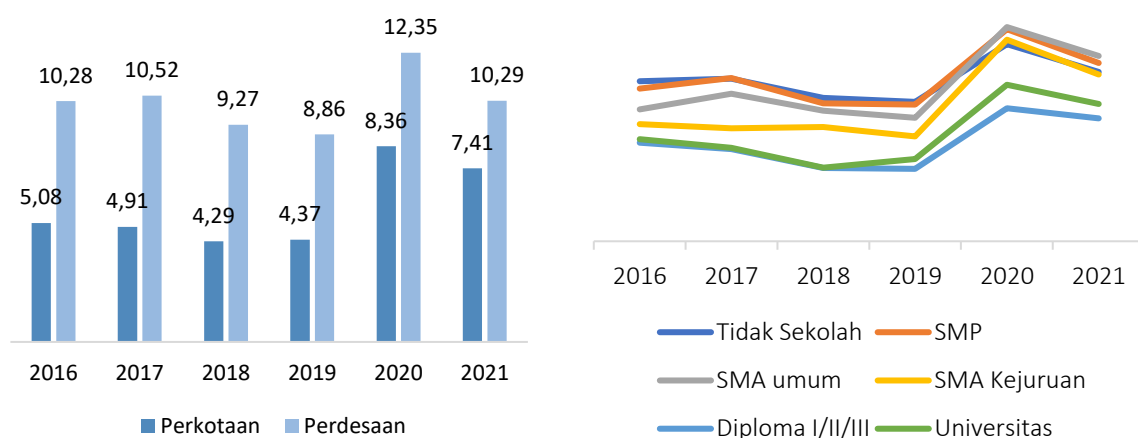
Gambar 0.25. Tren Persentase Setengah Pengangguran di Indonesia, Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin



Sumber: Badan Pusat Statistik

Jika melihat pada persentase setengah menganggur di Indonesia berdasarkan status tempat tinggal, proporsi setengah menganggur yang tinggal di daerah perdesaan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan yang tinggal di perkotaan. Hal ini cukup relevan mengingat, pekerja pertanian relatif banyak memiliki status sebagai setengah menganggur. Sedangkan, jika melihat berdasarkan tingkat pendidikan, kelompok setengah menganggur banyak diisi oleh orang dengan pendidikan di bawah SMP.

Gambar 0.26. Tren Persentase Setengah Pengangguran di Indonesia, Berdasarkan Status Tempat Tinggal dan Tingkat Pendidikan



Sumber: Badan Pusat Statistik

Boks 2. Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan

Pada dasarnya *gig economy* bukan barang baru di Indonesia, dimana prinsip dari *gig economy* adalah ekonomi yang digerakkan oleh pekerja yang bersifat *temporary* dan *transient*. Hal ini cukup identik dengan Indonesia, dimana *micro-entrepreneur* memiliki proporsi yang besar di Indonesia. Terdapat lima tren saat ini yang memengaruhi kondisi pasar tenaga ketenagakerjaan di Indonesia, diantaranya Industri 4.0, peralihan struktur usia penduduk dari muda ke tua, perubahan iklim, migrasi dan globalisasi, dan yang terakhir, pandemi COVID-19.

Tren adopsi teknologi di Indonesia mendorong adanya peningkatan kapasitas perekonomian yang ditunjukkan melalui peningkatan PDB Indonesia saat ini. Prospera (2022) memperkirakan bahwa otomasi berkontribusi pada 24 persen dari pertumbuhan PDB di tahun 2000-2015. Peningkatan adopsi teknologi ini juga semakin meningkat seiring dengan terjadinya pandemi COVID-19 yang memaksa masyarakat beradaptasi di saat banyak orang dituntut untuk membatasi interaksi sosial dan ekonomi. Disamping itu, struktur demografi Indonesia yang semakin didominasi oleh penduduk usia tua dan proses migrasi yang semakin lebih cepat menjadikan tantangan tersendiri dalam mendorong efisiensi pasar tenaga kerja di Indonesia.

Meskipun perubahan teknologi (otomasi) sendiri dapat memperluas peluang kerja, tetapi tidak semua orang akan selalu mendapat manfaat yang sama. Di banyak negara, pertumbuhan lapangan kerja telah mengikuti bentuk huruf U (*U-shaped*), menurun untuk pekerja berketerampilan menengah. Dalam hal ini, tidak seluruh pekerja yang akan terdampak dari keuntungan yang dihasilkan dari proses otomasi. Umur dan keahlian pekerja merupakan faktor kuat dari seseorang menerima dampak positif dari proses adopsi teknologi tersebut. Secara garis besar, terdapat peluang dan tantangan yang dihadapi dari Megatren Ketenagakerjaan.

Peluang dan Tantangan Indonesia dalam Menghadapi Megatren Ketenagakerjaan

Peluang	Tantangan
Otomasi memainkan peran penting dalam mempercepat pertumbuhan PDB	Manfaat otomatisasi mungkin tidak merata di seluruh pekerja (baik dari aspek umur, jenis kelamin, dan sektor pekerjaan)
Pekerjaan yang diperoleh lebih besar daripada pekerjaan yang hilang, dengan perkiraan pertumbuhan pendapatan yang lebih tinggi	Sistem keterampilan Indonesia belum siap menghadapi tantangan ini (Isu <i>skill mismatch</i>)
<i>Gig economy</i> bukan hal yang baru di Indonesia	Sistem Jaminan Sosial di Indonesia masih belum ajeg.
Platform online juga telah berkembang secara signifikan di Indonesia, dan memperluas <i>merchant digital</i> baru	Share dari pekerjaan platform (<i>platform work</i>) terhadap total pekerjaan masih kecil, namun berkembang
COVID-19 telah mempercepat transformasi pengembangan keterampilan	Pekerja Indonesia menghabiskan lebih banyak waktu untuk tugas yang lebih kompleks

Sumber: Dikompilasi dari Webinar Bappenas (2022). Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan

Gig worker memiliki risiko pekerjaan yang besar, terlebih masih minimnya jaminan pekerjaan dari sektor ini. Temuan dari De Ruyter dan Rachmawati (2021) menunjukkan bahwa umumnya ojek online memiliki rasa tidak aman mengenai pekerjaan mereka, terutama selama Pandemi COVID-19. Dalam hal ini, pemilik platform dapat memberhentikan sewaktu-waktu karena berbagai alasan tanpa alasan yang tepat. Sehingga, jaminan ketenagakerjaan bagi *gig worker* perlu diprioritaskan guna menjamin kesejahteraan bagi para tenaga kerja *gig*.

Gambar 0.27. Hak Pekerja Ojek Online Selama Pandemi COVID-19

	Before COVID-19	Post-COVID-19	Policy/Regulation
Adequate Earnings (in US \$)	71.5–286/month	0–7/day*	260–280/month
Working Hours	12 hour/day	12 hour/day	8 hour/day
Safe Work Environment	Threatened with: street accidents street criminals	Threatened with: street accidents street criminals virus contagion	
Protection	Insurance for the driver only during traffic accidents	<ul style="list-style-type: none"> – Insurance for traffic accidents – Health protocol guidance – Health equipment – Voucher for basic necessities – Disinfectant spraying 'protect' 	Direct cash assistance programme (during pandemic)

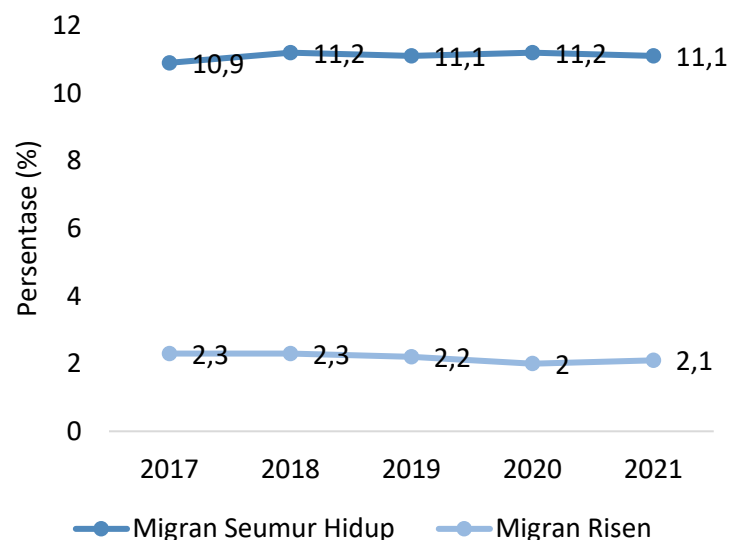
Sumber: De Ruyter dan Rachmawati (2021, pp. 40)

4. Topik 3: Migrasi Internal & Migran Indonesia di Luar Negeri

4.1. Migrasi Internal

Penduduk Indonesia yang berstatus sebagai migran seumur hidup pada 2021 ada sebanyak sekitar 11,1 persen dari total penduduk Indonesia. Sementara itu, penduduk yang berstatus migran risen ada sebanyak sekitar 2,1 persen. Migrasi internal adalah hasil kombinasi dari 'faktor pendorong' dari tempat asal dan 'faktor penarik' dari daerah tujuan. Adapun faktor 'pendorong' meliputi masalah ekonomi, demografi, politik, sosial, budaya dan lingkungan. Sedangkan, faktor 'penarik' meliputi sebagian besar peluang ekonomi yang lebih baik di tempat tujuan, seperti pekerjaan dan taraf hidup yang lebih baik (Sugiyarto, Deshingkar, dan McKay, 2019).

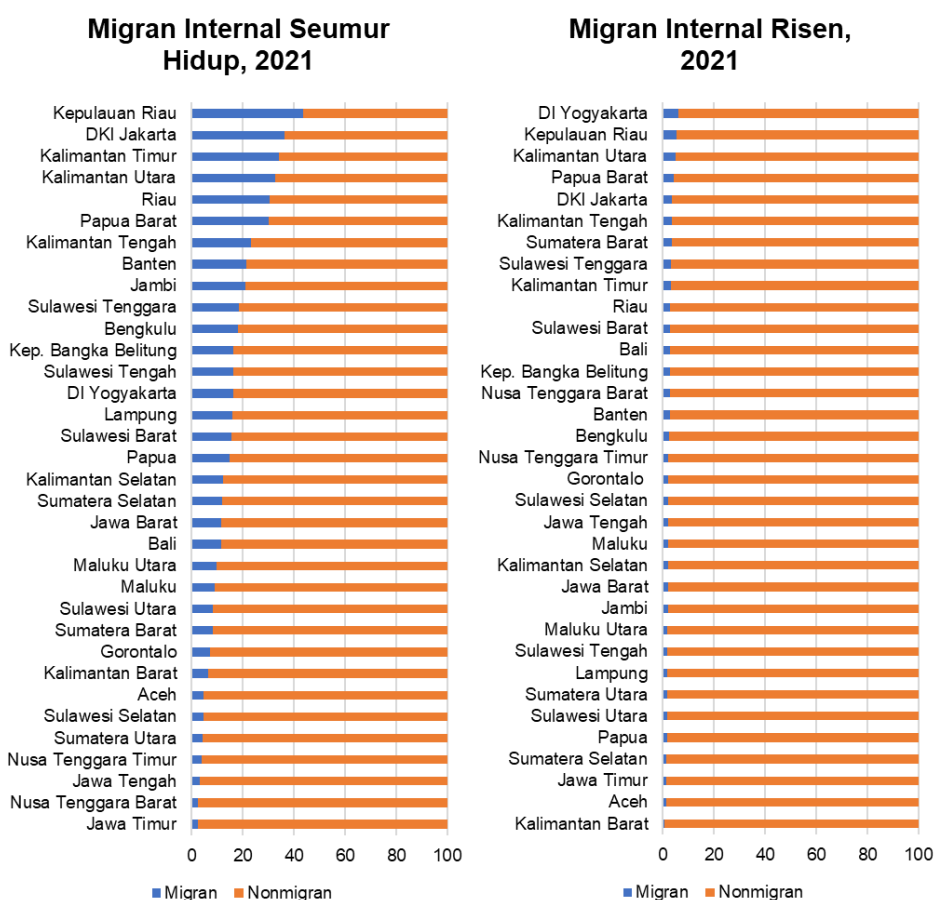
Gambar 0.28. Persentase Penduduk Migran menurut Jenis Migrasi, 2017- 2021



Sumber: Badan Pusat Statistik

Provinsi Kepulauan Riau merupakan provinsi dengan persentase penduduk berstatus migran risen masuk seumur hidup terbesar, disusul oleh Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Kalimantan Utara, dan Provinsi Riau. DI Yogyakarta menjadi provinsi dengan persentase migran risen terbesar yaitu sebesar 5,9 persen. Urutan kedua adalah Kepulauan Riau (5,3 persen), diikuti oleh Kalimantan Utara (4,8 persen), Papua Barat (4,1 persen) dan DKI Jakarta (3,6 persen).

Gambar 0.29. Tren Migran Internal Berdasarkan Provinsi



Sumber: Badan Pusat Statistik

Migrasi internal di Indonesia memiliki kaitan dengan peningkatan jumlah pekerjaan migran dan penurunan jumlah pekerja penduduk asli. Pekerja penduduk asli yang memiliki pendidikan rendah akan terdampak akibat dengan migrasi internal (Bharati, Yoman, 2021) Dalam hal ini, diperlukan penguatan kebijakan, terutama akses pendidikan terutama terhadap penduduk asli yang bertempat tinggal di daerah tersebut. Selain itu, aspek kesejahteraan merupakan determinan utama yang menentukan lamanya seseorang melakukan migrasi internal (Susanti dan Damayanti, 2015). Dorongan untuk menciptakan sumber ekonomi baru yang menunjukkan inklusifitas juga diperlukan; hal ini dikarenakan migrasi cenderung lebih sedikit dilakukan oleh penduduk asli Jawa dibandingkan dengan penduduk asli dari luar Pulau Jawa (Pardede, 2020).

4.2. Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Berdasarkan Anaf (2022), data statistik pekerja migran Indonesia di luar negeri mengalami kenaikan setiap tahunnya hingga tahun 2018, dan kemudian menunjukkan penurunan, yang kemudian diikuti penurunan tajam di tahun 2020 akibat pandemi COVID-19. Jika melihat pada karakteristik dari pekerja migran Indonesia di luar negeri, pekerja migran cenderung memiliki latar belakang perempuan, pendidikan SMP ke bawah, berasal dari Pulau

Jawa dan bekerja di sektor non-formal. Adapun jika melihat pada sektor pekerjaan mereka di luar negeri, sebagian besar pekerja migran Indonesia bekerja sebagai pekerja domestik dan pengasuh. Dari data ini dapat terlihat bahwa pekerja migran Indonesia di luar negeri cenderung memiliki kerentanan mengingat *bargaining power* yang lebih rendah, terutama terkait rendahnya kualitas tenaga kerja migran Indonesia di luar negeri. Adapun tujuan dari pekerja migran ini menyasar pada negara seperti Malaysia, Taiwan, Hongkong, Saudi Arabia dan Singapura.

Tabel 0.10. Statistik Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, 2016-2021

Indikator	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total Pekerja yang ditempatkan di luar negeri	234.451	262.899	283.640	276.553	113.173	59.053
Gender: Persentase Wanita	62%	70%	70%	69%	80%	90%
Pendidikan: Persentase dengan SMP ke bawah	68%	71%	70%	64%	64%	61%
Sektor pekerjaan: Persentase bekerja di pekerjaan non-formal	47%	55%	53%	67%	67%	78%
Bidang pekerjaan terbanyak	Pengasuh, pekerja domestik, pekerja perkebunan	Pekerja domestik, pengasuh, operator	Pekerja domestik, pengasuh, operator	Pekerja domestik, Pengasuh, Operator	Pekerja domestik, pengasuh pekerja umum	Pekerja domestik, pengasuh, dan pekerja umum
Provinsi asal terbanyak	Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur	Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur	Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur	Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat	Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat	Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat
Negara tujuan terbanyak	Malaysia, Taiwan, Hongkong	Malaysia, Saudi Arabia, Taiwan	Malaysia, Saudi Arabia, Taiwan	Malaysia, Taiwan, Hongkong	Hongkong, Taiwan, Malaysia	Hongkong, Taiwan, Singapura

Sumber: Anaf et al. (2022)

Buruh migran Indonesia memiliki kontribusi terhadap perekonomian, dengan pengiriman remitansi sebesar Rp 118 triliun (US\$8,9 miliar) pada tahun 2016. Pengiriman remitansi tersebut setara dengan 1 persen dari total PDB Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dan keluarganya, perlindungan harus mencakup fase pra dan pasca kerja. Namun demikian, pekerja migran Indonesia di luar negeri masih cukup rentan mengingat hampir setengah dari

pekerja migran Indonesia melakukan perjalanan luar negeri tanpa melalui jalur hukum resmi (yaitu, pekerja tidak berdokumen). World Bank (2017) memperkirakan bahwa setidaknya terdapat 4,3 juta migran yang bekerja di luar negeri tanpa dokumentasi hukum yang resmi. Rentannya pekerja migran Indonesia di luar negeri dapat dilihat dari masih terdapatnya jumlah kasus yang diajukan oleh pekerja migran Indonesia di luar negeri. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, terdapat angka yang fluktuatif dari jumlah kasus aduan pekerja migran di Indonesia, dimana di tahun 2021 terdapat kenaikan hingga 2,88 persen. Jika melihat tren dari 2020 dan 2021, dari kasus aduan tersebut, dua teratas merupakan isu terkait Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ingin dipulangkan dan gaji yang tidak dibayar. Salah satu penyebab dari kedua kasus ini menjadi kategori kasus yang terbanyak dikarenakan kedua kasus tersebut terkait dengan keinginan dari pekerja untuk balik ke Indonesia dikarenakan adanya pandemi COVID-19.

Tabel 0.11. Jenis Kasus yang Diadukan, 2019-2021

Kategori Kasus	2019	Kategori Kasus	2020	Kategori Kasus	2021
Lain-lain	15%	TKI Ingin Dipulangkan	18%	TKI Ingin Dipulangkan	30%
<i>Overstay</i>	14%	Gaji tidak dibayar	17%	Gaji tidak dibayar	13%
Gaji tidak dibayar	12%	Lainnya	11%	Meninggal dunia di negara tujuan	10%
Sakit	8%	<i>Overstay</i>	9%	TKI gagal berangkat	9%
TKI Ingin Dipulangkan	7%	Perdagangan orang	5%	Lainnya	4%
Jumlah Kasus	5824	Jumlah Kasus	1812	Jumlah Kasus	1702
Persentase kasus terhadap Jumlah Migran	2,11%		1,6%		2,88%

Sumber: BP2MI (2022)

5. Topik 4: Perlindungan Pekerja di Indonesia

5.1. Kondisi Perlindungan Pekerja di Indonesia

Perlindungan pekerja menjadi salah satu isu yang penting mengingat kesejahteraan dari tenaga kerja juga menjadi agenda penting yang menjadi prioritas pemerintah. Sejauh ini, terdapat landasan hukum dari terdapatnya jaminan perlindungan pekerja di Indonesia, dimana perlindungan pekerja dijamin baik di dalam konstitusi, UUD 1945 maupun di dalam Undang-undang di bawahnya, seperti Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

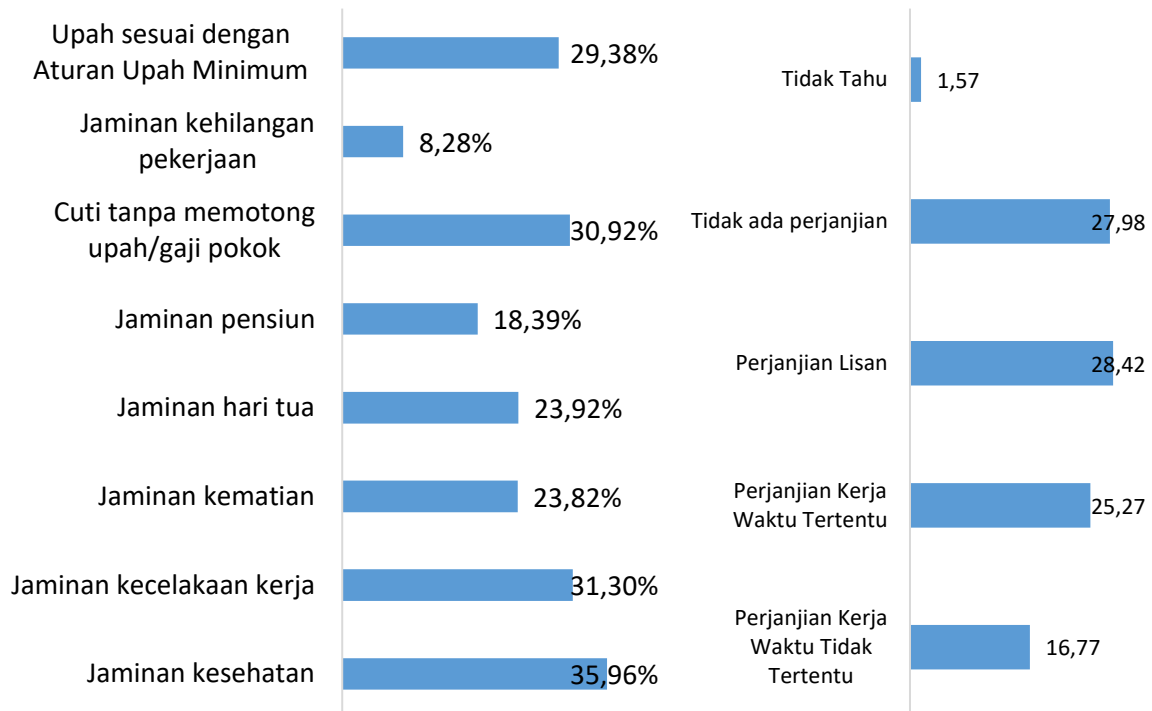
Tabel 0.12. Peraturan Perlindungan Pekerja di Indonesia

Peraturan	Keterangan
UUD 1945	Pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dijelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	Adapun perlindungan bagi pekerja diantaranya: 1) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; 3) Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh; 4) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.
Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004	Pasal 2: Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 3: Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020	Dalam UU Cipta Kerja diatur terkait jenis program jaminan sosial termasuk jaminan kehilangan pekerjaan dan perlindungan pekerja migran
Peraturan Pemerintah nomor 37 tahun 2021	Peraturan yang mengatur terkait Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2022), jaminan yang diberikan oleh perusahaan relatif lebih besar pada jaminan kesehatan, yang kemudian diikuti dengan jaminan kecelakaan kerja dan cuti tanpa memotong upah/gaji pokok. Sebaliknya, jaminan yang relatif sedikit

diterima oleh buruh/pekerja di Indonesia adalah jaminan kehilangan pekerjaan, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Adapun terkait dengan perjanjian kerja, sebagian besar dari pekerja di Indonesia tidak memiliki perjanjian kerja yang menjadikan mereka menjadi semakin rentan dalam bekerja.

Gambar 0.30. Jaminan yang diberikan Perusahaan dan Perjanjian dalam Bekerja, 2022



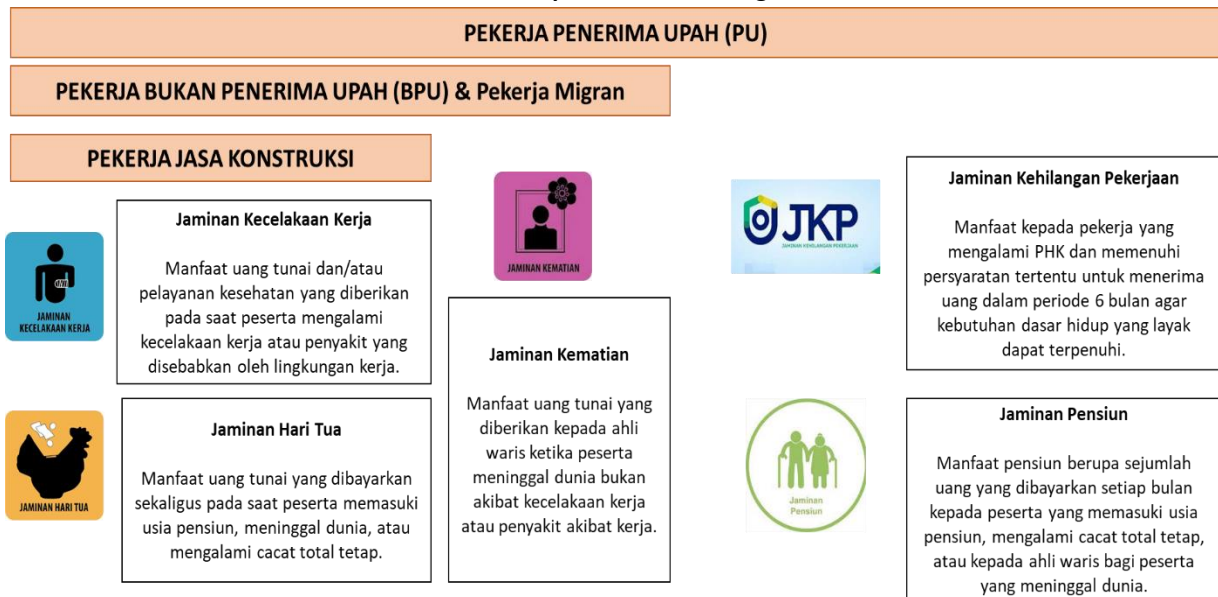
Sumber: Badan Pusat Statistik (diambil dari SAKERNAS Februari 2022)

Di Indonesia, penyelenggara sistem jaminan sosial nasional diatur di dalam UU No. 24/2011, dimana sistem jaminan sosial nasional diselenggarakan oleh dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yaitu BPJS Kesehatan untuk program JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) dan BPJS Ketenagakerjaan (BPJS-TK) untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan. Berdasarkan UU No. 40/2004, program jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). UU No. 11/2020 kemudian menambahkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) ke dalam program BPJS-TK.

Berbeda dengan kepesertaan untuk program JKN, kepesertaan pada program BPJS-TK belum bersifat universal. Secara umum, kepesertaan dalam program BPJS-TK dibagi menjadi empat kategori, yaitu Penerima Upah (PU), Bukan Penerima Upah (BPU), Pekerja Migran, dan Pekerja Jasa Konstruksi (Jakon). Segmen peserta PU adalah pekerja yang memiliki pemberi kerja tetap dan menerima upah/gaji atau bentuk kompensasi lainnya dari pemberi kerja secara rutin (contohnya, karyawan perusahaan, buruh, dsb.). Sebaliknya, segmen pekerja BPU adalah pekerja yang melakukan aktivitas bisnis dan mencari penghasilan secara independen (contohnya, pemilik usaha, *freelance*, petani, nelayan, dsb.). Program BPJS-TK yang

ditawarkan untuk segmen peserta PU dan BPU adalah JKK, JKM, dan JHT; sedangkan program JP dan JKP hanya ditawarkan pada segmen pekerja PU (lihat Gambar 5.2). Selain itu, pada program JKN, terdapat program bantuan sosial pemerintah berupa Penerima Bantuan Iuran (PBI) untuk membantu pembayaran iuran JKN bagi peserta miskin 40% terbawah (berdasarkan data DTKS); sedangkan, program bantuan sosial serupa sejauh ini belum terdapat untuk program perlindungan ketenagakerjaan dari BPJS-TK, walaupun inisiasi telah dilakukan (lihat DJSN, 2022).

Gambar 0.31. Jenis Kepesertaan dan Program BPJS-TK



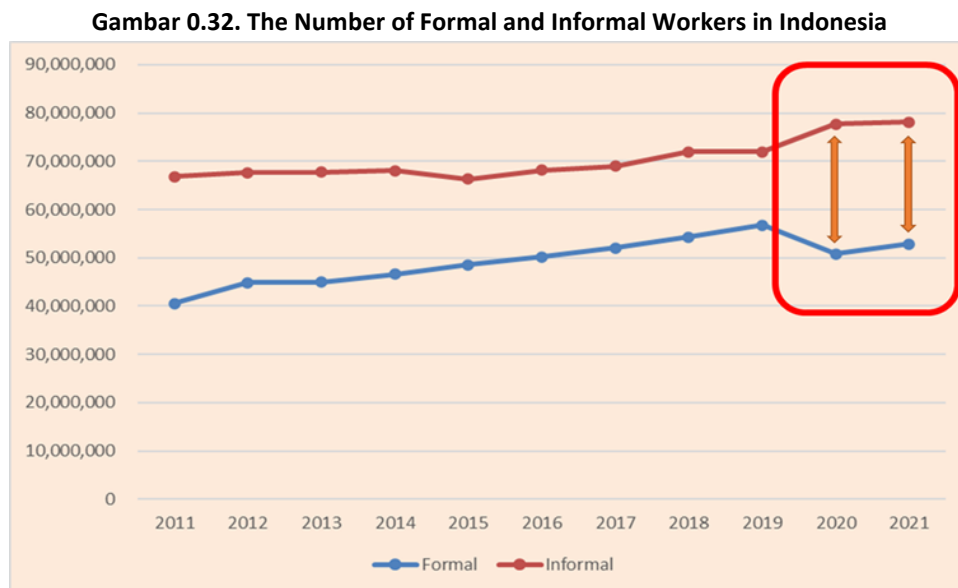
Sumber: BPJS-TK

Walaupun tidak persis sama, segmen pekerja PU sering diidentikkan dengan pekerja formal dan segmen pekerja BPU diidentikkan dengan pekerja informal. Berdasarkan definisi formal Badan Pusat Statistik (BPS), klasifikasi pekerja formal menurut status pekerjaan terdiri dari pekerja dengan status berusaha sendiri dibantu buruh/karyawan tetap dan status pekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai; dimana berdasarkan definisi kepesertaan BPJS-TK pekerja berusaha sendiri, tanpa membedakan apakah dibantu buruh/karyawan tetap atau tidak, termasuk segmen peserta BPU. Sedangkan pekerja informal menurut status pekerjaan terdiri dari pekerja dengan status berusaha sendiri, berusaha sendiri dibantu buruh/karyawan tidak tetap, pekerja bebas (pertanian dan non pertanian), dan pekerja keluarga tidak dibayar; dimana seluruh status pekerjaan ini dapat dimasukkan dalam kelompok segmen peserta BPU pada BPJS-TK.

5.2. Isu Perlindungan bagi Pekerja Informal

Tantangan yang dihadapi oleh pemerintah saat ini terkait perlindungan ketenagakerjaan adalah rendahnya jumlah kepesertaan di dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya pada kategori pekerja BPU atau untuk pekerja informal secara umum. Padahal tingkat partisipasi pekerja di Indonesia justru didominasi oleh pekerja

informal. Terlebih lagi akibat dampak dari pandemi COVID-19, dimana terjadi peningkatan pada jumlah pekerja yang berstatus informal dan *gap* jumlah pekerja formal dan informal menjadi melebar.



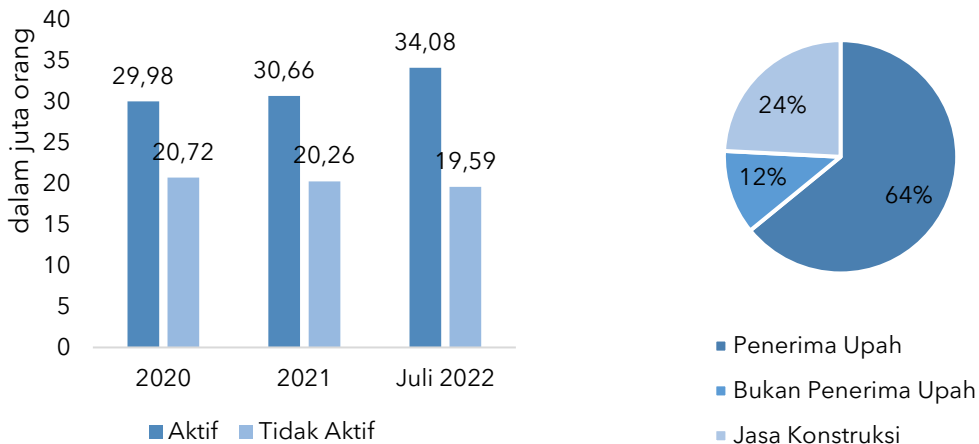
Sumber: Badan Pusat Statistik, SAKERNAS

Berdasarkan Undang-undang yang berlaku, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan baik bagi pekerja formal maupun informal adalah bersifat wajib. Namun demikian, pendaftaran kepesertaan pekerja PU, yang mayoritas adalah pekerja formal, biasanya dilakukan oleh pemberi kerja, sedangkan kepesertaan pekerja BPU, atau pekerja informal, dilakukan secara individu karena tidak terdapatnya pemberi kerja tetap bagi pekerja tersebut. Hal ini dapat menjadi alasan mengapa kepesertaan BPU pada program BPJS-TK masih sangat rendah dibandingkan kepesertaan PU.

Seperti ditunjukkan pada Gambar 5.4, jumlah kepesertaan aktif BPJS-TK per Juli 2022 berjumlah 53,67 juta orang, dimana hanya sebanyak 34,08 juta orang yang merupakan peserta aktif. Jika dibandingkan dengan total pekerja di Indonesia menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus 2022 sebesar 135,3 juta orang, maka hanya kurang dari 40% dari total pekerja Indonesia yang terdaftar sebagai peserta BPJS-TK dan hanya sekitar 25% dari total pekerja yang merupakan peserta aktif BPJS-TK. Hasil ini menunjukkan perlunya upaya memperluas kepesertaan terkhusus pada kategori pekerja BPU atau informal, sekaligus mempertahankan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Gambar 0.33. Kepesertaan BPJS-TK di Indonesia, 2020-2022

(a) Berdasarkan Status Kepesertaan (b) Berdasarkan Keanggotaan (Juli 2022)



Sumber: BPJS-TK

Kurangnya perlindungan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja informal dapat menjadi sumber utama kerentanan yang dapat mendorong terjadinya *vicious cycle* kerentanan, kemiskinan, dan seklusi sosial bagi para pekerja informal tersebut (ILO, 2021). Lebih lanjut, ILO (2021) mengemukakan beberapa tantangan dalam memperluas kepesertaan jaminan ketenagakerjaan bagi pekerja informal. Pertama, adanya pengecualian hukum (*legal exclusion*), dimana tidak adanya peraturan yang mengatur secara khusus mengenai perlindungan sosial bagi pekerja informal. Dalam hal ini, pada banyak negara perlindungan ketenagakerjaan terintegrasi antara badan penyelenggara jaminan sosial, pemberi kerja, dan pekerja; dimana pekerja informal biasanya tidak memiliki pemberi kerja tetap atau hanya dipekerjakan paruh waktu, sehingga pekerja informal tidak terintegrasi di dalam sistem jaminan sosial tersebut.

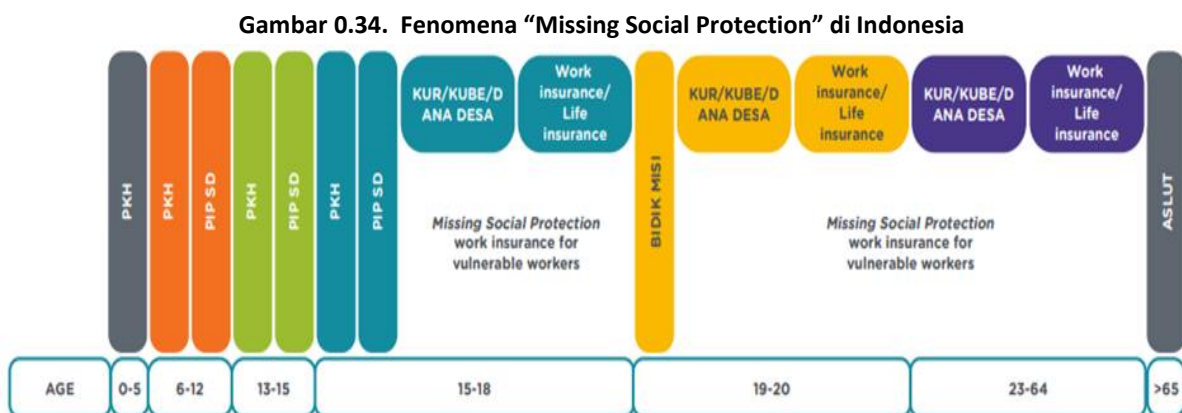
Tantangan kedua adalah mengenai masalah prosedur administrasi yang kompleks dan menyulitkan, yang membuat pekerja informal sulit dalam mengakses program perlindungan ketenagakerjaan. Ketiga, manfaat jaminan sosial yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja maupun pemberi kerja. Tantangan keempat adalah perihal pembiayaan kontribusi yang biasanya terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan pekerja informal. Kelima, kurangnya penegakan dan kontrol terhadap peraturan yang berlaku. Keenam, adalah perihal kurangnya informasi, kesadaran, maupun kepercayaan dari pekerja informal terhadap program jaminan perlindungan ketenagakerjaan itu sendiri. Ketujuh, kurangnya representasi bagi pekerja informal, seperti tidak adanya organisasi serikat pekerja bagi pekerja informal. Tantangan terakhir yang dikemukakan dalam laporan ILO (2021) adalah mengenai kurangnya koordinasi dan integrasi aturan jaminan perlindungan ketenagakerjaan dengan aturan lainnya yang relevan, sehingga terjadi mis-koordinasi, ketidakefektifan, dan *mis-targeting* dari program jaminan perlindungan ketenagakerjaan tersebut.

Studi lainnya seperti Lagomarsino et al. (2012) juga mengemukakan bahwa faktor seperti karakteristik pekerjaan dari pekerja informal yang tidak teratur, dan kurangnya informasi

yang diterima oleh pekerja informal akibat kondisi kerja yang buruk dan kurangnya sosialisasi dari pemerintah bagi pekerja informal merupakan faktor-faktor yang menyulitkan perluasan program perlindungan sosial bagi pekerja informal. Studi lainnya yang juga mendukung adalah Smit dan Mpedi (2010) yang menjelaskan bahwa sulitnya memperluas kepesertaan program jaminan sosial bagi pekerja informal adalah dikarenakan 1) proses registrasi yang sulit, dimana pekerja informal harus mendaftarkan diri mereka sendiri dan tidak seperti pekerja formal yang didaftarkan oleh pemberi kerjanya, maka akan terdapat biaya tambahan bagi pekerja informal untuk mendaftar ke program jaminan sosial; 2) rendahnya literasi mengenai jaminan sosial dari para pekerja informal; 3) kemampuan membayar kontribusi yang rendah dari pekerja informal. Faktor terakhir juga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan pekerja informal yang tidak teratur, sehingga pendapatan yang mereka dapatkan dari bekerjapun akan bersifat tidak teratur.

5.3. “Missing Social Protection”, Polemik Jaminan Hari Tua dan Kehilangan Pekerjaan bagi Pekerja

Pada studi oleh Dartanto et al. (2020) dikemukakan bahwa terdapat permasalahan “missing social protection” atau fenomena jaminan sosial yang hilang bagi pekerja rentan di Indonesia. Pada studi tersebut, pekerja rentan didefinisikan sebagai pekerja usia produktif (15-64 tahun) yang memiliki status sebagai pekerja informal dan berasal dari rumah tangga miskin 40% terendah. Fenomena ini diilustrasikan pada Gambar 5.4 di bawah ini. Pada gambar tersebut terlihat bahwa kebutuhan jenis perlindungan sosial adalah berbeda-beda menurut jenjang usia. Bagi anak usia sekolah, misalnya, terdapat bantuan sosial berupa Program Indonesia Pintar (PIP) yang ditujukan bagi anak-anak usia sekolah yang berasal dari keluarga miskin dan Program Bidik Misi bagi pelajar tingkat Universitas. Untuk penduduk lanjut usia, terdapat program bantuan sosial Asistensi Lanjut Usia atau ASLUT. Adapun jaminan sosial bagi kelompok usia produktif (15-64 tahun) terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan bagi yang bekerja, dan bantuan lainnya untuk kelompok kerja seperti KUR (Kredit Usaha Rakyat), KUBE (Kredit Usaha Bersama), dan Dana Desa.



Sumber: Dartanto et al. (2020, pp.31)

Adapun jaminan sosial yang “hilang” terutama bagi pekerja rentan, khususnya pekerja informal, adalah perlindungan ketenagakerjaan yang partisipasinya masih sangat rendah dan tidak adanya skema Jaminan Pensiun bagi segmen pekerja BPU atau informal tersebut. Lebih lanjut, seperti diilustrasikan pada Gambar 1.2, proyeksi angka ketergantungan menunjukkan tren yang meningkat pesat sejak 2035-2045, dimana hal ini dikarenakan pada periode tersebut jumlah penduduk lansia akan sangat besar. Hal ini mengindikasikan bahwa penyediaan Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) akan sangat diperlukan di masa mendatang.

Walaupun skema JHT mencakup segmen pekerja BPU, namun jumlah kepesertaan aktif dari segmen BPU untuk program JHT masih sangat rendah. Tabel 5.2 menunjukkan bahwa jumlah kepesertaan aktif program JHT pada tahun 2021 berjumlah sekitar 16.5 juta orang untuk segmen pekerja PU, sedangkan untuk segmen BPU jumlahnya hanya 250 ribu (0.25 ribu) orang. Selain itu, pada tahun 2022 terjadi polemik Jaminan Hari Tua (JHT). Dalam hal ini, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 2/2022 mengubah tatacara dan pembayaran manfaat JHT dimana manfaat JHT hanya dapat dibayarkan pada saat peserta 1) memasuki usia pensiun (56 Tahun), 2) mengalami cacat total tetap, atau 3) meninggal dunia. Perubahan ini menimbulkan polemik dikarenakan pada prakteknya, banyak pekerja yang bergantung pada pencairan manfaat JHT ketika mereka mengalami PHK atau berhenti bekerja karena mengundurkan diri, walaupun belum berusia 56 tahun.

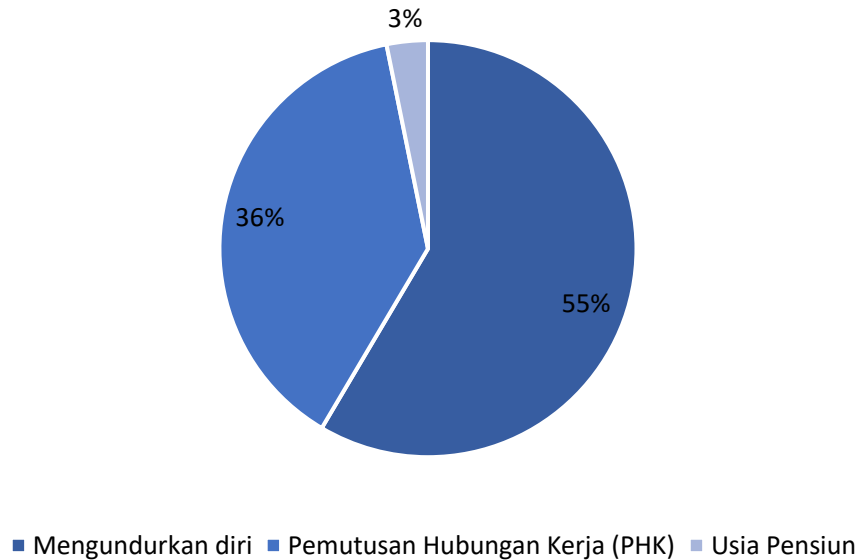
Seperti terlihat pada Gambar 5.6, alasan utama peserta BPJS-TK mencairkan manfaat JHT adalah karena mengundurkan diri dari pekerjaan atau terkena PHK, sedangkan hanya 3% yang mencairkan ketika sudah memasuki usia pensiun. Selain itu, Gambar 5.7 juga menunjukkan bahwa pencairan JHT mayoritas dilakukan oleh peserta yang masa kepesertaannya masih relatif singkat dan berusia muda (kurang dari 56 tahun). Gambaran ini menunjukkan terdapat fenomena “*early withdrawal*” dari pencairan manfaat JHT itu sendiri. Permenaker No. 2/2022 pada akhirnya ditarik dan diganti dengan Permenaker No.4/2022 yang mengembalikan tatacara pencairan JHT sebelum usia 56 tahun, dimana manfaat JHT dapat dibayarkan pada saat peserta 1) mencapai usia pensiun, yang meliputi mengundurkan diri, PHK, dan meninggalkan wilayah RI, 2) mengalami cacat total tetap, atau 3) meninggal dunia.

Tabel 0.13. Jumlah Kepesertaan Aktif Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS-TK, (dalam juta rupiah)

Jenis Perlindungan Sosial	Penerima Upah (PU)*	Bukan Penerima Upah (BPU)*	Persentase terhadap Total Pekerja**
JKK	19,96 (21,45)	2,49 (3,74)	17% (19%)
JKM	19,96 (21,45)	2,49 (3,74)	17% (19%)
JHT	35,75 (16,54)	0,77 (0,25)	28% (13%)
JKP	16,45 (13,52)		

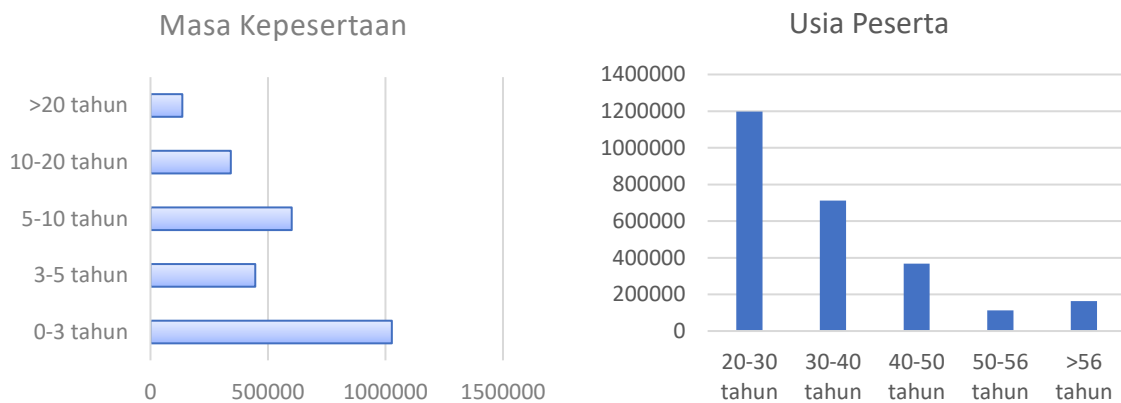
Sumber: * BPJS-TK, 2020 (2021). Catatan: Angka ini tidak termasuk pekerja jasa konstruksi (Jakon). **BPS, SAKERNAS Agustus 2020 (Agustus 2021) – Estimasi dari total orang bekerja

Gambar 0.35. Alasan Klaim JHT sampai dengan Desember 2021



Sumber: Aprinto (2022)

Gambar 0.36. Klaim JHT berdasarkan Masa Kepesertaan dan Usia Peserta



Sumber: Aprinto (2022)

Namun demikian, polemik JHT ini memberikan catatan tambahan berupa adanya perlindungan yang “hilang” ketika pekerja mengalami kehilangan pekerjaan khususnya akibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Hingga saat ini, Indonesia belum memiliki program bantuan sosial, seperti program *Unemployment Benefits* (UB) di negara-negara maju, untuk membantu pekerja selama masa menganggur atau masa mencari pekerjaan (lihat Rosfadhila, 2019). Adapun program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) pada BPJS-TK yang dikeluarkan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 37/2021 hanya berlaku bagi segmen peserta PU

dan hanya diberikan pada kondisi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), yang tidak termasuk 1) *resign* (PHK sukarela), 2) cacat total tetap, 3) pensiun, 4) meninggal dunia, 5) habis kontrak untuk pekerja dengan status PKWT (Pekerja Waktu Tertentu).

5.4. Gambaran Cakupan Perlindungan Pekerja Berdasarkan Data SAKERNAS

Salah satu keterbatasan dalam menganalisis lebih mendalam kepemilikan jaminan sosial dari pekerja adalah data terkini yang representatif populasi. Adapun data kepesertaan jaminan ketenagakerjaan yang tersedia kepada publik dari BPJS-TK maupun Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) hanya mencakup jumlah kepesertaan, namun karakteristik yang lebih mendalam dari kepesertaan tersebut tidak tersedia. Pada bagian ini akan dipaparkan beberapa hasil deskriptif dari data sekunder SAKERNAS, yang merupakan data survei angkatan kerja di Indonesia yang representatif secara nasional. SAKERNAS merupakan satu-satunya sumber data sekunder pada level pekerja yang dapat digunakan untuk merepresentasikan populasi angkatan kerja di Indonesia, dan juga terdapat informasi mengenai kepemilikan jaminan sosial yang ditanyakan kepada individu yang bekerja.

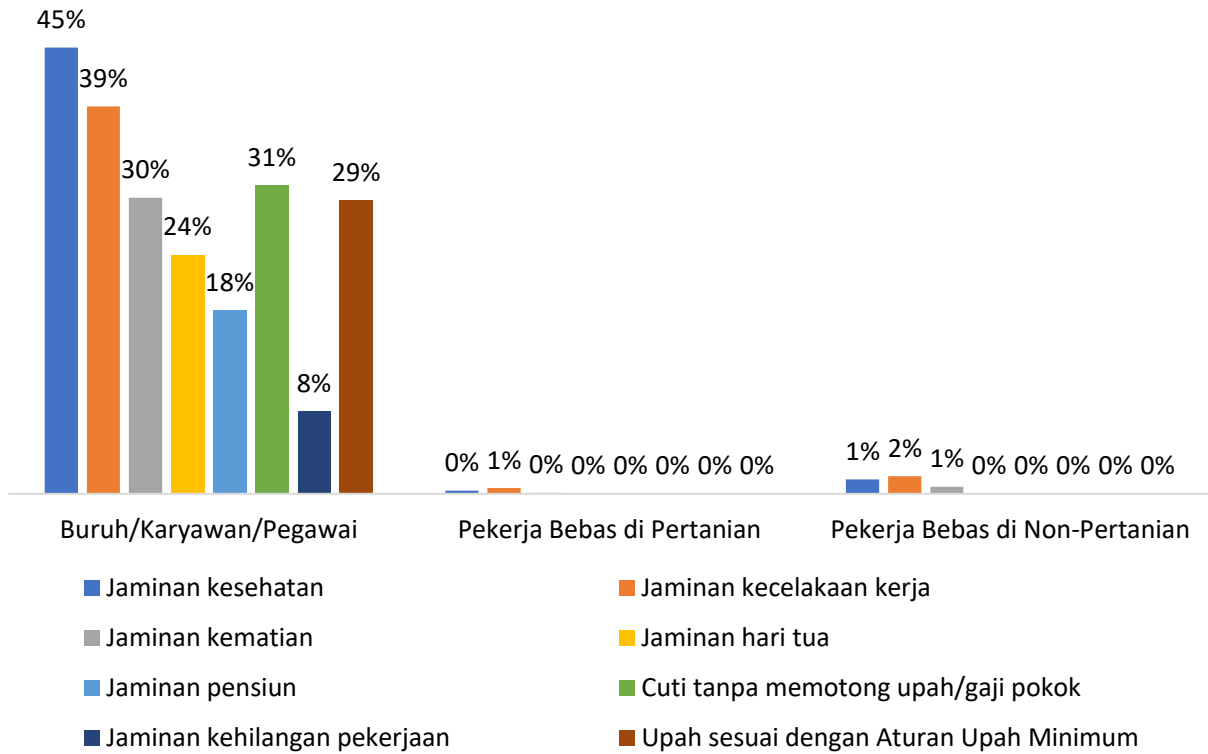
Namun demikian, keterbatasan informasi kepemilikan jaminan sosial ketenagakerjaan dari data SAKERNAS adalah pertanyaan informasi ini hanya ditanyakan kepada pekerja yang memiliki status kerja sebagai karyawan/buruh/pegawai, dan pekerja bebas pertanian maupun non-pertanian. Sedangkan untuk pekerja dengan status bekerja lainnya, seperti berusaha sendiri maupun pekerja keluarga tidak dibayar, pertanyaan mengenai kepemilikan jaminan sosial ketenagakerjaan tidak ditanyakan, sehingga tidak terdapat informasi yang lengkap mengenai kondisi perlindungan sosial bagi pekerja dengan status bekerja sendiri maupun bagi pekerja tidak dibayar.

Beberapa gambaran dari data SAKERNAS yang didapatkan antara lain dapat dilihat pada Gambar 5.8. Dari Gambar 5.8 terlihat bahwa sebagian besar kepemilikan jaminan sosial dimiliki oleh pekerja dengan status sebagai buruh/karyawan/pegawai, sedangkan pekerja dengan status pekerja bebas (baik pertanian maupun non-pertanian) hanya sekitar 1% yang terlindungi dengan program jaminan ketenagakerjaan. Hal ini dapat dipahami mengingat status pekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai termasuk pekerja informal atau segmen peserta PU dalam BPJS-TK, dimana mereka memiliki pemberi kerja tetap; sedangkan, pekerja dengan status pekerja bebas merupakan pekerja informal atau segmen peserta BPU dalam BPJS-TK, dimana biasanya tidak memiliki pemberi kerja maupun penghasilan tetap. Kondisi ini memperkuat bukti bahwa diperlukan upaya untuk perluasan kepemilikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja informal atau segmen BPU pada program BPJS-TK.

Jika dilihat lebih lanjut berdasarkan kelompok usia pekerja (Gambar 5.9), yaitu pekerja muda (15-24 tahun), pekerja dewasa (25-44 tahun), pekerja pra-lansia (45-59 tahun), dan pekerja lansia (>60 tahun), kelompok pekerja lansia memiliki proporsi kepemilikan jaminan sosial yang paling rendah dibandingkan kelompok usia pekerja lainnya. Hal ini memperkuat diskusi pada bagian sebelumnya bahwa diperlukan perhatian khusus untuk perlindungan sosial bagi pekerja di usia lanjut, karena jika pekerja memasuki usia lanjut tanpa memiliki jaminan sosial

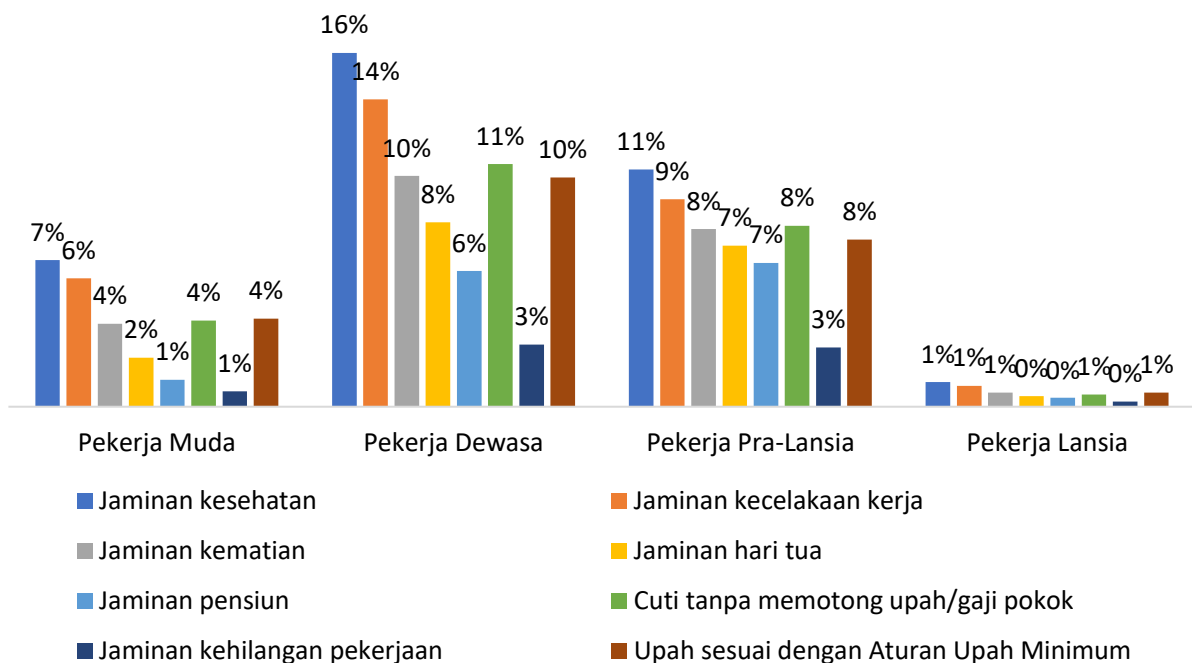
yang memadai, maka akan berpotensi memberikan beban fiskal yang besar bagi pemerintah di masa yang akan datang.

Gambar 0.37. Kepemilikan Jaminan Sosial Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan



Sumber: Badan Pusat Statistik (diambil dari SAKERNAS Februari 2022)

Gambar 0.38. Jaminan Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan



Sumber: Badan Pusat Statistik (diambil dari SAKERNAS Februari 2022)

Selain bagi pekerja usia lanjut, cakupan jaminan ketenagakerjaan bagi pekerja usia muda juga terlihat relatif rendah. Hal ini juga memerlukan perhatian pemangku kebijakan untuk memastikan bahwa kepemilikan jaminan sosial bagi pekerja dapat diterima secara merata untuk semua pekerja terlepas dari status pekerjaan maupun kelompok usia pekerja. Kepemilikan jaminan sosial bagi pekerja muda terlebih khusus menjadi penting karena jika pekerja muda sedari dini tidak terlindungi oleh jaminan sosial yang memadai sebagai pekerja, maka dikhawatirkan akan terjadi efek “scaring” yang berkepanjangan di masa dewasa bahkan hingga masa lanjut usia, yang menjadikan para pekerja muda ini memasuki usia lanjut usia tanpa memiliki jaminan kesejahteraan yang memadai pula. Akibatnya, beban fiskal akan semakin berat di masa mendatang ketika pekerja muda tersebut sudah memasuki masa lanjut usia atau “ageing period”.

6. Arah dan Rekomendasi Kebijakan

Setelah dilakukan identifikasi beberapa permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pada topik pendidikan dan pelatihan vokasi (TVET), aspirasi pekerja usia muda, pekerja migran, dan perlindungan atau jaminan sosial bagi pekerja, maka bagian ini akan memaparkan beberapa rekomendasi kebijakan sebagai masukan dalam penyusunan dokumen perencanaan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045.

1. Rekomendasi kebijakan terkait isu pendidikan dan pelatihan vokasi, antara lain:
 - a. Ketersediaan dan akses lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi perlu pemerataan khususnya pada wilayah timur Indonesia.
 - b. Akses lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi yang lebih merata tersebut di atas, juga perlu didukung dan terintegrasi dengan program bantuan sosial pendidikan dan pelatihan lainnya, misalnya Program Indonesia Pintar (PIP), agar akses yang merata juga disertai dengan peningkatan sisi permintaan terhadap pendidikan dan pelatihan vokasi yang tersedia tersebut.
 - c. Program dan kurikulum yang diberikan pada pendidikan dan pelatihan vokasi perlu menyesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), sehingga keterampilan dan kompetensi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan permintaan pasar kerja (*demand driven*) serta tercipta *link-and-match* antara dunia pendidikan dan pelatihan vokasi dengan dunia kerja.
 - d. Perlu adanya kerjasama *triple-helix* bahkan *nth-helix* antar berbagai pihak, khususnya pemerintah (dengan koordinasi berbagai Kementerian/Lembaga), dunia usaha dan dunia industri (DUDI) sebagai pelaku usaha dan “pembeli” tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan, siswa/mahasiswa sebagai calon tenaga kerja.
2. Rekomendasi kebijakan terkait isu aspirasi pekerja usia muda, antara lain:
 - a. Perlunya bantuan dan intervensi pemerintah untuk mengurangi fenomena *skills mismatch* di pasar kerja, khususnya dari pekerja muda yang belum memiliki banyak pengalaman kerja dan kesempatan pelatihan di tempat kerja. Rekomendasi terkait pendidikan dan pelatihan vokasi yang dijabarkan pada bagian sebelumnya dapat menjadi pelengkap rekomendasi pada poin ini.
 - b. Tantangan utama yang perlu mendapat perhatian khusus pemangku kebijakan dari aspirasi pekerja muda adalah fenomena perubahan jenis pekerjaan yang diminati oleh para pekerja muda saat ini, dan dinamika pasar kerja dari pekerja muda tersebut.
 - c. Berkaitan dengan poin di atas, pekerja muda saat ini banyak diandalkan pada jenis pekerjaan di bidang TIK (Teknologi, Informasi, dan Komputer), sehingga diperlukan upaya untuk memberikan akses pelatihan bagi pekerja muda untuk keterampilan maupun kompetensi kerja di bidang TIK.
 - d. Dinamika pasar kerja bagi pekerja muda yang sangat dinamis memerlukan *active labor market policy* dari pemerintah yang dinamis pula, demi mengikuti perubahan kebutuhan pasar kerja bagi para pekerja muda tersebut.

- e. Isu jaminan sosial bagi pekerja muda juga perlu diperhatikan. Hal ini terutama dikarenakan sifat pekerjaan yang diminati para pekerja muda saat ini relatif bersifat temporer (*short-term*) dan berpindah-pindah sehingga tidak memiliki pemberi kerja tetap, contohnya adalah pekerja *gig*. Hal ini menjadikan pekerja muda akan termasuk tipe pekerja informal atau segmen bukan penerima upah (BPU) pada program jaminan sosial ketenagakerjaan (jamsosnaker), dimana kepesertaan BPU pada program jamsosnaker masih sangat rendah.
3. Rekomendasi kebijakan terkait pekerja migran, antara lain:
 - a. Pemerataan antar wilayah di Indonesia diperlukan untuk memastikan migrasi internal masuk tidak hanya terpusat pada beberapa provinsi di Pulau Jawa, yang justru akan mengakibatkan dampak negatif bagi pertumbuhan wilayah yang didatangi (contohnya, akan terjadi tingkat pengangguran yang tinggi) maupun wilayah yang ditinggalkan (contohnya, akan terjadi *brain drain* di wilayah yang ditinggalkan).
 - b. Perlindungan pekerja migran masih perlu ditingkatkan.
 - c. Diperlukan koordinasi Kementerian /Lembaga untuk menjamin keselamatan, dan perlindungan pekerja migran.
 - d. Keterampilan dan kompetensi TKI dari Indonesia perlu ditingkatkan, agar Indonesia dapat mengirimkan TKI yang memiliki keahlian yang tinggi (*white-collar workers*).
 4. Rekomendasi kebijakan terkait isu perlindungan/jaminan sosial pekerja, antara lain:
 - a. Perlunya kehadiran negara dalam memitigasi terjadinya fenomena jaminan sosial yang hilang ("*missing social protection*") bagi pekerja, terutama pekerja rentan yang bekerja di sektor informal dan berasal dari golongan pendapatan rendah.
 - b. Jaminan sosial yang hilang ("*missing social protection*") tersebut termasuk jaminan atas hilangnya pekerjaan, jaminan hari tua dan pensiun, dan jaminan sosial ketenagakerjaan lainnya yang belum bersifat *universal*.
 - c. Upaya mitigasi di atas memerlukan strategi dan kerjasama berbagai pihak dari Kementerian/Lembaga terkait, khususnya BPJS-TK dan Kementerian Ketenagakerjaan, untuk memperluas cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan (jamsosnaker) bagi pekerja informal.
 - d. Diproyeksikan bahwa akan terjadi peningkatan jumlah penduduk lansia (*ageing population*) dan peningkatan rasio ketergantungan (*dependency ratio*) pada 2035 dan seterusnya, sehingga penyediaan dan perluasan cakupan dari Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) patut untuk diberikan prioritas.
 - e. Inisiasi pemberian program bantuan sosial berupa pemberian PBI untuk jaminan sosial ketenagakerjaan (jamsosnaker) bagi pekerja miskin dan rentan juga perlu dilanjutkan dan diprioritaskan. Hal ini untuk memastikan bahwa seluruh pekerja Indonesia dapat terlindungi dengan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan para pekerja yang saat ini berusia produktif dapat memasuki masa tua atau masa pensiun mereka di masa

mendatang dengan kepastian kesejahteraan yang baik dari program jamsosnaker tersebut.

- f. Terkait jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), diperlukan pula inisiasi untuk memperluas kepesertaan program tersebut kepada pekerja informal. Alternatif yang lain adalah dengan membuat program bantuan sosial khusus bagi pekerja informal rentan dalam menghadapi kondisi hilangnya pekerjaan dan menganggur, seperti bentuk program *unemployment benefits* (UB) yang tersedia di negara-negara maju.

Daftar Pustaka

- Allen, E. R. (2016). Analysis of trends and challenges in the Indonesian labor market. DigitalCommons@ILR, Cornell University ILR School(3-2016).
- Anaf A, Ibnu F, Romdiati H, Noveria M. Indonesian Migrant Workers: The Migration Process and Vulnerability to COVID-19. *J Environ Public Health*. 2022 Jun 15;2022:2563684. doi: 10.1155/2022/2563684. PMID: 35755883; PMCID: PMC9217585.
- Aprinto, Brian. (2022, May 17). *Jaminan Hari Tua* [BPJS Ketenagakerjaan]. Presentation materials of the Deputy Director of Operational Policy BPJS-TK (BP-JAMSOSTEK) at the Focus Group Discussion forum regarding *Jaminan Hari Tua* (JHT) held by the Faculty of Social Science and Politics, Universitas Gadjah Mada (FISIPOL-UGM).
- Bisnis.com. 2021. Pemanfaatan Super Tax Deduction Masih Minim Gara-Gara Hal Ini. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210916/259/1443073/pemanfaatan-super-tax-deduction-masih-minim-gara-gara-hal-ini>.
- Bloomberg. 2021. Indonesia Loses Upper-Middle Income Status Amid Pandemic. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-07-08/indonesia-loses-prized-upper-middle-income-status-amid-pandemic?leadSource=verify%20wall>
- Bharati, Tushar & Yoman, Wina, 2021. "Internal Migration and Labor Market Outcomes in Indonesia," Economics Discussion / Working Papers 21-05, The University of Western Australia, Department of Economics.
- Gomez-Mera, Hollweg. 2018. Firm performance and constraints in Indonesia. Unpublished paper. The World Bank.
- Dartanto, T., Quarina, Q., Nasrudin, R., Putra, F. N. and Abdillah, K. (2020). Energy Safety Nets: Indonesia Case Study. Vienna: Sustainable Energy for All.
- DDTC. 2022. Insentif Super Tax Deduction Makin Diminati, Begini Catatan Tahun Lalu. <https://news.ddtc.co.id/insentif-super-tax-deduction-makin-diminati-begini-catatan-tahun-lalu-40535>
- DJSN (Dewan Jaminan Sosial Nasional). (2022). A Policy Brief "Penguatan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) Melalui Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan", 21 March 2022.
- De Ruyter, A., & Rachmawati, R. (2021). "Urban gig workers in Indonesia during COVID-19: The experience of online 'ojek' drivers". *Journal of Work Organisation, Labour & Globalisation*. Pluto Journals.
- ILO. (2021). Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience (No. 2).
- Indrawati dan Kuncoro (2021) Improving Competitiveness Through Vocational and Higher Education: Indonesia's Vision For Human Capital Development In 2019–2024, *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 57:1, 29-59, DOI:10.1080/00074918.2021.1909692
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (2020). Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Tahun 2020-2024.
- Lagomarsino, G., Garabrant, A., Adyas, A., Muga, R., & Otoo, N. (2012). Moving towards universal health coverage: Health insurance reforms in nine developing countries in Africa

- and Asia. *Lancet* (London, England), 380(9845), 933–943. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)61147-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)61147-7)
- Manning, C., & Junankar, P. N. (1998). Choosy Youth or Unwanted Youth? A Survey of Unemployment. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 34(1), 55-93. doi: 10.1080/00074919812331337280
- OECD. 2019. Programme for International Students Assessment (PISA)- Results from PISA 2018, Country Note: Indonesia. https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf diunduh pada Juli 2022.
- Okumura, Reiko. 2019. Transitions to employment of young people in Indonesia. Australian National University.
- Pasay dan Quarina. 2010. School Choice and Parental Background: A Case of Indonesian General and Vocational Secondary Education in 2007. *Journal of Population*, Vol 15. No 2:137-159
- Presisi Indonesia. 2022. Impact Evaluation of Kartu Prakerja as a COVID-19 Recovery Program.
- Pritadrajati. 2018. From School to Work: Does Vocational Education Improve Labour Market Outcomes? An Empirical Analysis of Indonesia. Working Paper Series: Macroeconomic Policy and Financing for Development Division. United Nations ESCAP.
- Rosfadhila. (2019). Developing an Unemployment Insurance Scheme for Indonesia. SMERU Working Paper.
- Sakarinto. 2021. Arah Pengembangan Pendidikan Tinggi Vokasi di Indonesia.
- Smit, N., & Mpedi, L. G. (2010). Social protection for developing countries: Can social insurance be more relevant for those working in the informal economy? *Law, Democracy & Development*, 14. <https://doi.org/10.4314/ldd.v14i1.4>
- Sugiyarto, Endang & Deshingkar, Priya & McKay, Andy. (2019). Internal Migration and Poverty: A Lesson Based on Panel Data Analysis from Indonesia. 10.1007/978-981-13-1537-4_6.
- Susanti, H., & Damayanti, A. (2015). Internal Migration in Indonesia : Duration and Factors.
- Suzanne Naafs & Tracey Skelton (2018) 'Youthful futures? Aspirations, education and employment in Asia', *Children's Geographies*, 16:1, 1-14, DOI: 10.1080/14733285.2018.1402164
- World Bank, 2017. Indonesia's Global Worker: Juggling Opportunities & Risks
- World Bank, 2019. Indonesia Skills Development Project (P166693).
- World Bank. 2020. The Promise of Education in Indonesia.
- UNESCO. 2020. TVET Country Profile: Indonesia.
- UNESCO-UNEVOC. 2008. Vocational Education and Training and the Labour Market – A Comparative Analysis of China and Germany

Lampiran 1. Prospek Ekonomi Makro & Pengaruh *Scarring Effect* Terhadap Ketenagakerjaan

Webinar Seri 1: Prospek Ekonomi Makro & Pengaruh <i>Scarring Effect</i> Terhadap Ketenagakerjaan Tanggal: 16 Juni 2022		
No.	Pembicara (Institusi)	Penjelasan
1.	Eka Chandra Buana (Bappenas)	<p>1. Kondisi Perekonomian dan Tantangan Saat Ini</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beberapa harga komoditas energi dan pangan seperti gas alam, minyak, dan gandum mengalami peningkatan secara signifikan yang dimulai pada Q4- 2021 akibat dampak perang Rusia-Ukraina. Perang Rusia-Ukraina juga memperparah gangguan rantai pasokan global yang mengakibatkan penurunan proses produksi industri pada Kawasan Eropa sebagai salah satu importir komoditas energi terbesar dari Rusia. • Pandemi COVID-19 telah menyebabkan global shock dan supply shock bagi perekonomian global. Hal tersebut diperparah dengan adanya tensi geopolitik Rusia-Ukraina yang telah memperparah rantai pasokan global. Seiring dengan pasokan pangan yang semakin berkurang, banyak negara telah memulai melakukan pembatasan ekspor pangan, dengan jumlahnya semakin bertambah dari 3 negara menjadi 15 negara (mencerminkan 16 persen perdagangan global) • Perang memperparah gangguan rantai pasok global dan meningkatkan tekanan inflasi global. Beberapa negara di dunia mengalami peningkatan inflasi hingga mencapai rekor. Tekanan inflasi sebagian besar dipicu oleh lonjakan harga komoditas energi. Meskipun demikian, IMF memproyeksikan tekanan inflasi cenderung rendah untuk negara berkembang Asia di tahun 2022. • Sebagian besar bank sentral global mulai menaikkan suku bunga kebijakan dan mulai menurunkan pembelian surat berharga sebagai respons tekanan pada inflasi. Terdapat potensi munculnya fenomena <i>fight to quality</i>, yang ditandai oleh keluarnya aliran modal asing. • The Fed pada pertemuan FOMC (3-4 Mei) telah menaikkan suku bunga sebesar 50 bps menjadi 0,75-1,00%. Kenaikan tersebut merupakan dua kali berturut sebagai respons untuk mengendalikan inflasi dan terbesar sejak tahun 2000. The Fed juga akan mulai mengurangi kepemilikan aset pada neraca sebesar USD 9 triliun pada 1 Juni. Selain itu, The Fed juga memberikan sinyal kenaikan suku bunga sebesar 50 bps dalam pertemuan FOMC selanjutnya. • Kenaikan suku bunga the Fed telah menyebabkan bahwa <i>return</i> investasi akan menjadi lebih baik dibandingkan dengan negara lain. Hal tersebut akan menimbulkan potensi risiko <i>sudden stop</i>, yakni pembalikan modal asing jangka pendek ke luar negeri dalam jangka pendek dan tentunya menempatkan asetnya dari investasi yang berisiko ke instrumen investasi lain yang risikonya lebih rendah (<i>flight to quality</i>) dan berdampak pada negara berkembang. • Pengetatan keuangan global yang telah diawali oleh the Fed dan diikuti oleh Sebagian besar bank sentral global juga telah menimbulkan risiko depresiasi nilai tukar yang harus dihadapi oleh setiap negara, yang ditunjukkan indeks dolar mengalami peningkatan. Sementara itu, nilai

		<p>tukar riil pada beberapa negara juga mengalami peningkatan, yang mencerminkan penurunan daya saing perdagangan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berbagai risiko global seperti peningkatan inflasi, perang Rusia-Ukraina, peningkatan harga komoditas, serta disrupsi rantai pasok, mendorong berbagai lembaga internasional untuk merevisi proyeksi pertumbuhan tahun 2022 ke bawah. Hal ini juga tercermin pada proyeksi pengangguran dunia tahun 2022 yang lebih tinggi dibanding tahun 2023. <p>2. Dampak Krisis Global Terhadap Perekonomian Jangka Panjang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sebagian besar Provinsi mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja, dan sulit pulih dalam jangka pendek. • Ekonomi Indonesia tumbuh stagnan dan berpotensi untuk tumbuh lebih rendah seiring dengan output potensial yang diperkirakan terus menurun dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan tingkat produktivitas Indonesia yang terus menurun sejak 2010 dan tertinggal dibandingkan dengan negara sebanding. • Akibat dari krisis COVID-19 dan tensi geopolitik, gap semakin melebar. Pertumbuhan ekonomi 5% tidak dapat mengembalikan level PDB pada trajektori tanpa krisis dan diperlukan pertumbuhan ekonomi tinggi melalui transformasi ekonomi. Trajektori diperkirakan dapat kembali pada 2030. • Risiko Stagflasi (Pertumbuhan ekonomi stagnan dan inflasi tinggi) untuk Indonesia relatif rendah dan berada di bawah negara tetangga, seperti Malaysia dan Thailand. Namun, pertumbuhan produktivitas Indonesia perlu menjadi perhatian karena menjadi penyumbang risiko stagflasi yang cukup tinggi. • Ketidakpastian global menyebabkan dunia usaha belum kembali ke tingkat normal, ditandai dengan masih rendahnya total kapasitas produksi terpakai apabila dibandingkan dengan level pra pandemi. Sejalan dengan hal tersebut, TPT yang juga tercatat belum kembali ke level pra pandemi. Dari sisi sektoral, pekerja sektor industri belum kembali ke level pra pandemi, namun nilai tambah sektor industri telah kembali tumbuh yang menyiratkan adanya kebutuhan tenaga kerja yang lebih produktif dan terampil. • Berdasarkan kondisi tenaga kerja, sebagian besar daerah belum kembali pulih ke level pra-pandemi. Hanya Riau dan Gorontalo yang sudah sepenuhnya pulih. Hal tersebut dikarenakan tingkat pengangguran dan jumlah tenaga kerja informal yang lebih tinggi serta rata-rata upah masih rendah dibandingkan level pra-pandemi dipengaruhi oleh <i>shifting</i> tenaga kerja ke sektor yang bernilai tambah lebih rendah <p>3. Rekomendasi Kebijakan Jangka Menengah Panjang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penanganan dampak pandemi terhadap tenaga kerja menjadi salah satu prioritas pemerintah. • Memaksimalkan pemulihan sektor manufaktur untuk meningkatkan keterampilan pekerja. • Memperbaiki mismatch antara dunia pendidikan dan dunia kerja. • Peningkatan kualitas SDM. • Peningkatan literasi digital bagi tenaga kerja.
--	--	---

2.	Raden Muhammad Purnagunawan (UNPAD)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Covid-19 Pandemic & Potential Scarring Effect <ul style="list-style-type: none"> • <i>Scarring Effect</i> didefinisikan sebagai output jangka panjang yang berkurang relatif terhadap proyeksi pra-pandemi. Hal ini dapat terjadi karena kerusakan modal, tenaga kerja, dan produktivitas akibat pandemi. (IMF, 2020). • <i>Scarring Effect</i> didefinisikan sebagai peningkatan kemungkinan masa pengangguran di masa depan dan pengurangan upah berikutnya sebagai akibat dari pengangguran di awal tahun kerja seseorang (Glatt & Wunnawa, 2018). • Covid-19 dapat memicu Scarring Effect dari segi human capital, physical capital, dan firm's network. 2. Respon Pemerintah Saat Ini <ul style="list-style-type: none"> • Melindungi masyarakat melalui perluasan perlindungan sosial. • Penerapan berbagai kebijakan untuk menyelamatkan bisnis dan pekerjaan. • Pemberlakuan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja. • Menyediakan pelatihan bagi para pekerja. 3. Kesimpulan <ul style="list-style-type: none"> • Kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja sudah mulai menunjukkan pemulihan. • Pandemi Covid-19 memiliki <i>Scarring Effect</i> langsung dan jangka panjang bagi pasar tenaga kerja. • Respons pemerintah cukup efektif dalam mengelola dampak negatif pandemi Covid-19 di pasar tenaga kerja. • Meski demikian, sebagian besar respons pemerintah masih terfokus untuk meringankan dampak langsung dari pandemi COVID-19. • Kebijakan untuk mengatasi Scarring Effect jangka panjang masih perlu dikembangkan.
3.	Dyah Pritadrajati (Bappenas)	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan informal bangkit kembali dan porsi informalitas kembali ke tingkat pra-pandemi atau lebih tinggi. Dampaknya dalam jangka panjang dari kegagalan pemulihan pekerjaan formal dapat menyebabkan peningkatan yang terus-menerus ke ekonomi informal. • <i>Scarring effect</i> akibat guncangan pengangguran. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan cenderung meratakan hierarki dengan memotong lapisan manajemen menengah sebagai tanggapan langsung selama krisis. Dengan demikian, jumlah pekerja berpengalaman yang tidak proporsional kemungkinan besar akan tergusur. • <i>Scarring effect</i> yang signifikan dari pekerjaan informal sebelumnya, pada rata-rata, dengan penalti upah sebesar 4,9%. Efeknya terutama didorong oleh pekerja muda berusia 25-34 tahun. • <i>Scarring effect</i> kerja informal, menurut tingkat pendidikan. Lulusan sekolah menengah atas yang tidak dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya harus bertahan dengan pekerjaan bergaji rendah atau berwiraswasta, di mana kesempatan pelatihan sangat minim, dan kemungkinan tidak lebih unggul daripada saat menganggur. • Kehilangan pembelajaran karena penutupan sekolah, dan dampaknya terhadap pekerjaan di masa depan. Penutupan sekolah karena COVID-19 dapat mengakibatkan hilangnya total antara 0,9 dan 1,2 tahun

		<p>pembelajaran sekolah yang disesuaikan, dan rata-rata antara 25-35 poin pada PISA skor membaca siswa. Pengurangan antara US\$408 dan US\$578 per siswa dalam pendapatan tahunan mendatang setara dengan kehilangan nilai sekarang dalam pendapatan seumur hidup untuk semua siswa antara US\$253 dan 359 miliar, atau 24 hingga 34 persen dari PDB 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekomendasi Kebijakan. Memperkuat jaring pengaman sosial dan investasi publik dapat membatasi luka dan meningkatkan ketahanan. Reformasi peningkatan pertumbuhan untuk mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja. Kebijakan pasar tenaga kerja aktif untuk menurunkan kerugian pendapatan setelah pemindahan pekerjaan. • Rekomendasi Kebijakan. Revitalisasi sistem pendidikan nasional untuk fokus pada hasil belajar siswa. Pemerintah pusat dan daerah dapat bekerja sama dengan guru dan sekolah untuk mengidentifikasi anak-anak tersebut dengan risiko tertinggi tidak mengejar ketinggalan dan putus sekolah. Pastikan ketahanan masa depan dengan meningkatkan kualitas materi pembelajaran jarak jauh dan kapasitas guru.
4.	Devanto Shasta Pratomo (Universitas Brawijaya)	<ul style="list-style-type: none"> • Pada tahun 2020 proporsi pekerja sektor formal kembali ke level sebelum 2015 (dibawah 40%), mengindikasikan pergeseran pekerja formal-informal. Pertumbuhan pekerjaan sektor formal yang lambat mengindikasikan terjadinya <i>scarring effect</i> pada formalitas pasar kerja. • Rata rata tingkat upah cenderung untuk turun selama pandemi, dan belum kembali ke level sebelum pandemi. Tingkat Upah di sektor pertanian relatif lebih stabil dibandingkan industri pengolahan dan jasa. • Pertumbuhan <i>underemployment rate</i> lebih rendah bagi pekerja wanita dibandingkan pekerja laki laki: mengindikasikan kebutuhan untuk menyeimbangkan dengan pekerjaan domestik bagi pekerja perempuan. • Secara rata-rata tingkat pengangguran anak muda memang 3 kali dibandingkan total tingkat pengangguran. • Youth NEET meningkat pada awal pandemi, terutama yang memiliki pendidikan tinggi (SMA dan universitas). Mereka cenderung “wait and see” terhadap kondisi ekonomi, terutama karena sektor formal yang terbatas. • Tingkat pengangguran cenderung menurun untuk pekerja perempuan (terutama youth). Pertumbuhan sektor perdagangan dan jasa menjadi peluang bagi pekerja perempuan. Pendidikan juga menjadi motor yang penting. • 51.5% Pekerja adalah underqualified, 40% adalah well-matched, dan 8.5% pekerja adalah overqualified. Meskipun perusahaan memerlukan baik hard dan soft-skills: institusi pendidikan selayaknya fokus juga pada analytical dan <i>problem solving</i>, integritas, teamwork, dan <i>personality</i>. • Implikasi kebijakan. Setiap tahun secara rata-rata 2 juta pekerjaan diciptakan dan lebih dari 3 juta penduduk selesai pendidikan. Sehingga jumlah pekerjaan memang terbatas. (WB, 2021). Investasi dalam sektor yang menyerap banyak tenaga kerja (UU Cipta Kerja). • Implikasi kebijakan. Terbatasnya sektor formal, memaksa penduduk usia muda yang berpendidikan tinggi untuk menunggu kesempatan kerja yang lebih baik (luxury unemployment). • Implikasi kebijakan. Informasi pasar kerja yang menjadi barometer bertemunya demand dan supply di pasar kerja. Labour Market

		<p>Information System yang komprehensif, bekerja sama dengan swasta, menyajikan real-time kondisi pasar kerja dsb.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implikasi kebijakan. Partisipasi kerja perempuan Indonesia yang rendah masih menyimpan peluang untuk berkembang, misal aturan yang pro terhadap perempuan, penguatan UMKM berbasis rumah tangga, akses transportasi yang ramah perempuan, dsb. • Implikasi kebijakan. Menjaga Pengeluaran Pendidikan. Menjaga siswa tetap di sekolah dan investasi pendidikan berdampak pada prospek ketenagakerjaan jangka Panjang (<i>upskilling dan reskilling</i>). Antisipasi terhadap terjadinya <i>learning loss</i> selama pandemi.
--	--	---

Sesi Q&A:

1. Kebijakan dekomposisi yang seperti apa yang perlu diterapkan dalam menghadapi *scarring effect* akibat pandemi-19?

Jawaban:

- Kebijakan yang dibentuk oleh pemerintah sudah sangatlah memperhatikan dekomposisi. Kebijakan bantuan pemerintah yang ada pun itu dicoba di toko semuanya dalam social protection juga kita sudah sangat sadar bahwa selama itu potensi untuk mendapatkan apa namanya risiko itu selalu ada. Nah tinggal sesuaikan saja yang bekerja, ya kita ini kan untuk yang pendidikan pelatihan dan perluasan dari kerja komponen yang baru.

2. Bagaimanakah TPAK Wanita selama pandemi, dimana terjadi perubahan, seperti menjadi pekerja keluarga?

Jawaban:

- Kalau pekerja keluarga tidak masuk TPAK Wanita. Sebab, tidak ada harga ataupun output yang dihasilkan dari pekerja keluarga. Memang banyak perdebatan partisipasi wanita pendidikan tinggi sama dengan tingkat laki-laki pendidikan rendah.

3. Apakah saat ini perlu dikhawatirkan akibat adanya vertikal mismatch namun sudah diimbangi dengan perbekalan skill?

Jawaban:

- Dibutuhkan skill yang relevan, seperti bahasa inggris dan matematika serta job spesifik skill untuk memenuhi kebutuhan industri dalam menghadapi mismatch. Basic education juga sangat penting untuk memperkuat kemampuan masyarakat Indonesia dalam bekerja.

4. Seberapa pentingkah pengembangan kompetensi softskill diakomodasi dalam RPJMN 2005-2009 dan RPJP 2005-2009?

Jawaban:

- Penting sekali, bentuk latihannya ada semakin banyak di tingkatkan. Sepengetahuan saya terkait dengan softkill, mulai dari sekolah-sekolah, seperti, SD, SMP dan SMA itu mereka harus tahu bisa merasakan ini tiba-tiba meledak ya kita sudah sudah mendengar nih ada anak SD, SMP, SMA yang bunuh diri. Bagaimana kemampuan dia untuk nanti menangkap informasi membangun sosial karena orang di rumahnya sendiri sulit untuk berkomunikasi juga kan. Oleh karena itu, bentuk bimbingan konseling di sekolah ataupun yang lainnya itu perlu dikuatkan, jangan sampai mereka merasa punya masalah kejiwaan yang marah gitu nggak ada orang. Ada mekanisme, dimana mereka bisa sembuh mereka bisa berkurang ya yang mungkin muncul hal ini juga saya rasa perlu juga di masyarakat.

Lampiran 2. Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan

Webinar Seri 2: Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan		
No.	Pembicara (Institusi)	Penjelasan
1.	Aris Ananta (FEB UI)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja serabutan disebut juga dengan gig economy. Saat ini, makin sedikit pekerja full time di satu institusi untuk waktu lama. Tempat bekerja juga dapat di mana pun, tergantung ketersediaan internet. • Perubahan Besar pada Pola Mobilitas Penduduk: Nowhere, but Everywhere (Ananta, 2020) Tak Ke Mana Mana, Tapi Di Mana Mana atau disebut Digital Nomad. • Ketika mereka bekerja serabutan, mereka tidak mendapat perlindungan sosial. Oleh karena itu, mereka memerlukan misalnya, menabung dan membeli asuransi sendiri. • Bekerja serabutan atau GIG economy sebenarnya bukan hal baru untuk negara berkembang seperti Indonesia. • Tantangan di Sistem Jaminan Sosial juga bukan hal yang baru. Namun demikian, hal yang baru adalah bahwa bekerja serabutan akan menjadi norma baru. • Keberadaan sistem jaminan sosial yang adil dan <i>financially sustainable</i> menjadi makin penting.
2.	Ekky Syamsulhakim (World Bank)	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan teknologi (otomasi) dapat memperluas peluang kerja, tetapi tidak semua orang akan selalu mendapat manfaat yang sama Di banyak negara, pertumbuhan lapangan kerja telah mengikuti bentuk huruf U (U-shaped), menurun untuk pekerja berketerampilan menengah. • Aktivitas (activity/task) – dibandingkan dengan pekerjaan (occupation) – lebih memiliki risiko otomasi. Potensi otomasi bervariasi lintas sektor tergantung pada aktivitas. • Share dari pekerjaan platform (platform work) terhadap total pekerjaan masih kecil, namun berkembang. • Indeks Tenaga Kerja Online Oxford menunjukkan peningkatan aktivitas yang diposting dan diselesaikan sejak 2016. Platform online juga telah berkembang secara signifikan di Indonesia, dan memperluas merchant digital baru. • Pemerintah juga memerlukan pendekatan pada semua bidang kebijakan. • Diperlukan upaya lebih lanjut untuk “future-proofing” dan meningkatkan ketahanan dalam sistem tenaga kerja dan keterampilan. 1) Diperlukan upaya lebih lanjut untuk “future-proofing” dan meningkatkan ketahanan dalam sistem tenaga kerja dan keterampilan. • Meningkatkan akses ke pendidikan dan pelatihan. • Memberikan pelatihan dan keterampilan yang relevan untuk membangun kembali dengan lebih baik. • Kebijakan untuk Penciptaan Lapangan Kerja yang Berkelanjutan. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan keterampilan. Memfasilitasi fleksibilitas dan mobilitas pasar tenaga kerja. Mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja yang baik. Memperkenalkan, dan Memperkuat Perlindungan Sosial.
3.	Hazna Nurul Faiza (Prospera)	<ul style="list-style-type: none"> • Otomasi sudah mengubah tugas-tugas yang orang Indonesia pekerja tampil di tempat kerja, dengan implikasi kritis untuk sistem pengembangan keterampilan di negara ini.

		<ul style="list-style-type: none"> • Otomasi telah berkontribusi pada pertumbuhan PDB Indonesia yang stabil pada akhir-akhir ini, tetapi dapat berkontribusi lebih banyak lagi jika Indonesia mengambil langkah otomatisasi. • Sementara otomatisasi telah meningkatkan pendapatan pekerja, manfaatnya tidak terdistribusi secara merata, yang menciptakan tantangan bagi pemerintah untuk memastikan pertumbuhan yang inklusif. • Analisis kami menemukan perubahan besar dalam jenis tugas yang dilakukan selama tahun 2000-2015. Pada tahun 2000-2015, pekerja Indonesia menghabiskan 16% lebih sedikit waktu mereka – atau 5,5 jam lebih sedikit per minggu – untuk tugas rutin dan fisik. • Pada tahun 2000, pekerjaan otomatis seperti petani mengolah ladangnya, pekerja tekstil menjahit baju atau asisten kantor yang menyusun catatan tertulis menghabiskan 31 jam (89%) dari 35 jam kerja seminggu. Porsi pekerjaan semacam itu menurun menjadi 25,5 jam per minggu, atau 73%, pada tahun 2015. • Otomasi berkontribusi sekitar 24% terhadap pertumbuhan PDB Indonesia dari tahun 2000 hingga 2015, setara dengan Rp1.700 triliun. • Ada faktor utama yang berasal dari sumber pertumbuhan produktivitas lainnya, seperti keterampilan dan peningkatan operasional, dan pertumbuhan angkatan kerja–peningkatan jumlah orang dalam angkatan kerja, yang menyebabkan lebih banyak jam kerja. • Otomasi cenderung menciptakan keuntungan bersih dalam pekerjaan. Data historis menunjukkan, pekerja yang dapat mengubah otomatisasi menjadi peluang untuk mengerjakan tugas yang lebih kompleks selama berjam-jam tampaknya meningkatkan upah yang diperoleh. • Usia dan tingkat keterampilan adalah prediktor kuat: pekerja berketerampilan rendah dan lebih tua mengalami tingkat pertumbuhan pendapatan yang lebih rendah daripada rekan-rekan mereka. Sementara jenis kelamin saja tidak menguba pertumbuhan pendapatan, jenis kelamin dikombinasikan dengan karakteristik lainnya ternyata berdampak. • Indonesia mencurahkan proporsi yang sama untuk anggaran pendidikan bersama rekan-rekan seperti Vietnam dan Malaysia tetapi telah mencapai pendidikan yang lebih buruk hasil dalam mata pelajaran inti seperti matematika. • Rekomendasi Kebijakan. Memastikan inklusi: mendukung pekerja untuk berpartisipasi dalam pertumbuhan. • Rekomendasi Kebijakan. Mendukung bisnis: menciptakan yang memungkinkan lingkungan untuk otomatisasi. • Rekomendasi Kebijakan. Mendukung pekerja: mengembangkan keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk otomatisasi
4.	Anjani Amitya Kirana (Bappenas)	<ul style="list-style-type: none"> • Pada lima tahun kedepan Gen Z akan mendominasi pekerja sektor formal. • Karakteristik Gen Z adalah senang belajar. Dimana, bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup keluarganya. Sejak kuliah juga sudah mulai. • Gen Z juga seringkali multitasking dalam bekerja akibat perkembangan teknologi yang canggih. • Perkembangan internet menimbulkan berbagai jenis future jobs baru dari sebelumnya. • Indonesia memiliki 60 persen terkait digitalisasi. • Saat ini, gig worker menjadikan banyak pilihan dalam profesi pekerjaan di Indonesia. Sehingga menimbulkan berbagai jenis pekerjaan.

		<ul style="list-style-type: none"> • Strategi. Memfasilitasi perluasan pasar kerja bagi gig worker melalui identifikasi kebutuhan akselerasi pada perusahaan/organisasi. • Strategi. Membuka peluang untuk program <i>demand based</i> training dan apprenticeship bagi potential gig workers yang belum memiliki Portofolio. • Strategi. Merancang pengaturan kerja yang transparan kepada gig workers seperti peran/deskripsi pekerjaan serta key performance indicators yang tetap mengedepankan fleksibilitas waktu (work-life balance)
--	--	---

Sesi Q&A:

1. Dapatkah dijelaskan policy direction mana yang diperlukan dalam jangka menengah dan jangka panjang mengingat otomatisasi ini kedepannya akan announ. Apakah harus terpisah antara penduduk yang belum beraptasi dengan teknologi dan sudah?

Jawaban:

- Bagaimana cara membagi policy direction untuk jangka menengah dan jangka panjang. Jadi kalau untuk otomatisasi ini berita baiknya adalah ketika kita mau mencoba menjawab tantangan mengenai otomasi sebenarnya ini juga apa yang akan kita lakukan terutama khususnya dibidang *skills development system* itu juga harusnya bisa menjawab berbagai macam *challenge*.
 - Namun demikian, untuk memisahkan antara jangka menengah dan jangka panjang, tentu akan membutuhkan studi yang lebih lanjut. Namun, kalau untuk sarannya, otomasi ini sendiri ada beberapa hal yang memang sangat spesifik dibutuhkan kebijakan terkait otomatis seperti misalnya kalau kita dilihat dari segi bisnis di sini, terdapat suatu poin mengenai beberapa restriksi terutama dalam tax dan investment untuk produk dan service yang memang esensial untuk kita bisa melakukan otomasi mahal. Dimana, sebaiknya dilakukan secepat mungkin dalam artian kerjakan menengah karena memang untuk hak untuk bisa merespon lebih cepat otomasi yang sudah terjadi dan juga untuk misalnya pemerintah untuk mensupport digital bisnis model.
 - Kemudian, seperti tadi untuk ekosistem sendiri ini memang seharusnya bisa berlaku untuk semua seperti pembelajaran di Singapura mereka memang membuat sistem ini bisa digunakan dari berbagai umur berbagai usia berbagai level of implement a level sehingga benar-benar bisa membantu yang namanya reskilling dan upskilling dengan keberadaan otomasi maupun tantangan-tantangan lainnya tapi memang ada beberapa policy yang memang harus ditunjukkan untuk hal-hal tertentu.
2. Prediksi otomatisasi akan berlanjut hingga kapan? Apakah 2045 akan menguat atautkah mereda?

Jawaban:

- Berdasarkan tren yang ada, otomatisasi terus menguat atau masih mungkin hanya bisa menggantikan pekerjaan yang bisa terprediksi dari segi fisik ataupun interpersonal tapi tidak memungkinkan dengan pesatnya teknologi beberapa pekerjaan beberapa task yang sebelumnya sifatnya ini tidak bisa di otomasi itu kemungkinan bisa di otomotif. Nah itu sesuatu yang juga kalau bisa dibuat studi lanjutan untuk melihat bagaimana cara kita merespon untuk kemungkinan tersebut.
3. Seberapa penting kualitas non fisik dalam menentukan target dalam perekonomian?

Jawaban:

- Ada target-target lain yang perlu dicapai selain pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi adalah alat untuk mencapai target yang lain yaitu tentang kemiskinan, tentang kesehatan, tentang pendidikan, apalagi pendidikan bukan hanya pendidikan formal, dimana pendidikan teknologi dan juga rasa aman dan itu semua lebih baik menjadi agen pembangunan kita.

Lampiran 3. Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan

Webinar Seri 3: Diskusi Kelompok Terfokus: Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan		
No.	Pembicara (Institusi)	Penjelasan
1.	Ibrahim Khalilul Rahman (IFG)	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus demografi akan menjadi beban biaya bagi pemerintah dimasa depan. • Security bagi masyarakat Indonesia, masih less protektif apabila dibandingkan dengan negara lain. Karena kurangnya asuransi yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia. • Kondisi financial deepening industri asuransi umum di Indonesia masih tergolong underdeveloped dibandingkan negara peers. Hal ini seiring dengan tingkat pemanfaatan dan pengeluaran masyarakat terhadap produk asuransi umum terbilang masih rendah. • Namun demikian, potensi pasar asuransi umum masih sangat potensial untuk dikembangkan terlihat dari aset yang terus bertumbuh selama 2015-2019. • Pekerjaan baru dibutuhkan inisiatif yang lebih tinggi pada saat ini. Dibutuhkan kreativitas yang tinggi. • Keterampilan analitis diperlukan karena sekarang karyawan di perusahaan digital lebih mandiri • Keterampilan komunikasi dan pembelajaran campuran. Orang-orang teknologi biasanya kurang memahami gambaran yang lebih besar dari industri (terkait) misalnya perbankan. • Indonesia belum memiliki konsistensi strategi dalam dunia pendidikan. Tercermin dari pergantian kurikulum pendidikan yang terus menerus. • Padahal diperlukan perbaikan dalam dunia pendidikan, bukan berarti perombakan.
2.	M. Falikuh Isbah (Fisipol UGM)	<ul style="list-style-type: none"> • Para pemuda Indonesia mengalami transisi antara romansa dan pekerjaan. Biasanya kedua aspek tersebut memiliki keterkaitan. • Saat ini PNS (guru, dosen, birokrasi) atau pegawai swasta tetap adalah impian mayoritas informan. • PNS atau pegawai tetap dipilih karena gaji tetap, jenjang karir, kepastian pekerjaan/penghasilan, status sosial. Kemudian, selain itu politisi, konsultan politik, wirausaha, penulis (atau di dunia penerbitan). • Berbagai penelitian menunjukkan bahwa aspirasi kerja anak muda dipengaruhi oleh berbagai factor: family background, eksposur /life experience, trend zaman. • Untuk konteks Indonesia, status dan prestise social pada jenis pekerjaan tertentu telah menghambat anak muda untuk mengeksplorasi berbagai jenis pekerjaan baru; kendati sebagian kecil berani berspekulasi dalam sub-culture career (musisi, movie maker, start-up geeks dll). • Trend pekerjaan digital sepertinya belum mengubah aspirasi kerja anak muda Indonesia secara signifikan; hanya sebatas side job atau transitional jobs. Beberapa isu sosiologis terkait aspirasi kerja generasi muda: life dreams, gender views, family, faith, romance/marriage, having children, migration, social status of a job, social vision, self-actualization.ransitional jobs.
3.	Sari W Pramono (HIPMI)	<ul style="list-style-type: none"> • Tantangan Berbisnis pada Era Globalisasi, seperti Kehilangan Banyak Waktu, Selalu Dihantui Rasa Takut, Siap Terima Risiko, Kehilangan Penghasilan Tetap, Mudah Merasa Jenuh, Rasa Malas, Kurang Dukungan Orang Sekitar.

		<ul style="list-style-type: none"> • Di Era Globalisasi ini banyak peluang bisnis dari luar masuk ke Indonesia. Regulasi pemerintah harus diperhatikan. Regulasi proses jarang terjadi pada pemerintahan, tetapi sangat tersebar luas di sektor swasta karena mengadopsi “praktik terbaik” sering salah arah. • Perubahan faktor sosial budaya mungkin akan memakan waktu yang lama. Tetapi beberapa diantaranya akan berubah semakin cepat berkat dukungan Teknologi. • Rekomendasi Kebijakan. Koordinasi dan sinkronisasi antar Lembaga sector moneter, keuangan, dan fiskal perlu ditingkatkan. • Rekomendasi Kebijakan. Pemerintah harus memperhatikan strategi pengambilan investasi publik jangka panjang dan kesinambungan fiskal jangka panjang. • Rekomendasi Kebijakan. Di sektor keuangan, diversifikasi produk jasa keuangan berbasis teknologi digital sangat perlu dilakukan. Dengan terbatasnya mobilitas akibat pandemi, para pelaku usaha khususnya UMKM juga harus melakukan adaptasi teknologi dan digitalisasi. • Rekomendasi Kebijakan. fleksibilitas program pembiayaan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) agar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik UMKM.
4.	Fajrin Rasyid (Telkom Indonesia)	<ul style="list-style-type: none"> • Era digital merupakan Era di mana perubahan melaju eksponensial dan inovasi sebagai motor penggeraknya. • Berbagai hal yang akan dihadapi oleh pemuda Indonesia dimasa depan, seperti semua akan terhubung dan berkaitan, satu bidang kompetensi tidak lagi relevan untuk bisa menyelesaikan permasalahan. • Dunia saat ini borderless, informasi tersedia dimana-mana. Perkembangan teknologi saat ini berkembang secara eksponensial, hal ini tentunya harus bisa di imbangi dengan kemampuan literasi dan adaptasi dan digitalisasi. • Digitalisasi dapat menghasilkan jutaan kemungkinan baru. Seperti contoh: metaverse, Digital Currency, AI dll. • Untuk mendapatkan manfaat produktivitas dari otomatisasi, Masyarakat Indonesia perlu mempelajari keterampilan baru. Misalnya, tuntutan pekerjaan kompleks yang dilakukan oleh mesin akan semakin meningkat, pengumpulan dan pemrosesan data berkembang sesuai dengan aktivitas fisik yang dapat diprediksi, dan peningkatan pangsa pekerjaan di Indonesia akan membutuhkan gelar sarjana dan perguruan tinggi. • Koridor Kebijakan Persiapan SDM Digital Indonesia yang Diusulkan Memastikan Seluruh Pihak Tidak Ada yang Tertinggal (no one left behind). • Terbatasnya jumlah kapasitas SDM digital Indonesia untuk mendorong pengembangan dan utilisasi industri digital, diperkirakan sampai tahun 2030 dibutuhkan 17 juta digital talent, artinya Indonesia kekurangan 600 ribu tenaga SDM ekonomi digital per tahun. • Terbatasnya jumlah kapasitas SDM digital Indonesia untuk mendorong pengembangan dan utilisasi industri digital, diperkirakan sampai tahun 2030 dibutuhkan 17 juta digital talent, artinya Indonesia kekurangan 600 ribu tenaga SDM ekonomi digital per tahun. • Rekomendasi Kebijakan. Diperlukan penyiapan SDM Digital, seperti Digital Student Development dan Intensive Preparation Career Program.

- Rekomendasi Kebijakan. Pengembangan dan Pemanfaatan SDM Digital, seperti Digital Talent Development dan Leverage Foreign Educated Talent.

Sesi Q&A:

1. Bagaimana strategi pendidikan yang diperlukan di era digital saat ini, terutama apalagi adanya learning loss?

Jawaban:

- Strategi yang harus diimplementasikan adalah adanya diversifikasi bahwa ada sebagian yang diarahkan untuk bekerja diperkantoran dan ada sebagian yang diarahkan untuk membackup riset baru. Memang keduanya saya adalah hal yang tidak mudah dan cenderung mahal dan belum tentu laku. Berdasarkan, salah satu studi yang pernah saya yang bawa dari 100 paten itu hanya 4 nya laku dan 100. Dengan demikian, kedua hal tersebut memang harus seimbang.

2. Apakah yang terjadi dilabor market apabila dua generasi pekerja yang sifatnya kolonial (bekerja dari jam 9 hingga jam 5) dan generasi pekerja millennials baru yang tidak terlalu strict. Apakah dua spektrum tersebut dapat bersaing dengan baik?

Jawaban:

- Tergantung prosesnya itu secepat apa, kalau prosesnya pelan-pelan ya generasi yang lebih lama yang kesulitan dengan teknologi masih bisa bertahan sambil menunggu waktu, tapi kalau proses transformasi nya sangat cepat memang bisa jadi memakan korban di beberapa sektor.
- Perlu digaris bawahi, apapun jenis profesi apapun bidang keilmuan dan skill yang yang diperlukan itu membutuhkan semacam kelincahan, dimana diperlukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan atas kebutuhan skill yang dibutuhkan dan sebagainya karena dalam sosiologi itu ada 1 istilah yang banyak sekali dibicarakan orang namanya uncertainty atau ketidak pastian dan modernity kata para sosiolog. Ya modernitas lanjut itu penuh dengan ketidakpastian dan kepastian itu dari dimensi apapun, baik itu dari ekonomi, dari bencana alam karena itu *agility adaptability* itu menjadi apa ketika kita membicarakan topik pekerjaan adaptasi sumber daya manusia.

3. Apa yang perlu dilakukan oleh pemerintah untuk menyeimbangi eksistensi dari dua kelompok pekerja tersebut?

Jawaban:

- Perlu diketahui, bahwa masyarakat punya hak untuk mendapatkan employment opportunities ya itu kayaknya salah satu indikator nih bawahnya itu government ya mungkin itu kita Oh ya pertama kita punya perangkat yang namanya skkni. Dimana, itu yang standar kompetensi itu sesungguhnya akan menggambarkan waffle keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan setiap pekerjaan dari sana kita bisa memprediksikan kalau yang level ini itu orang yang begini-begini SDM yang karakter atau keahliannya begini-begini Itu posisinya adalah ini dari situ. Mungkin kita bisa mengestimasi yang level 123 itu butuh jumlah SDM berapa yang level 456 berapa dan sebagainya cuman redeployment tenaga kerja ya itu memang tidak mudah memindahkan orang dari satu dinas ke dinas yang lain, dari 1 unit kantor ke kantor yang lain dan itu nggak mudah apalagi di sektor swasta gimana tangan pemerintah kan tidak bisa masuk sampai ke deployment itu.



L A P O R A N A K H I R

**BACKGROUND STUDY
RPJMN DAN RPJPN**

**Direktorat Ketenagakerjaan
Kementerian Perencanaan Pembangunan
Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan
Nasional (Bappenas)**

Daftar Isi

Daftar Isi	1
Daftar Gambar	2
Daftar Tabel	4
Daftar Singkatan	5
1. Pendahuluan	8
1.1. Latar Belakang	8
1.2. Tujuan Kajian	12
1.3. Ruang Lingkup Kajian	13
1.4. Manfaat Kajian	13
1.5. Output/Luaran	13
2. Topik 1: Analisis Tren dan Tantangan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia	13
2.1. Sistem Pendidikan Vokasi di Indonesia	13
2.2. Regulasi dari Pendidikan Vokasi di Indonesia	18
2.3. <i>Benchmarking</i> Sistem Pendidikan Vokasi	20
2.4. Tren Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia	21
2.5. Pendidikan Vokasi Selama COVID-19	29
2.6. Kualitas Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia	30
2.7. <i>Link and Match</i> Industri dan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan	33
3. Topik 2: Pasar Tenaga Kerja Muda Indonesia	36
3.1. Pasar Tenaga Kerja Muda di Indonesia	36
3.2. NEET di Indonesia	37
3.3. <i>Gig Economy</i> dan <i>Gig Worker</i> di Indonesia	39
4. Topik 3: Migrasi Internal & Migran Indonesia di Luar Negeri	45
4.1. Migrasi Internal	45
4.2. Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri	46
5. Topik 4: Perlindungan Pekerja di Indonesia	49
5.1. Kondisi Perlindungan Pekerja di Indonesia	49
5.2. Isu Perlindungan bagi Pekerja Informal	51
5.3. <i>"Missing Social Protection"</i> , Polemik Jaminan Hari Tua dan Kehilangan Pekerjaan bagi Pekerja	54
5.4. Gambaran Cakupan Perlindungan Pekerja Berdasarkan Data SAKERNAS	57
6. Arah dan Rekomendasi Kebijakan	60

Daftar Pustaka	63
Lampiran 1. Prospek Ekonomi Makro & Pengaruh <i>Scarring Effect</i> Terhadap Ketenagakerjaan	65
Lampiran 2. Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan	70
Lampiran 3. Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan	73

Daftar Gambar

Gambar 1.1. Pertumbuhan Ekonomi Tahunan (persen) dan Pendapatan Per Kapita Indonesia (USD harga berlaku)	6
Gambar 1.2. Rasio Ketergantungan dan Angka Kelahiran Total di Indonesia (Proyeksi SUPAS)	7
Gambar 1.3. Proporsi Angkatan Kerja Indonesia Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	7
Gambar 1.4. Angka Partisipasi Kasar Berdasarkan Tingkatan Pendidikan.....	8
Gambar 1.5. Capaian PISA Indonesia dibandingkan dengan Negara-Negara ASEAN lainnya, 2018	9
Gambar 1.6. Total Factor Productivity dan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia, 2011-2019.....	9
Gambar 1.7. Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja di 5 Negara ASEAN , 2011-2019.....	9
Gambar 2.1. Pekerja Anak di Indonesia	14
Gambar 3.1. Persentase Penduduk Lanjut Usia Bekerja berdasarkan Status Pekerjaan Utama.....	17
Gambar 3.2. Distribusi Pekerja Penduduk Lanjut Usia berdasarkan Jenjang Pendidikan	18
Gambar 3.3. Provinsi dengan Struktur Penduduk Tua di Indonesia	19
Gambar 3.4. Tingkat Pendidikan Lansia di Indonesia Pada 2016-2022	20
Gambar 4.1. Proporsi Pekerja menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan SMP ke Bawah (persen)	23

Daftar Tabel

Tabel 2.1. Box: Contoh Kasus Pekerja Anak di Indonesia	14
Tabel 3.1. Definisi Penduduk Usia Muda	Error! Bookmark not defined.

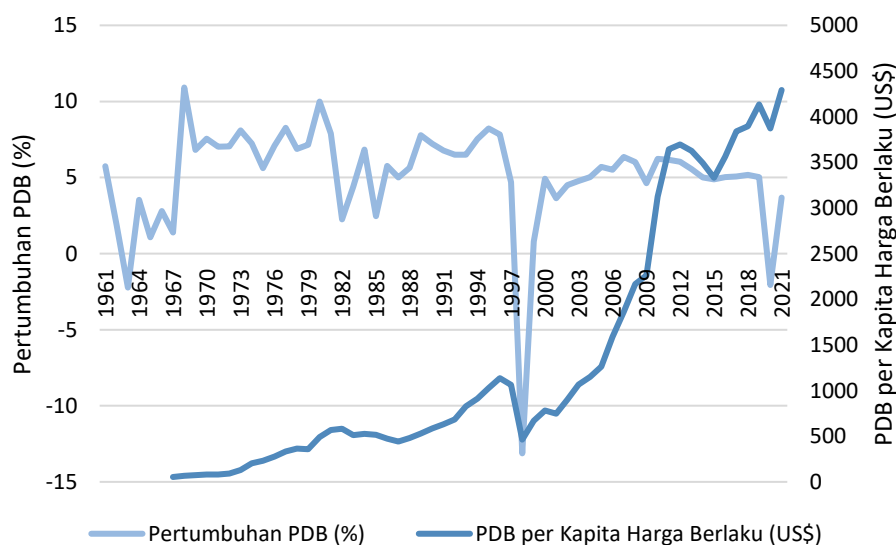
Daftar Singkatan

1. Pendahuluan

1.6. Latar Belakang

Menuju 100 tahun kemerdekaan Indonesia pada tahun 2045, salah satu target yang ingin dicapai Indonesia adalah menjadi negara berpendapatan tinggi, dimana Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia menjadi yang tertinggi ke-5 di dunia pada tahun 2045. Melihat dari besarnya nilai PDB Indonesia dalam beberapa tahun terakhir sebelum terjadinya pandemi COVID-19, secara nominal pendapatan per kapita Indonesia (nilai per kapita Gross National Income: GNI) meningkat dari USD 1.220 di 2005 menjadi USD 4.050 di tahun 2019, yang menempatkan Indonesia sebagai negara berpendapatan menengah atas. Namun demikian, rata-rata pertumbuhan ekonomi Indonesia cenderung stabil pada tingkat 5% antara tahun 2000-2019. Sayangnya, pandemi COVID-19 yang menghantam Indonesia dan negara-negara lain di dunia, turut menyeret Indonesia ke jurang resesi di tahun 2020, dan menjatuhkan posisi Indonesia kembali menjadi kelompok negara berpendapatan menengah bawah (Bloomberg, 2021). Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap target Indonesia untuk menjadi negara berpendapatan tinggi pada 2045 yang dapat terwujud atau tidak.

Gambar 1.1. Pertumbuhan Ekonomi Tahunan (persen) dan Pendapatan Per Kapita Indonesia (USD harga berlaku)



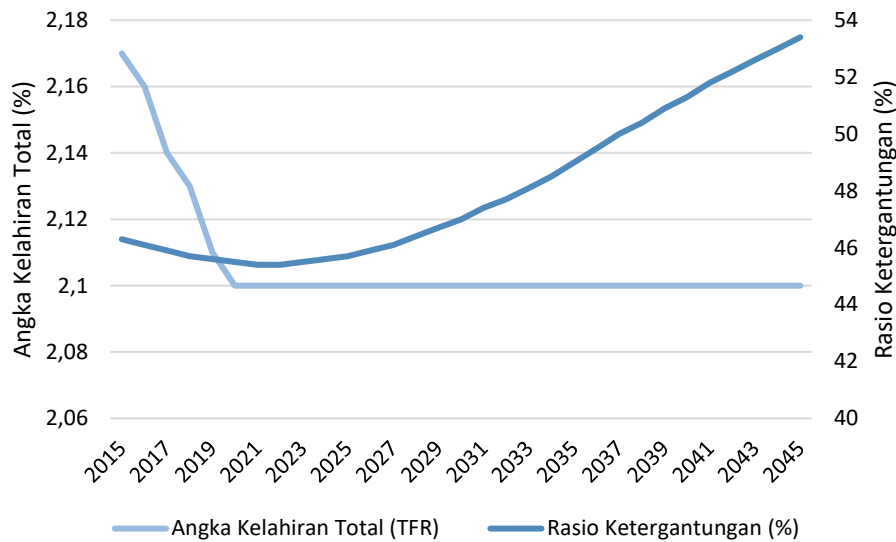
Sumber: World Bank (2021)

Secara umum, salah satu faktor pendukung capaian target Indonesia di tahun 2045 adalah kondisi demografi Indonesia, dimana Indonesia saat ini menikmati struktur penduduk yang didominasi oleh usia produktif dengan rasio ketergantungan⁶ yang rendah sebagai hasil proses penurunan fertilitas jangka panjang (Gambar 1.2.). Selain proporsi penduduk usia muda dan usia produktif yang tinggi, Indonesia memiliki keunggulan lainnya seperti lokasi

⁶ Rasio antara penduduk usia non-produktif (0-14 dan 65 tahun ke atas) terhadap usia produktif (15-64 tahun).

yang strategis, budaya penduduk yang beragam, dan berkembangnya kelompok penduduk berpendapatan menengah (Indrawati dan Kuncoro, 2021).

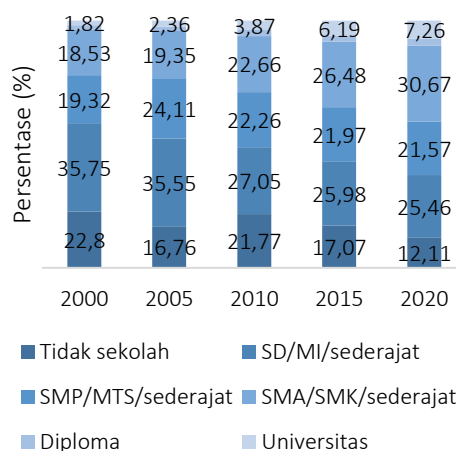
Gambar 1.2. Rasio Ketergantungan dan Angka Kelahiran Total di Indonesia (Proyeksi SUPAS)



Sumber: Badan Pusat Statistik

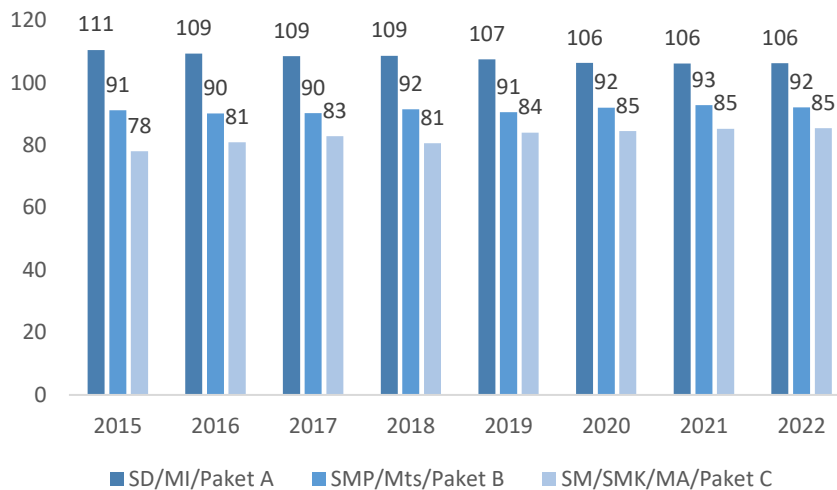
Namun demikian, struktur demografi yang menguntungkan dalam sisi jumlah belum diikuti sepenuhnya dari segi kualitas. Di satu sisi, dalam kurun waktu 2000-2020, Indonesia telah menunjukkan perbaikan dari aspek pendidikan *supply* tenaga kerja. Dalam hal ini, proporsi angkatan kerja Indonesia dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mengalami peningkatan, dan proporsi angkatan kerja tanpa pendidikan menurun secara signifikan dalam 2 dekade terakhir (lihat Gambar 1.3). Namun di sisi yang lain, walaupun terus mengalami peningkatan, Angka Partisipasi Kasar (APK) pendidikan menengah keatas masih dibawah 90 persen (Gambar 1.4).

Gambar 1.3. Proporsi Angkatan Kerja Indonesia Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan



Sumber Badan Pusat Statistik, SAKERNAS 2000-2020

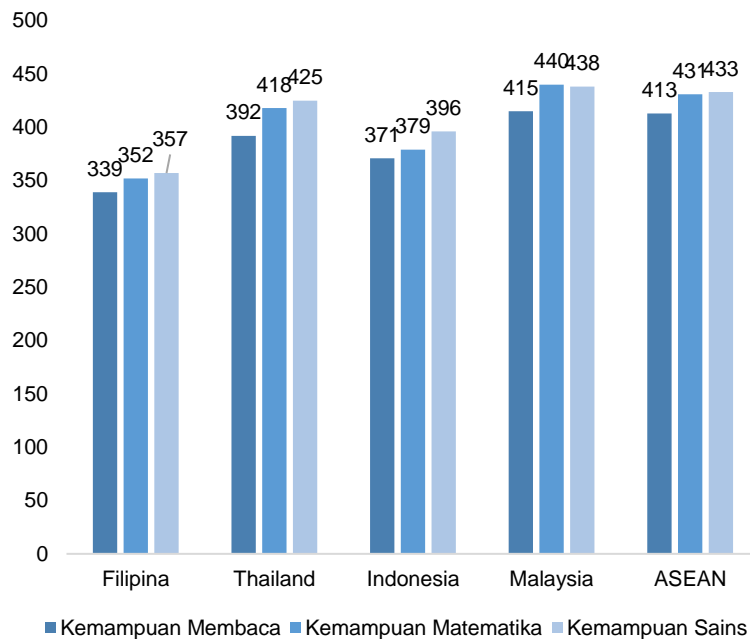
Gambar 1.4. Angka Partisipasi Kasar Berdasarkan Tingkatan Pendidikan



Sumber: Badan Pusat Statistik

Selain itu, salah satu ukuran kualitas sumberdaya manusia secara internasional dalam hal pendidikan dapat dilihat dari skor PISA (*Programme for International Student Assessment*) dari OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*). Gambar 1.5 menunjukkan bahwa dari segi skor PISA, kualitas sumberdaya manusia Indonesia masih relatif rendah dibandingkan skor PISA beberapa negara tetangga ASEAN. Capaian PISA 2018 menunjukkan bahwa Indonesia menduduki posisi 10 terbawah dari 79 negara yang berpartisipasi di tahun 2018. Kemampuan rata-rata membaca siswa Indonesia adalah 80 poin di bawah rata-rata OECD. Kemampuan siswa Indonesia juga masih berada di bawah capaian siswa di negara-negara ASEAN. Secara spesifik, kemampuan rata-rata membaca, matematika, dan sains siswa Indonesia secara berturut-turut adalah 42 poin, 52 poin, dan 37 poin di bawah rerata siswa ASEAN. Secara persentase, kurang lebih hanya 25% siswa Indonesia yang memiliki kompetensi membaca lebih atau sama dengan tingkat minimum, hanya 24% yang memiliki kompetensi matematika tingkat lebih atau sama dengan tingkat minimum, dan sekitar 34% siswa Indonesia yang memiliki kompetensi sains tingkat lebih atau sama dengan tingkat minimum (OECD, 2019).

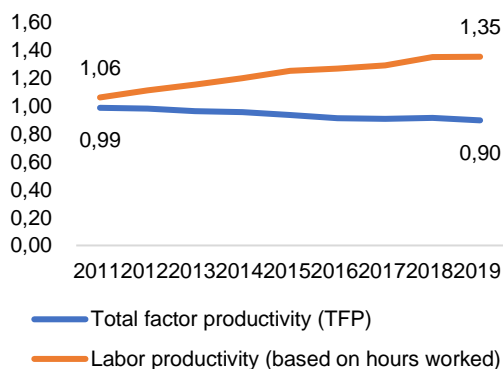
Gambar 1.5. Capaian PISA Indonesia dibandingkan dengan Negara-Negara ASEAN lainnya, 2018



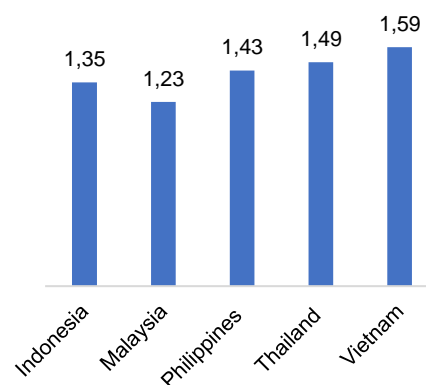
Sumber: PISA (2018)

Tantangan lainnya dalam mencapai target Indonesia 2045 untuk menjadi negara berpendapatan tinggi adalah terjadinya perlambatan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Data yang ada menunjukkan bahwa dalam kurun 10 tahun terakhir, Indonesia mengalami penurunan pada *Total Factor Productivity* (TFP), walaupun produktivitas tenaga kerja Indonesia justru menunjukkan peningkatan. Namun, jika dibandingkan dengan empat negara ASEAN lainnya, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih menunjukkan angka yang kurang kompetitif dibandingkan dengan beberapa negara tetangga seperti Filipina, Thailand, dan Vietnam.

Gambar 1.6. Total Factor Productivity dan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia, 2011-2019



Gambar 1.7. Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja di 5 Negara ASEAN, 2011-2019



Lebih lanjut, tantangan dari sisi ketenagakerjaan juga sangat beragam. Isu pekerja informal, *skill mismatch*, jaminan ketenagakerjaan, dan lainnya juga dapat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Indonesia mencapai target di 2045 sebagai negara berpendapatan tinggi. Untuk itu, kajian ini akan memaparkan beberapa topik terkait ketenagakerjaan dengan menampilkan data-data terkini terkait kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, untuk memberikan masukan rekomendasi dan arahan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045.

1.7. Tujuan Kajian

Adapun tujuan dari studi ini ditujukan untuk mengidentifikasi kondisi terkini pasar tenaga kerja di Indonesia dengan mengulas beberapa topik terkini di bidang ketenagakerjaan. Tujuan akhir studi ini adalah untuk memberikan masukan rekomendasi dan arahan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045. Secara khusus, tujuan kajian ini adalah:

1. Melakukan identifikasi permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan sebagai bahan perencanaan, yang terdiri dari pembahasan isu terkait pendidikan dan pelatihan vokasi (*Technical Vocational Education and Training* atau TVET), pekerja usia muda, pekerja migran, dan beberapa isu kontemporer ketenagakerjaan.
2. Menyusun sasaran, arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan yang dibutuhkan dalam penyusunan dokumen perencanaan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045.

1.8. Ruang Lingkup Kajian

Kajian ini menitikberatkan pada analisa terkait permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan yang terdapat di Indonesia, dimana secara khusus akan membahas isu terkait:

1. Analisis Tren dan Tantangan Pendidikan Vokasi dan Pelatihan di Indonesia;
2. Pasar Tenaga Kerja Muda di Indonesia;
3. Migrasi Internal dan Migran Indonesia di Luar Negeri;
4. Perlindungan Pekerja di Indonesia.

1.9. Manfaat Kajian

Identifikasi isu strategis dari keempat topik yang dijabarkan pada bagian sebelumnya diharapkan akan membantu dalam memahami konteks kondisi ketenagakerjaan yang terdapat di Indonesia dan bagaimana rekomendasi kebijakan yang dapat diberikan sebagai bagian dari *background study* RPJMN dan RPJPN. Hasil ulasan dari kajian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang berkepentingan, khususnya bagi pengambilan kebijakan terkait dengan rancangan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan di

Indonesia. Lebih lanjut, studi ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Terlebih, secara khusus, studi ini bertujuan untuk merangkum permasalahan dan isu strategis terkini yang dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan yang relevan.

1.10. Output/Luaran

Kajian ini ditujukan untuk menghasilkan output berupa *Background Study* RPJMN 2025-2029 dan RPJPN Tahun 2025-2045 di Bidang Ketenagakerjaan. Adapun dokumen tersebut merupakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang bidang ketenagakerjaan yang tersusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan.

2. Topik 1: Pekerja Anak

Untuk membangun sebuah ekonomi harus dimulai dari membangun manusianya. Hal ini sejalan dengan studi Benhabib & Spiegel (1994) yang menemukan adanya peran yang positif dari modal manusia terhadap pembangunan ekonomi. Akan tetapi, terdapat satu permasalahan yang tidak dapat dihindari dalam pembentukan modal manusia, yaitu pekerja anak. Berdasarkan Konvensi International Labor Organization (ILO) No. 138 (1973) dan No. 182 (1999), pekerja anak mengacu pada pekerjaan yang dapat merampas masa kanak-kanak, hak memperoleh pendidikan, kesehatan, keamanan, dan perkembangan mental. Konvensi ILO No. 138 yang kemudian diratifikasi oleh UU RI Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) menetapkan usia minimum untuk bekerja adalah 18 tahun. Terdapat pengecualian bagi anak berusia 15-18 tahun untuk melakukan pekerjaan yang tidak berbahaya dan anak berusia 12-14 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan. Sementara itu, anak berusia di bawah 12 tahun dilarang melakukan jenis pekerjaan apapun. Meskipun telah terdapat peraturan sedemikian rupa, faktanya, pada tahun 2016, satu dari sepuluh anak atau sekitar 152 juta anak di dunia menjadi pekerja anak (ILO, 2017). Sejak tahun 2000 hingga saat ini jumlah pekerja anak memang terus mengalami penurunan. Akan tetapi, angka tersebut masih jauh dari cita-cita dunia yang tercantum dalam SDGs poin 8.7, yaitu untuk menghapus pekerja anak pada tahun 2025.

2.1. Undang-undang dan Peraturan di Indonesia tentang Anak

Seperti halnya di negara lain, di Indonesia anak-anak dianggap sangat berharga, baik sebagai diri mereka sendiri maupun sebagai sumber daya manusia yang akan menentukan masa depan negara. Oleh karena itu merupakan kewajiban bagi bangsa-bangsa dan para orang tua untuk menjamin agar setiap anak memiliki peluang terbaik untuk tumbuh sehat, memperoleh akses pendidikan yang layak dan pada gilirannya untuk menjadi warga negara yang produktif di masa depan. Adalah kewajiban bagi bangsa dan para orang tua juga untuk menjamin dan melindungi anak-anak dari segala jenis situasi berbahaya dan membahayakan bagi mereka. Singkatnya, semua pihak memiliki kewajiban yang sama untuk melakukan segala kemungkinan upaya dalam rangka menjamin pemenuhan hak asasi manusia bagi anak-anak.

Batasan Umur

Anak-anak adalah laki-laki dan perempuan yang berusia di bawah 18 tahun. Definisi ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan berikut:

- Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi pada 1990 (melalui Keputusan Presiden Nomor 36) mendefinisikan usia di bawah 18 sebagai anak-anak kecuali, berdasarkan hukum, kedewasaan telah dicapai lebih awal,
- Konvensi ILO Nomor 138 dan diratifikasi oleh Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 menyatakan dasar usia minimum untuk bekerja di Indonesia adalah 15,
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak mendefinisikan anak sebagai mereka yang berusia di bawah 18 tahun, termasuk bayi yang masih dalam rahim ibu mereka,
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan tenaga kerja anak-anak adalah mereka yang berusia kurang dari 18 tahun.
- Peraturan Pemerintah No. 6/2006 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Anak
- Peraturan Pemerintah No. 59/2019 tentang Koordinasi Perlindungan Anak

Hak dan Perlindungan Anak

Pekerja anak memiliki sejarah panjang dan umumnya itu dipandang sebagai bentuk pelanggaran hak-hak anak. Seperti orang tua mereka, anak-anak juga mempunyai hak-hak mereka sendiri. Konvensi ILO No 182 tahun 1999 tentang Larangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak disahkan oleh Undang-undang Nomor 01 tahun 2000. Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi, Komite Aksi Nasional (KAN) untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Terburuk dari Buruh Anak dibentuk melalui Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 2001. KAN kemudian membentuk Rencana Aksi Nasional (RAN) yang bertujuan untuk mencegah dan menghapuskan anak-anak terlibat dalam semua jenis bentuk-bentuk terburuk pekerja anak. Terkait dengan upaya perlindungan terhadap anak-anak dari pengaruh pekerjaan yang buruk, Keppres 59 tahun 2002 telah mengidentifikasi 13 jenis pekerjaan terburuk untuk anak, yaitu:

1. mempekerjakan anak-anak sebagai pelacur
2. mempekerjakan anak-anak di pertambangan
3. mempekerjakan anak-anak sebagai penyelam Mutiara
4. mempekerjakan anak-anak di bidang konstruksi
5. menugaskan anak-anak di anjungan penangkapan ikan lepas pantai (yang di Indonesia disebut jermal)
6. mempekerjakan anak-anak sebagai pemulung
7. melibatkan anak-anak dalam pembuatan dan kegiatan yang menggunakan bahan peledak
8. mempekerjakan anak-anak di jalanan
9. mempekerjakan anak-anak sebagai tulang punggung keluarga

10. mempekerjakan anak-anak di industri rumah tangga (*cottage industries*)
11. mempekerjakan anak-anak di perkebunan
12. mempekerjakan anak-anak dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan usaha penebangan kayu untuk industri atau mengolah kayu untuk bahan bangunan dan pengangkutan kayu gelondongan dan kayu olahan
13. mempekerjakan anak-anak dalam berbagai industri dan kegiatan yang menggunakan bahan kimia berbahaya

Peraturan terbaru pada anak-anak adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2007 tentang Anti Perdagangan manusia. Pasal 1 peraturan mengharuskan bahwa seorang anak adalah seseorang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak-anak yang masih dalam kandungan ibu. Terdapat 4 hak dasar yang dimiliki anak yaitu hak atas kelangsungan hidup, hak tumbuh dan berkembang, hak atas perlindungan dari kekerasan dan eksploitasi, dan hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat.

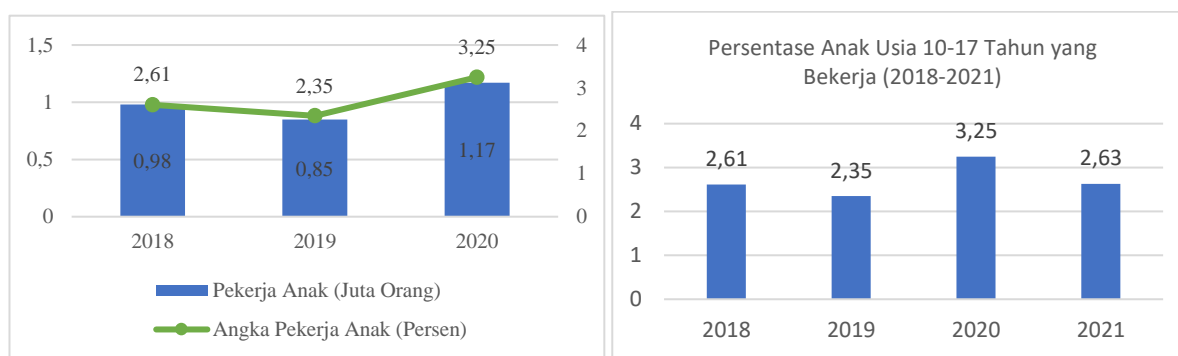
2.2. Pekerja Anak di Indonesia

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia mencatat bahwa terdapat sekitar 1,6 juta anak berusia 5-17 tahun yang bekerja pada tahun 2019. Angka ini mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan tahun 2017, dimana pada tahun tersebut total pekerja anak sekitar 1,2 juta anak. Peningkatan ini menunjukkan bahwa isu pekerja anak tidak dapat diabaikan, terutama dengan adanya cita-cita bangsa bebas pekerja anak pada tahun 2022.

Persentase jumlah pekerja anak usia 10-17 tahun di Indonesia pada tahun 2018 sebesar 2,61 persen mengalami sedikit penurunan pada tahun 2019 menjadi 2,35 persen atau sekitar 850 ribu orang. Pada tahun 2020, jumlah penduduk usia 10-17 tahun yang termasuk pekerja anak di Indonesia meningkat menjadi 1,17 juta orang. Peningkatan jumlah pekerja anak ini juga diikuti oleh meningkatnya persentase angka pekerja anak yaitu sebesar 3,25 persen pada tahun 2020 (BPS, 2021). Jumlah pekerja anak di Indonesia yang masih cukup besar menunjukkan bahwa tujuan Indonesia bebas pekerja anak pada tahun 2022 belum sepenuhnya dapat tercapai. Kondisi ini diperburuk dengan adanya pandemi Covid-19. Apabila tidak ada langkah mitigasi, persentase pekerja anak akan terus meningkat setidaknya selama 4 tahun terakhir (ILO, 2021).

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, anak-anak berusia 10-17 tahun yang menjadi pekerja di dalam negeri sebesar 2,63% pada 2021. Persentase ini turun 0,62 poin dari tahun sebelumnya. Berdasarkan jenis kelamin, anak laki-laki lebih banyak yang menjadi pekerja dibandingkan perempuan, yaitu 2,67 berbanding 2,6%. Pekerja anak merupakan anak yang melakukan pekerjaan dalam jangka waktu pendek, di luar waktu sekolah, dan tanpa unsur eksploitasi. Misalnya dalam rangka membantu orangtua, melatih tanggung jawab, disiplin atau keterampilan. Pekerja anak berisiko putus sekolah, telantar, dan masuk dalam situasi-situasi yang membahayakan diri sehingga mengancam tumbuh kembang yang optimal.

Gambar 2.1. Pekerja Anak di Indonesia



Sumber: BPS (2021)

Tabel 2.1. Box: Contoh Kasus Pekerja Anak di Indonesia

Eksplorasi Anak di Ladang Tembakau

Indonesia merupakan produsen tembakau terbesar kelima di dunia dengan lebih dari 500.000 pertanian tembakau yang tentunya memerlukan tenaga kerja yang banyak. ILO memperkirakan lebih dari 1,5 juta anak usia 10 tahun sampai 17 tahun bekerja di pertanian Indonesia.

Sebagian besar mulai bekerja sejak usia 12 tahun sepanjang musim tanam. Human Rights Watch membuat penelitian lapangan di tiga provinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan penelitian, banyak anak mengeluh mual, muntah, dan sakit kepala. Di samping itu, terjadi keracunan nikotin secara konsisten yang dapat memengaruhi perkembangan otak anak.

Pekerja Anak di Industri Kelapa Sawit

Pekerja anak telah lama menjadi noda hitam dalam industri minyak sawit global yang memiliki kapitalisasi pasar sangat tinggi. Meskipun sering dianggap sebagai anak-anak yang hanya membantu keluarga mereka di akhir pekan atau sepulang sekolah, tetapi hal ini telah diidentifikasi sebagai masalah oleh kelompok hak asasi manusia, Perserikatan Bangsa-bangsa, dan pemerintah Amerika Serikat. Para pekerja anak bersentuhan dengan pupuk dan beberapa pestisida yang dilarang. Seiring bertambahnya usia, mereka mendorong gerobak yang berisi buah dengan berat tiga kali lipat dari berat mereka. Beberapa menyangi dan memangkas pohon tanpa alas kaki. Sementara remaja laki-laki memanen tandan sawit yang cukup besar untuk dihancurkan.

Sumber: Kasus-kasus Pekerja Anak di Indonesia (kompas.com)

2.3. Keputusan Anak untuk Bekerja

Keputusan anak untuk bekerja atau sekolah berkaitan sangat erat ((De Silva dan Sumarto, 2015; Hidayatina dan Ozanne, 2019). Berdasarkan data BPS, Angka Partisipasi Kasar (APK) pada setiap jenjang pendidikan pada kelompok rumah tangga pendapatan terendah di tahun 2015-2020 menunjukkan pergerakan yang relatif stagnan. Begitu pula dengan angka anak tidak bersekolah pada jenjang SMP dan SMA mengalami kenaikan pada tahun 2020

dibandingkan tahun sebelumnya. Jika dibandingkan antar kelompok pengeluaran, masih terdapat disparitas yang cukup besar baik APK maupun angka anak tidak bersekolah pada kelompok pengeluaran terendah dan teratas.

Pekerja anak sangat erat kaitannya dengan orangtua, dimana keputusan mengirim anak bekerja merupakan keputusan rumah tangga. Untuk melihat hubungan antara pekerja anak dan dewasa, Basu & Van (1998) memodelkan pekerja anak berdasarkan dua asumsi (aksioma), yaitu *luxury axiom*, dimana rumah tangga akan mengirim anaknya ke pasar tenaga kerja hanya jika pendapatan rumah tangga tersebut sangat rendah, dan *substitution axiom*, dari sudut pandang perusahaan, pekerja dewasa dan anak merupakan substitusi. Dengan kata lain, pekerja anak dapat mensubstitusi pekerja dewasa. Akan tetapi, pada kenyataannya, pekerja anak tidak seproduktif pekerja dewasa (Todaro & Smith, 2011).

2.4. Penyebab Anak menjadi Pekerja Anak

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan penyebab anak memutuskan untuk bekerja (Effendi 1993, 54).

1. Teori strategi kelangsungan hidup rumah tangga, masyarakat miskin memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki, termasuk pekerja keluarga untuk membantu keluarga saat mengalami tekanan ekonomi. Pekerja keluarga biasanya adalah anak-anak yang belum dewasa.
2. Teori transisi industrialisasi, berkembangnya industri membutuhkan modal yang cukup besar untuk meningkatkan produksi. Para pengusaha akan menekan biaya produksi dengan menggunakan tenaga kerja anak dan wanita. Hal ini dikarenakan tenaga kerja anak dan wanita cenderung dapat dibayar dengan upah yang rendah, namun memiliki produktivitas yang tinggi.

Menurut ILO (2019) terdapat beberapa penyebab munculnya pekerja anak.

1. **Kemiskinan.** Kemiskinan yang dihadapi keluarga memaksa anak-anak ikut membantu perekonomian dengan menjadi pekerja anak.
2. **Biaya Pendidikan.** Biaya pendidikan yang cukup tinggi dan orang tua yang tidak sanggup membiayai sekolah anak merupakan salah satu penyebab anak putus sekolah dan memilih bekerja. Selain itu, terkadang sekolah gratis yang tersedia memberikan mutu yang buruk dan kurikulum yang tidak tepat. Bahkan, di daerah pedesaan sering dijumpai lokasi sekolah yang jauh.
3. **Perekonomian informal.** Pekerja anak sering dijumpai di perusahaan-perusahaan kecil yang bergerak di sektor informal. Perusahaan tersebut tidak terdaftar sehingga sering luput dari pemantauan organisasi pekerja.
4. **Upah pekerja anak.** Upah pekerja anak yang relatif lebih murah menyebabkan mempekerjakan anak menjadi pilihan yang menarik. Selain itu, pekerja anak juga tidak menjadi anggota serikat pekerja dan dianggap lebih mudah diatur dan dikendalikan.

5. **Tidak adanya organisasi pekerja.** Serikat pekerja umumnya tidak dijumpai di sektor informal sehingga pengawasan pekerja anak tidak dapat dilaksanakan.
6. **Adat dan sikap social.** Adanya beberapa paham yang masih sering terjadi bahwa lebih baik menyekolahkan anak laki-laki dari pada perempuan sehingga anak perempuan lebih rawan menjadi pekerja anak.

3. Topik 2: Pekerja Lansia

Publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tahun 2015 mengungkapkan bahwa seluruh dunia saat ini sedang mengalami isu penuaan penduduk. Hal ini disebabkan oleh bertambahnya komposisi penduduk kelompok tua di negara maju maupun negara berkembang. Tingginya komposisi penduduk tua di beberapa negara tentu bisa berpengaruh terhadap struktur penduduk secara keseluruhan. Tingginya komposisi penduduk kelompok tua bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya penurunan angka kelahiran dan juga angka kematian, serta peningkatan dalam angka harapan hidup. PBB memperkirakan terdapat 841 juta jiwa penduduk di dunia pada tahun 2013 yang berstatus lanjut usia (dalam publikasi BPS, 2015). Peningkatan jumlah penduduk lanjut usia ini diperkirakan akan terus meningkat hingga mencapai 2 miliar pada tahun 2050.

Tingkat partisipasi pria dan wanita yang berusia 55 tahun ke atas sejak pertengahan 1990 memang mengalami peningkatan yang signifikan. Peningkatan ini terlihat jelas untuk kelompok usia 55-64 tahun. Tetapi, beberapa waktu terakhir individu yang berusia 65 tahun ke atas tetap berada dalam angkatan kerja. Peningkatan yang terjadi pada pria mengindikasikan terdapat penurunan pensiun atau penurunan partisipasi angkatan kerja pada usia yang lebih muda. Sedangkan bagi wanita, peningkatan partisipasi angkatan kerja dapat dikaitkan dengan pertumbuhan jumlah pekerja usia muda dan perubahan perilaku pensiun (Grigoli, Koczan, dan Topalova, 2018).

Usia pensiun seseorang juga merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan jika kita berbicara tentang keputusan lansia bekerja. Usia pensiun ini bisa menjadi salah satu indikator penting dalam kebijakan yang terkait dengan jaminan sosial maupun tenaga kerja. (Samorodov, 1999) mengungkapkan bahwa peningkatan usia pensiun ini akan mampu meningkatkan penawaran tenaga kerja, mampu meningkatkan pendapatan sebagai hasil dari bekerja, serta jika dilihat dari kacamata makro hal ini mampu meningkatkan perolehan pajak pendapatan di suatu negara. Usia pensiun di beberapa bisa saja menjadi berbeda. Banyak faktor yang akan menyebabkan perbedaan usia pensiun di beberapa negara ini. Seperti misalnya di beberapa negara sedang berkembang, seseorang jika sudah menginjak usia lansia, akan memutuskan untuk tetap bekerja pada sektor-sektor informal sampai produktivitasnya semakin menurun.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia mendefinisikan penduduk lanjut usia (lansia) sebagai mereka yang telah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun ke atas. Seiring semakin membaiknya fasilitas dan layanan kesehatan,

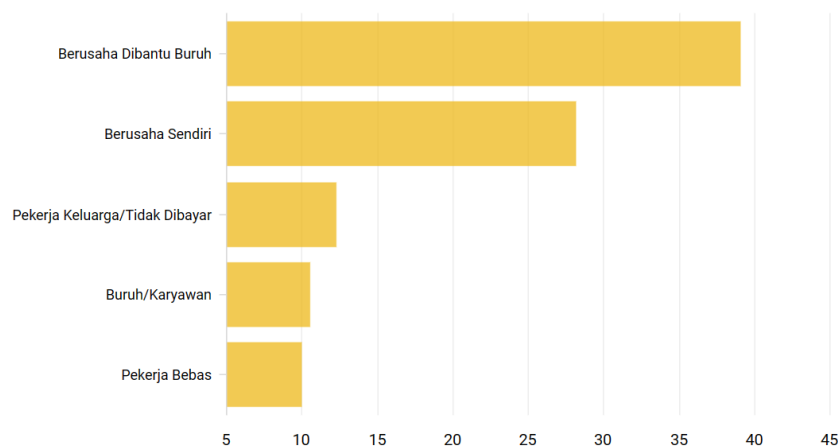
terkendalinya tingkat kelahiran, meningkatnya angka harapan hidup, serta menurunnya tingkat kematian, maka jumlah dan proporsi penduduk lanjut usia terus mengalami peningkatan. Secara global, terdapat 727 juta orang yang berusia 65 tahun atau lebih pada tahun 2020 (UN, 2020). Jumlah tersebut diproyeksikan akan berlipat ganda menjadi 1,5 miliar pada tahun 2050. Selama lima puluh tahun terakhir, persentase penduduk lanjut usia di Indonesia meningkat dari 4,5 persen pada tahun 1971 menjadi sekitar 10,7 persen pada tahun 2020. Angka tersebut diproyeksi akan terus mengalami peningkatan hingga mencapai 19,9 persen pada tahun

3.1. Pasar Tenaga Kerja Lansia di Indonesia

Usia pensiun ini bisa menjadi salah satu indikator penting dalam kebijakan yang terkait dengan jaminan sosial maupun tenaga kerja. Samorodov (1999) mengungkapkan bahwa peningkatan usia pensiun ini akan mampu meningkatkan penawaran tenaga kerja, mampu meningkatkan pendapatan sebagai hasil dari bekerja, serta jika dilihat dari kaca mata makro hal ini mampu meningkatkan perolehan pajak pendapatan di suatu negara. Barrientos, dkk (2003) dalam Kaushal (2014) mengatakan bahwa di negara-negara yang sudah memberikan jaminan sosial bagi lansia mampu menurunkan rata-rata usia pensiun di negara tersebut.

Pada 2018, penduduk lanjut usia (lansia) di Indonesia berjumlah 24,49 juta orang atau sekitar 9,27% dari total penduduk. Sekitar 49,79% atau sekitar 12,19 juta orang di antaranya masih bekerja. Para lansia yang sedang bekerja terbagi atas beberapa kategori status pekerjaan utama. Sebanyak 39,07% lansia atau 4,76 juta orang bekerja dengan bantuan buruh. Provinsi terbesar dalam kategori tersebut berada di Nusa Tenggara Timur (NTT) sebanyak 55,04%. Kategori kedua adalah lansia yang bekerja dengan berusaha sendiri, yakni bekerja dengan risiko yang ditanggung secara ekonomis. Di Indonesia, kategori tersebut berjumlah 28,16% atau 3,43 juta orang. Kedua kategori tersebut diikuti dengan lansia sebagai pekerja keluarga atau tidak dibayar sebesar 12,26% atau 1,49 juta orang. Adapun 10,54% atau 1,28 juta orang bekerja sebagai buruh atau karyawan. Kategori paling kecil berstatus pekerja bebas sebesar 9,97% atau 1,21 juta orang dengan wilayah terbesar berasal dari Jawa Barat.

Gambar 3.1. Persentase Penduduk Lanjut Usia Bekerja berdasarkan Status Pekerjaan Utama



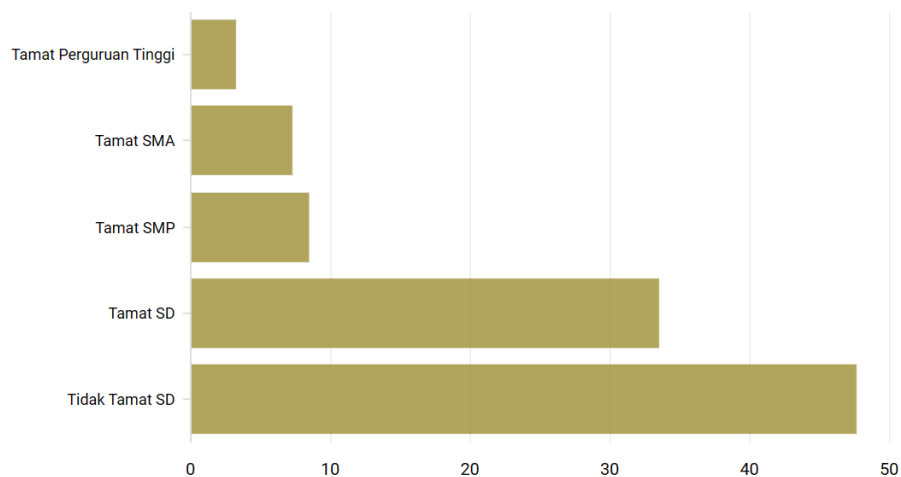
Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan Statistik Penduduk Lanjut Usia 2018, terdapat 9,27% atau 24,49 juta penduduk lanjut usia (lansia) di Indonesia. Persentase lansia yang bekerja pada 2018 mencapai 49,79%. Hal tersebut menunjukkan bahwa satu dari dua lansia masih bekerja di usia tuanya. Persentase pada 2018 meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Tercatat lansia yang bekerja pada 2015 sebesar 46,53%, 2016 sebesar 47,37%, dan 2017 sebesar 47,92%.

Jika melihat distribusi lansia pada 2018, pekerja lansia didominasi oleh lansia berpendidikan rendah. Pekerja lansia yang tidak tamat sekolah dasar (SD) hampir setengah dari total pekerja lansia lainnya menurut jenjang pendidikan, yaitu sebesar 47,59%. Distribusi terbesar selanjutnya terdapat di jenjang pendidikan SD, yaitu sebesar 33,5%.

Pekerja lansia yang merupakan lulusan sekolah menengah pertama (SMP) dan sekolah menengah atas (SMA) masing-masing sebesar 8,43% dan 7,26%. Sementara itu, pekerja lansia yang lulusan perguruan tinggi hanya 3,22%. BPS menyebutkan tingginya pekerja lansia yang berpendidikan rendah disebabkan lansia yang berpendidikan tinggi telah memiliki kekayaan yang cukup untuk masa tuanya dibandingkan dengan pendidikan rendah.

Gambar 3.2. Distribusi Pekerja Penduduk Lanjut Usia berdasarkan Jenjang Pendidikan



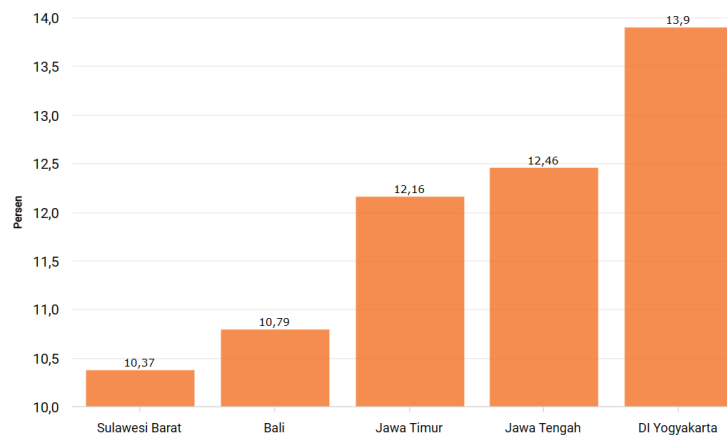
Sumber: Badan Pusat Statistik

Sinyal mengenai penuaan penduduk di Indonesia mulai terdeteksi sejak 2000 silam. Ketika itu, hasil Sensus Penduduk pada tahun tersebut menunjukkan persentase lansia Indonesia sudah melebihi 7 persen. Menurut publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) 2017, kini statistik penuaan penduduk sudah terjadi di lima provinsi di mana tiga di antaranya berada di Pulau Jawa. Definisi yang digunakan oleh BPS, suatu wilayah dikatakan memiliki struktur penduduk menua, jika persentase lansia lebih dari 7 persen dan akan menjadi struktur penduduk tua jika melebihi 10 persen. Lima provinsi hasil susenas 2017 itu yakni DI Yogyakarta (13,90 persen), Jawa Tengah (12,46 persen), Jawa Timur (12,16 persen), Bali (10,79 persen) dan Sulawesi Barat (10,37 persen).

Pada 2017, secara nasional fenomena ini terlihat berdasarkan komposisi penduduk, di mana persentase lansia sedikit lebih tinggi dibandingkan balita (8,97 persen berbanding 8,95

persen). Namun, berdasarkan proyeksi penduduk hasil SP 2010, Indonesia baru akan mencapai struktur penduduk tua setelah tahun 2020.

Gambar 3.3. Provinsi dengan Struktur Penduduk Tua di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik

Selanjutnya BPS juga memproyeksikan jumlah penduduk Indonesia pada 2022 mencapai 275 juta jiwa. Sebanyak 29 juta jiwa di antaranya atau satu dari sepuluh penduduk adalah lansia atau sudah berusia 60 tahun ke atas. Di tengah ramainya isu generasi *sandwich*, terdapat 16 juta lansia, separuh lebih dari jumlah lansia di Indonesia, masih aktif bekerja. Angka ini terus bertambah dari tahun ke tahun. Hanya sedikit lansia yang bekerja di sektor formal, misalnya menjadi direktur, guru, dosen, peneliti, atau politisi. Mayoritas mereka mencari nafkah di sektor informal. Sejak 2016, delapan dari sepuluh pekerja lansia melakukan pekerjaan informal. Sepertiga dari total lansia bekerja, membuka usaha dibantu buruh tidak tetap. Sepertiga lainnya membuka usaha sendiri. Sisanya menjadi pekerja keluarga atau tidak dibayar, dan pekerja bebas.

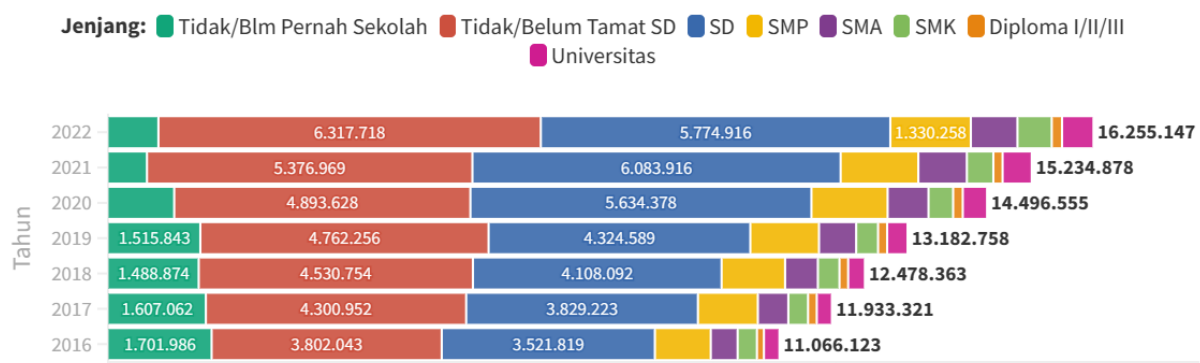
Dilihat dari jenis kelamin, lansia laki-laki Indonesia paling banyak bekerja dengan berusaha sendiri. Sedangkan lansia perempuan paling banyak bekerja dibantu buruh tidak tetap. Sementara lima besar lapangan usaha yang diisi lansia adalah agraris, perdagangan, manufaktur, akomodasi dan makan minuman, dan jasa lainnya. Dapat dikatakan, enam dari sepuluh pekerja lansia berkulat di bidang pertanian, kehutanan, dan perikanan. Bekerja di sektor informal menjadikan lansia sebagai pekerja yang rentan. Karena tidak memiliki perlindungan ketenagakerjaan, kontrak pekerjaan, maupun imbalan yang layak. Kondisi serupa berlaku juga untuk mereka yang bukan lansia dan bekerja di sektor informal.

Data BPS menunjukkan pada 2021 satu dari lima lansia bekerja lebih dari 48 jam dalam seminggu. Melebihi jam kerja *fresh graduate* yang masuk pukul 9.00 dan pulang pukul 17.00 selama enam hari kerja. Merujuk pada Konvensi International Labour Organization (ILO) lama jam kerja tersebut didefinisikan sebagai bekerja berlebihan. Jam kerja maksimum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah 40 jam per minggu. Lamanya waktu yang lansia alokasikan untuk bekerja ternyata tak serta merta

menjamin ekonomi mereka. Sebagian besar masih berada pada status ekonomi rendah dan hampir separuh lansia berada pada kelompok pengeluaran terbawah.

Hasil Sakernas Agustus 2021 memperlihatkan bahwa sekitar satu dari tiga pekerja lansia mendapat upah rendah, terutama pekerja lansia perempuan dan pekerja lansia di perdesaan. Adapun dari sisi pendapatan, rata-rata penghasilan lansia bekerja di Indonesia ada di kisaran Rp1.340.000 per bulan. Namun, separuh dari total pekerja lansia mendapatkan penghasilan tak sampai satu juta rupiah per bulan. Dana pensiun sebagai penjamin hari tua hanya dapat memenuhi lima persen lansia di negara ini. Meskipun sudah berusia senja dan berpenghasilan rendah, satu dari dua lansia di Indonesia masih menjadi kepala rumah tangga. Mereka masih dibebani tanggung jawab menjadi tulang punggung keluarga karena masih menampung anaknya yang sudah menikah, bahkan cucunya. Kondisi tersebut bisa disebabkan karena perspektif sosial masyarakat Indonesia bahwa pengambilan keputusan dan pemenuhan kebutuhan sehari-hari rumah tangga menjadi tanggung jawab dari anggota yang paling senior. Padahal, dari sisi Kesehatan orang yang sudah berusia lanjut pasti mengalami penurunan fungsi tubuh.

Gambar 3.4. Tingkat Pendidikan Lansia di Indonesia Pada 2016-2022



Sumber: Badan Pusat Statistik

3.2. Kebijakan Perlindungan Lansia

Banyaknya lansia yang masih harus bekerja mencukupi kebutuhan hidupnya tentunya membutuhkan perhatian dari pemerintah. Tentu perlu pengarusutamaan isu lansia di semua bidang dan semua tingkatan masyarakat. Terdapat Undang Undang Nomor 13 Tahun 1998 yang menjadi payung hukum untuk kesejahteraan lansia di Indonesia Pengarusutamaan isu lansia juga dapat diterapkan dengan memberi kesempatan kepada lansia untuk terlibat dalam pembangunan yang inklusif. Pada tingkat masyarakat, khususnya keluarga, pengarusutamaan lansia dapat dilakukan dengan memastikan pemenuhan kebutuhan fisik dan psikis. Kesejahteraan lansia sama pentingnya dengan tumbuh kembang anak. Meningkatkan perlindungan untuk lansia sama dengan mempersiapkan masa depan diri sendiri. Karena pada hakikatnya semua manusia akan renta pada waktunya.

Fenomena penuaan penduduk (*ageing population*) ini bisa dimanfaatkan sebagai bonus demografi kedua bagi dunia. Ketika suatu negara mengalami peningkatan populasi lansia yang masih produktif dan dapat memberikan sumbangan bagi perekonomian, maka negara tersebut tengah mengalami bonus demografi kedua. Akan tetapi, kondisi ini membutuhkan prasyarat tersedianya lansia yang sejahtera dan produktif dalam jumlah yang cukup.

Pemerintah telah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan penduduk lanjut usia, baik melalui peraturan tertulis, kebijakan, maupun program pembangunan.

- Pasal 28H Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan pemerintah untuk menjaga kesehatan masyarakat lansia agar tetap hidup sehat dan produktif secara sosial maupun ekonomi. Pemerintah wajib menjamin ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan memfasilitasi kelompok lanjut usia untuk dapat tetap hidup mandiri dan produktif secara sosial dan ekonomis.
- Undang-Undang tentang Kesejahteraan Lanjut Usia (UU Nomor 13 Tahun 1998)
- Peraturan Menteri Sosial tentang Standar Nasional Rehabilitasi Sosial Lanjut Usia (Permensos Nomor 5 Tahun 2018) juga telah disahkan guna memastikan lansia sejahtera dan mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan masyarakat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial bagi Lanjut Usia Potensial meliputi berbagai upaya: 1. pelayanan keagamaan dan mental spiritual; 2. pelayanan kesehatan; 3. pelayanan kesempatan kerja; 4. pelayanan pendidikan dan pelatihan; 5. pelayanan untuk mendapatkan kemudahan dalam penggunaan fasilitas, sarana, dan prasarana umum; 6. pemberian kemudahan dalam layanan dan bantuan hukum; serta 7. bantuan sosial.

4. Topik 3: Mismatch Pendidikan dan Upah

Mismatch pendidikan merupakan ketidaksesuaian antara tingkat atau bidang pendidikan yang dicapai oleh pekerja terhadap jenis pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena *mismatch* pendidikan dapat dibagi dalam dua dimensi yaitu, *vertical mismatch* dan *horizontal mismatch*. *Vertical mismatch* merupakan ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan terhadap jenis pekerjaan. Sementara itu, *horizontal mismatch* adalah ketidaksesuaian antara bidang studi pendidikan dengan jenis pekerjaan.

Terdapat tiga bentuk kesesuaian antara pekerjaan dan pendidikan (*educational match*). Pertama, jika tingkat pendidikan yang dicapai oleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi jenis pekerjaan atau disebut dengan *required education/well match*. Kedua, jika tingkat pendidikan yang dicapai pekerja lebih tinggi daripada kualifikasi jenis pekerjaan disebut dengan

overeducation. Ketiga, jika tingkat pendidikan yang dicapai tenaga kerja lebih rendah daripada kualifikasi jenis pekerjaan disebut dengan *undereducation*. *Mismatch* pendidikan dalam pasar tenaga kerja dapat berbentuk *overeducation* atau *undereducation*.

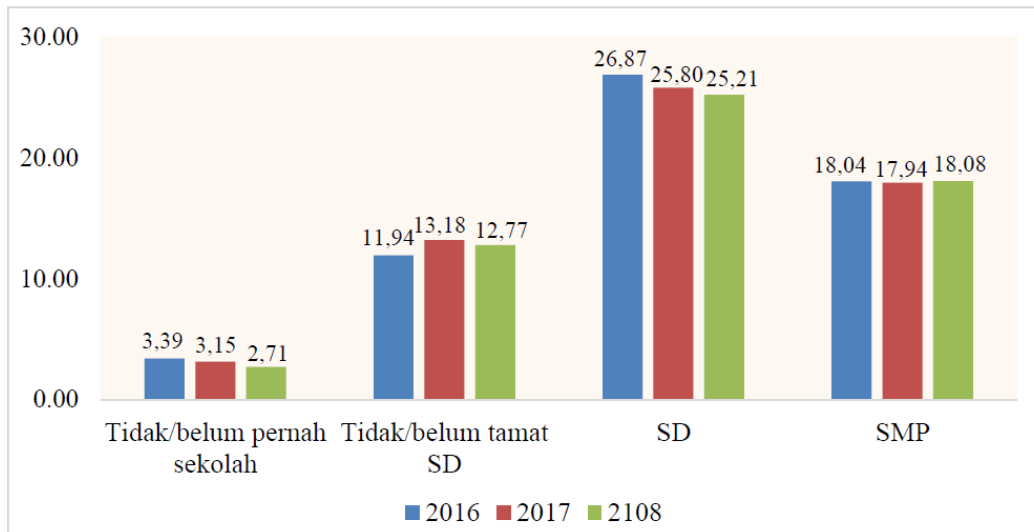
4.1. *Mismatch* Pendidikan

Mismatch pendidikan di Indonesia masih cukup tinggi. Jika dilihat menurut jenis kelamin, pekerja laki-laki cenderung *overeducation* dibanding pekerja perempuan. Selanjutnya, dilihat dari kelompok umur, *overeducation* cenderung dialami oleh pekerja umur kurang dari 35 tahun. *Overeducation* berpengaruh negatif dan *undereducation* berpengaruh positif terhadap penghasilan tenaga kerja. Jika dilihat menurut jenis kelamin, pekerja perempuan *overeducation* akan mengalami penalti upah sedikit lebih besar dibanding pekerja laki-laki *overeducation*. Demikian halnya dengan pekerja umur diatas 35 tahun.

Proses mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang tingkat pendidikan bukanlah sesuatu yang mudah, terutama di negara sedang berkembang. Ketidaksielarasan antara lapangan pekerjaan dengan pertumbuhan angkatan kerja mengakibatkan sebagian individu pada akhirnya menerima pekerjaan dengan persyaratan kualifikasi pendidikan di bawah capaian pendidikan mereka atau disebut *overeducation* (Groot dan Van den Brink 2000; McGuinness 2006). *Overeducation* dapat muncul dari keputusan sukarela individu, sehingga *overeducation* juga menjadi peran pensinyalan yang memungkinkan pekerja untuk mengimbangi kurangnya keterampilan tertentu lainnya atau untuk mempermudah akses ke pasar tenaga kerja (Garcia-Mainar dan Montuenga 2019). Keterbatasan lapangan juga menyebabkan sebagian individu gagal menemukan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya (Wolbers 2003; Verhaest, Sellami, dan van der Velden 2017) sehingga dapat memicu pengangguran.

Adanya *mismatch* pendidikan mengakibatkan investasi pendidikan tersebut menjadi sesuatu yang tidak efisien karena produktivitas dari tiap individu tidak dapat digunakan secara optimal. ILO (2017), pada tahun 2017 kondisi qualification mismatch di Indonesia cukup tinggi yakni mencapai 60 persen. Proporsi pekerja dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama (SMP) ke bawah masih mendominasi, meskipun trennya menunjukkan kecenderungan yang semakin menurun. Pada tahun 2018, proporsi pekerja dengan tingkat pendidikan terakhir SMP ke bawah sebesar 59 persen, dengan rincian 2,71 persen pekerja tidak/belum pernah sekolah, 12,77 persen pekerja tidak/belum tamat Sekolah Dasar (SD) dan yang tertinggi adalah pekerja dengan latar belakang pendidikan tamat SD sebesar 25,21 persen. Kondisi ini mengindikasikan adanya peluang terjadinya *undereducation* di Indonesia.

Gambar 4.1. Proporsi Pekerja menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan SMP ke Bawah (persen)



***Mismatch* pendidikan dalam pasar tenaga kerja dapat berbentuk *overeducation* atau *undereducation*.**

Alba-Ramirez (1993); Hartog (2000); Black (2000) menyebutkan bahwa terdapat tiga bentuk kesesuaian antara pekerjaan dan pendidikan (*educational match*).

1. Jika tingkat pendidikan yang dicapai oleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi jenis pekerjaan atau disebut dengan *required education/well match*.
2. Jika tingkat pendidikan yang dicapai pekerja lebih tinggi daripada kualifikasi jenis pekerjaan disebut dengan *overeducation*.
3. Jika tingkat pendidikan yang dicapai tenaga kerja lebih rendah daripada kualifikasi jenis pekerjaan disebut dengan *undereducation*.

***Overeducation* merupakan suatu bentuk respon bagi pekerja untuk meningkatkan atau mempertahankan posisinya agar tidak menganggur.**

4.2. Penyebab *Mismatch*

Mismatch dapat disebabkan oleh beberapa faktor yakni: 1. tingginya biaya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan (Dolado, Jansen, dan Jimeno 2009), 2. adanya ketidaksempurnaan informasi dalam pasar kerja (Bender dan Heywood 2006), 3. kurangnya pengalaman kerja (Groot dan Van den Brink 2000), dan 4. terbatasnya pilihan serta tidak adanya kesempatan kerja, sementara orang harus memenuhi kebutuhan hidupnya (Safuan dan Nazara 2005).

Fenomena *overeducation* merupakan permasalahan serius yang terkait dengan efisiensi dan berdampak tidak hanya pada tingkat individu, tetapi juga perusahaan, bahkan perekonomian nasional. Jumlah peningkatan pendapatan yang diterima oleh *overeducation* lebih rendah dibandingkan dengan yang *well matched*. Jika dilihat berdasarkan *gender*, peningkatan

pendapatan yang diterima oleh perempuan baik *well matched* maupun *overeducation* lebih rendah dibandingkan laki-laki. Jika dilihat berdasarkan *gender*, dampak *mismatch* vertikal terhadap pendapatan adalah sama, baik pada laki-laki maupun perempuan. Sementara itu, pada *mismatch* horizontal perempuan memiliki pendapatan lebih rendah daripada mereka yang *welmatch*. Sebaliknya, tidak ada dampak yang signifikan pada pendapatan laki-laki dengan *mismatch* horizontal.

Mismatch pendidikan menurut tingkat pendidikan dan karakteristik sosial demografi

Pekerja laki-laki cenderung banyak mengalami *mismatch* pendidikan, baik *overeducation* maupun *undereducation* dibanding pekerja perempuan. Hal ini diduga karena pada umumnya laki-laki memiliki peran sebagai kepala keluarga yang bertugas menafkahi keluarganya. Adanya kewajiban tersebut, mendorong laki-laki cenderung lebih tidak memilih-memilih jenis pekerjaan. Pekerja kelompok umur kurang dari 35 tahun cenderung *overeducation* dibanding *undereducation*. Sebaliknya pekerja kelompok umur di atas 35 tahun cenderung lebih banyak *undereducation* dibanding *overeducation*. Pekerja dengan tingkat pendidikan SMA ke atas cenderung dikategorikan *overeducation* dibanding *undereducation*. Pekerja dengan latar belakang pendidikan S2/S3 seluruhnya dikategorikan sebagai pekerja *overeducation*. Pekerja dengan tingkat pendidikan di bawah SD seluruhnya dikategorikan sebagai pekerja *undereducation*. Pekerja dengan tingkat pendidikan terakhir SD tidak ada yang dikategorikan sebagai *overeducation*.

Kelompok umur 25-34 mengalami kecenderungan *overeducation* paling tinggi dibanding kelompok umur lainnya. Kondisi ini diduga karena pada kelompok umur tersebut, seseorang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga ada kecenderungan untuk menerima pekerjaan apapun. Pada kelompok umur 45 tahun ke atas cenderung mengalami proporsi *undereducation* yang lebih tinggi dibanding *overeducation*. Tingginya *undereducation* pada kelompok umur lebih tua diduga berhubungan dengan pengalaman kerja yang didapat oleh pekerja.

Berdasarkan status perkawinan, pekerja berstatus kawin cenderung mengalami *overeducation* dibanding pekerja berstatus tidak kawin. Hal ini diduga bahwa seseorang berstatus kawin akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap kebutuhan keluarganya dibanding yang bukan. Tuntutan ini yang akhirnya mendorong seseorang untuk bekerja, dan bahkan dengan suka rela untuk menerima pekerjaan di bawah standar pendidikannya.

Jika dilihat menurut wilayah tempat tinggal, pekerja yang tinggal di wilayah Indonesia bagian barat cenderung *overeducation* dibanding pekerja wilayah lain. Ini menandakan bahwa pekerja di wilayah Indonesia bagian barat sebagian besar memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibanding wilayah lain.

4.3. Status *mismatch* pendidikan pekerja

Berdasarkan data Sakernas terdapat 75,04 persen pekerja di Indonesia berpendidikan memadai (*required education*), 11,43 persen teridentifikasi *overeducation* dan 13,53 persen teridentifikasi *undereducation*. Rata-rata *years of overeducation* (surplus pendidikan) pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Rata-rata surplus pendidikan pekerja pria sekitar 0,72 tahun dan pekerja perempuan sekitar 0,19 tahun. Rata-rata *years of undereducation* (defisit pendidikan) untuk pekerja laki-laki dan perempuan masing-masing adalah 0,84 tahun dan 0,79 tahun.

Terdapat dua alasan mengapa pekerja yang dikategorikan *overeducation* cenderung menerima upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja dengan kategori *adequately education*. Pertama, jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja *overeducation* diduga merupakan jenis pekerjaan yang cenderung berpenghasilan rendah. Artinya, bahwa pekerja *overeducation* bekerja di suatu jenis pekerjaan yang rata-rata pekerjaannya berpendidikan rendah atau cenderung berupah rendah. Kedua, pekerja *overeducation* tersebut diduga kurang produktif dalam artian bahwa pendidikan berlebih tidak menjamin peningkatan produktivitas. Hal ini seolah-olah menunjukkan bahwa pekerja *overeducation* lebih rentan terhadap masalah moral, dan dipandang sebagai karyawan yang kurang produktif sehingga kurang diinginkan. Pendidikan berlebih (*surplus schooling*) tidak selalu meningkatkan produktivitas dan karenanya tidak akan selalu dihargai dengan pendapatan yang lebih tinggi.

Selain itu juga terdapat fenomena bahwa pekerja *undereducation* cenderung memiliki keuntungan penghasilan dibanding pekerja *overeducation* dan *adequately education*. Hal ini menjelaskan bahwa pekerja dengan kategori *undereducation* cenderung menjadi pekerja yang sangat baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena dipercaya untuk melakukan pekerjaan meskipun memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Hal ini juga menunjukkan adanya hubungan antara *overeducation*, *undereducation* dan kemampuan. Pekerja *overeducation* yang kurang mampu akan menjadi kurang produktif. Sementara itu, pekerja *undereducation* yang lebih mampu, tingkat kinerjanya akan di atas rata-rata. Penjelasan ini menyiratkan adanya hubungan negatif antara kemampuan dan *overeducation* dan hubungan positif antara kemampuan dan *undereducation*.

Pengaruh *undereducation* pada pekerja laki-laki lebih besar dibanding pengaruh *overeducation* terhadap upah. Hal ini tercermin dari nilai koefisien *undereducation* yang lebih besar dibanding koefisien *overeducation*. Dapat dimaknai bahwa laki-laki cenderung sebagai penopang utama perekonomian keluarga maka akan cenderung mencari pekerjaan yang terbaik dan sesuai dengan kemampuannya. Sekalipun dikategorikan sebagai pekerja *undereducation*, pekerja tersebut akan bekerja secara maksimal agar tetap memperoleh upah yang maksimal juga.

Sementara itu, pada perempuan justru terjadi pola yang sebaliknya. Pekerja perempuan mengalami pengaruh *overeducation* yang lebih besar dibanding *undereducation* terhadap penghasilan. Hal ini dapat dimaknai, meskipun perempuan memiliki tingkat

pendidikan yang lebih tinggi dari laki-laki namun mengingat statusnya sebagai ibu rumah tangga dan hanya sebagai *backup* keuangan rumah tangga (bukan penghasil utama) maka perempuan cenderung rela menerima pekerjaan apa saja yang tidak terlalu mengganggu tugas utamanya dalam mengurus rumah tangga meskipun itu di bawah tingkat pendidikannya

5. Arah dan Rekomendasi Kebijakan

Setelah dilakukan identifikasi beberapa permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pada topik pekerja anak, pekerja lansia, dan mismatch upah pekerja, maka bagian ini akan memaparkan beberapa rekomendasi kebijakan sebagai masukan dalam penyusunan dokumen perencanaan RPJMN 2025-2029 dan RPJPN 2025-2045.

5. Rekomendasi kebijakan terkait isu pekerja anak, antara lain:
 - a. Kondisi pekerja anak dapat berdampak negatif terhadap kemampuan dasar, khususnya kemampuan literasi, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan anak di masa yang akan datang. Kebijakan-kebijakan yang melarang pekerja anak memang penting untuk ditegakkan, tetapi akar permasalahan yang menyebabkan terjadinya pekerja anak, seperti kemiskinan, tidak dapat diabaikan.
 - b. Pengeluaran rumah tangga per kapita juga berpengaruh terhadap kemampuan anak. Dengan kata lain, semakin tinggi kesejahteraan suatu rumah tangga, kemampuan literasi dan numerasi anaknya akan semakin baik. Para pemangku kebijakan dapat berfokus pada hal ini dalam rangka menghapus pekerja anak di Indonesia.
 - c. Kemudian, untuk tujuan jangka panjang, pemangku kebijakan juga dapat meningkatkan capaian pendidikan ataupun kemampuan dasar anak dan mengatasi permasalahan pekerja anak melalui pendidikan calon kepala rumah tangga ataupun calon orangtua. Dari penelitian ini terlihat bahwa pendidikan kepala rumah tangga memiliki efek kuat yang positif terhadap nilai ujian anak. Oleh karena itu, investasi terhadap pendidikan yang dilakukan sekarang dapat memiliki efek positif pada masa yang akan datang.
6. Rekomendasi kebijakan terkait isu aspirasi pekerja lansia, antara lain:
 - a. Pemerintah harus mengambil langkah berupa pembuatan kebijakan yang mendukung kesejahteraan lansia. Program-program yang disusun haruslah juga menasar kelompok lansia yang jelas lebih rentan dibanding golongan umur yang lain.
 - b. Pemerintah harus bisa mengupayakan pemerataan kepemilikan jaminan sosial hari tua bagi lansia. Saat ini seperti yang kita ketahui bersama bahwa jumlah lansia di Indonesia yang memiliki jaminan sosial hari tua masih sangat sedikit jumlahnya.
7. Rekomendasi kebijakan terkait *mismatch* Pendidikan dan upah, antara lain:
 - a. Pengaruh *overeducation* terlihat lebih besar untuk pekerja perempuan dan pekerja berusia di atas 35 tahun. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan upah pekerja perempuan berusia di atas 35 tahun tersebut agar lebih sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikannya.

- b. Pemerintah mendorong pihak swasta selaku pemberi kerja agar lebih terlibat dalam proses pendidikan/pelatihan bagi para calon pekerja, salah satunya dengan menyediakan tempat magang.
- c. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang turut memengaruhi pendapatan. Oleh karena itu, semua pihak perlu mendorong tercapainya pendidikan yang lebih baik. Semakin tinggi pendidikan dapat memberikan peluang lebih besar bagi individu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan upah lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- ILO. (2021). Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience (No. 2).
- Manning, C., & Junankar, P. N. (1998). Choosy Youth or Unwanted Youth? A Survey of Unemployment. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 34(1), 55-93. doi: 10.1080/00074919812331337280
- OECD. 2019. Programme for International Students Assessment (PISA)- Results from PISA 2018, Country Note: Indonesia.
https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf diunduh pada Juli 2022.
- Okumura, Reiko. 2019. Transitions to employment of young people in Indonesia. Australian National University.
- Pasay dan Quarina. 2010. School Choice and Parental Background: A Case of Indonesian General and Vocational Secondary Education in 2007. *Journal of Population*, Vol 15. No 2:137-159
- Pritadrajati. 2018. From School to Work: Does Vocational Education Improve Labour Market Outcomes? An Empirical Analysis of Indonesia. Working Paper Series: Macroeconomic Policy and Financing for Development Division. United Nations ESCAP.
- Suzanne Naafs & Tracey Skelton (2018) 'Youthful futures? Aspirations, education and employment in Asia', *Children's Geographies*, 16:1, 1-14, DOI: 10.1080/14733285.2018.1402164
- World Bank, 2017. Indonesia's Global Worker: Juggling Opportunities & Risks
- World Bank, 2019. Indonesia Skills Development Project (P166693).
- World Bank. 2020. The Promise of Education in Indonesia.
- UNESCO. 2020. TVET Country Profile: Indonesia.
- UNESCO-UNEVOC. 2008. Vocational Education and Training and the Labour Market – A Comparative Analysis of China and Germany

Lampiran 1. Prospek Ekonomi Makro & Pengaruh *Scarring Effect* terhadap Ketenagakerjaan

Webinar Seri 1: Prospek Ekonomi Makro & Pengaruh <i>Scarring Effect</i> terhadap Ketenagakerjaan Tanggal: 16 Juni 2022		
No.	Pembicara (Institusi)	Penjelasan
1.	Eka Chandra Buana (Bappenas)	<p>4. Kondisi Perekonomian dan Tantangan Saat Ini</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beberapa harga komoditas energi dan pangan seperti gas alam, minyak, dan gandum mengalami peningkatan secara signifikan yang dimulai pada Q4- 2021 akibat dampak perang Rusia-Ukraina. Perang Rusia-Ukraina juga memperparah gangguan rantai pasokan global yang mengakibatkan penurunan proses produksi industri pada Kawasan Eropa sebagai salah satu importir komoditas energi terbesar dari Rusia. • Pandemi COVID-19 telah menyebabkan global shock dan supply shock bagi perekonomian global. Hal tersebut diperparah dengan adanya tensi geopolitik Rusia-Ukraina yang telah memperparah rantai pasokan global. Seiring dengan pasokan pangan yang semakin berkurang, banyak negara telah memulai melakukan pembatasan ekspor pangan, dengan jumlahnya semakin bertambah dari 3 negara menjadi 15 negara (mencerminkan 16 persen perdagangan global) • Perang memperparah gangguan rantai pasok global dan meningkatkan tekanan inflasi global. Beberapa negara di dunia mengalami peningkatan inflasi hingga mencapai rekor. Tekanan inflasi sebagian besar dipicu oleh lonjakan harga komoditas energi. Meskipun demikian, IMF memproyeksikan tekanan inflasi cenderung rendah untuk negara berkembang Asia di tahun 2022. • Sebagian besar bank sentral global mulai menaikkan suku bunga kebijakan dan mulai menurunkan pembelian surat berharga sebagai respons tekanan pada inflasi. Terdapat potensi munculnya fenomena <i>fight to quality</i>, yang ditandai oleh keluarnya aliran modal asing. • The Fed pada pertemuan FOMC (3-4 Mei) telah menaikkan suku bunga sebesar 50 bps menjadi 0,75-1,00%. Kenaikan tersebut merupakan dua kali berturut sebagai respons untuk mengendalikan inflasi dan terbesar sejak tahun 2000. The Fed juga akan mulai mengurangi kepemilikan aset pada neraca sebesar USD 9 triliun pada 1 Juni. Selain itu, The Fed juga memberikan sinyal kenaikan suku bunga sebesar 50 bps dalam pertemuan FOMC selanjutnya. • Kenaikan suku bunga the Fed telah menyebabkan bahwa <i>return</i> investasi akan menjadi lebih baik dibandingkan dengan negara lain. Hal tersebut akan menimbulkan potensi risiko <i>sudden stop</i>, yakni pembalikan modal asing jangka pendek ke luar negeri dalam jangka pendek dan tentunya menempatkan asetnya dari investasi yang berisiko ke instrumen investasi lain yang risikonya lebih rendah (<i>flight to quality</i>) dan berdampak pada negara berkembang. • Pengetatan keuangan global yang telah diawali oleh the Fed dan diikuti oleh Sebagian besar bank sentral global juga telah menimbulkan risiko depresiasi nilai tukar yang harus dihadapi oleh setiap negara, yang ditunjukkan indeks dolar mengalami peningkatan. Sementara itu, nilai tukar riil pada beberapa negara juga mengalami peningkatan, yang mencerminkan penurunan daya saing perdagangan. • Berbagai risiko global seperti peningkatan inflasi, perang Rusia-Ukraina, peningkatan harga komoditas, serta disrupsi rantai pasok, mendorong berbagai lembaga internasional untuk merevisi proyeksi pertumbuhan tahun 2022 ke bawah. Hal ini juga tercermin pada

		<p>proyeksi pengangguran dunia tahun 2022 yang lebih tinggi dibanding tahun 2023.</p> <p>5. Dampak Krisis Global Terhadap Perekonomian Jangka Panjang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sebagian besar Provinsi mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja, dan sulit pulih dalam jangka pendek. • Ekonomi Indonesia tumbuh stagnan dan berpotensi untuk tumbuh lebih rendah seiring dengan output potensial yang diperkirakan terus menurun dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan tingkat produktivitas Indonesia yang terus menurun sejak 2010 dan tertinggal dibandingkan dengan negara sebanding. • Akibat dari krisis COVID-19 dan tensi geopolitik, gap semakin melebar. Pertumbuhan ekonomi 5% tidak dapat mengembalikan level PDB pada trajektori tanpa krisis dan diperlukan pertumbuhan ekonomi tinggi melalui transformasi ekonomi. Trajektori diperkirakan dapat kembali pada 2030. • Risiko Stagflasi (Pertumbuhan ekonomi stagnan dan inflasi tinggi) untuk Indonesia relatif rendah dan berada di bawah negara tetangga, seperti Malaysia dan Thailand. Namun, pertumbuhan produktivitas Indonesia perlu menjadi perhatian karena menjadi penyumbang risiko stagflasi yang cukup tinggi. • Ketidakpastian global menyebabkan dunia usaha belum kembali ke tingkat normal, ditandai dengan masih rendahnya total kapasitas produksi terpakai apabila dibandingkan dengan level pra pandemi. Sejalan dengan hal tersebut, TPT yang juga tercatat belum kembali ke level pra pandemi. Dari sisi sektoral, pekerja sektor industri belum kembali ke level pra pandemi, namun nilai tambah sektor industri telah kembali tumbuh yang menyiratkan adanya kebutuhan tenaga kerja yang lebih produktif dan terampil. • Berdasarkan kondisi tenaga kerja, sebagian besar daerah belum kembali pulih ke level pra-pandemi. Hanya Riau dan Gorontalo yang sudah sepenuhnya pulih. Hal tersebut dikarenakan tingkat pengangguran dan jumlah tenaga kerja informal yang lebih tinggi serta rata-rata upah masih rendah dibandingkan level pra-pandemi dipengaruhi oleh <i>shifting</i> tenaga kerja ke sektor yang bernilai tambah lebih rendah <p>6. Rekomendasi Kebijakan Jangka Menengah Panjang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penanganan dampak pandemi terhadap tenaga kerja menjadi salah satu prioritas pemerintah. • Memaksimalkan pemulihan sektor manufaktur untuk meningkatkan keterampilan pekerja. • Memperbaiki mismatch antara dunia pendidikan dan dunia kerja. • Peningkatan kualitas SDM. • Peningkatan literasi digital bagi tenaga kerja.
2.	Raden Muhammad Purnagunawan (UNPAD)	<p>4. Covid-19 Pandemic & Potential Scarring Effect</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Scarring Effect</i> didefinisikan sebagai output jangka panjang yang berkurang relatif terhadap proyeksi pra-pandemi. Hal ini dapat terjadi karena kerusakan modal, tenaga kerja, dan produktivitas akibat pandemi. (IMF, 2020). • <i>Scarring Effect</i> didefinisikan sebagai peningkatan kemungkinan masa pengangguran di masa depan dan pengurangan upah berikutnya sebagai akibat dari pengangguran di awal tahun kerja seseorang (Glatt & Wunnawa, 2018). • Covid-19 dapat memicu Scarring Effect dari segi human capital, physical capital, dan firm's network. <p>5. Respon Pemerintah Saat Ini</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melindungi masyarakat melalui perluasan perlindungan sosial.

		<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan berbagai kebijakan untuk menyelamatkan bisnis dan pekerjaan. • Pemberlakuan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja. • Menyediakan pelatihan bagi para pekerja. <p>6. Kesimpulan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja sudah mulai menunjukkan pemulihan. • Pandemi Covid-19 memiliki <i>Scarring Effect</i> langsung dan jangka panjang bagi pasar tenaga kerja. • Respons pemerintah cukup efektif dalam mengelola dampak negatif pandemi Covid-19 di pasar tenaga kerja. • Meski demikian, sebagian besar respons pemerintah masih terfokus untuk meringankan dampak langsung dari pandemi COVID-19. • Kebijakan untuk mengatasi <i>Scarring Effect</i> jangka panjang masih perlu dikembangkan.
3.	Dyah Pritadrajati (Bappenas)	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan informal bangkit kembali dan porsi informalitas kembali ke tingkat pra-pandemi atau lebih tinggi. Dampaknya dalam jangka panjang dari kegagalan pemulihan pekerjaan formal dapat menyebabkan peningkatan yang terus-menerus ke ekonomi informal. • <i>Scarring effect</i> akibat guncangan pengangguran. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan cenderung meratakan hierarki dengan memotong lapisan manajemen menengah sebagai tanggapan langsung selama krisis. Dengan demikian, jumlah pekerja berpengalaman yang tidak proporsional kemungkinan besar akan tergusur. • <i>Scarring effect</i> yang signifikan dari pekerjaan informal sebelumnya, pada rata-rata, dengan penalti upah sebesar 4,9%. Efeknya terutama didorong oleh pekerja muda berusia 25-34 tahun. • <i>Scarring effect</i> kerja informal, menurut tingkat pendidikan. Lulusan sekolah menengah atas yang tidak dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya harus bertahan dengan pekerjaan bergaji rendah atau berwiraswasta, di mana kesempatan pelatihan sangat minim, dan kemungkinan tidak lebih unggul daripada saat menganggur. • Kehilangan pembelajaran karena penutupan sekolah, dan dampaknya terhadap pekerjaan di masa depan. Penutupan sekolah karena COVID-19 dapat mengakibatkan hilangnya total antara 0,9 dan 1,2 tahun pembelajaran sekolah yang disesuaikan, dan rata-rata antara 25-35 poin pada PISA skor membaca siswa. Pengurangan antara US\$408 dan US\$578 per siswa dalam pendapatan tahunan mendatang setara dengan kehilangan nilai sekarang dalam pendapatan seumur hidup untuk semua siswa antara US\$253 dan 359 miliar, atau 24 hingga 34 persen dari PDB 2020. • Rekomendasi Kebijakan. Memperkuat jaring pengaman sosial dan investasi publik dapat membatasi luka dan meningkatkan ketahanan. Reformasi peningkatan pertumbuhan untuk mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja. Kebijakan pasar tenaga kerja aktif untuk menurunkan kerugian pendapatan setelah pemindahan pekerjaan. • Rekomendasi Kebijakan. Revitalisasi sistem pendidikan nasional untuk fokus pada hasil belajar siswa. Pemerintah pusat dan daerah dapat bekerja sama dengan guru dan sekolah untuk mengidentifikasi anak-anak tersebut dengan risiko tertinggi tidak mengejar ketinggalan dan putus sekolah. Pastikan ketahanan masa depan dengan meningkatkan kualitas materi pembelajaran jarak jauh dan kapasitas guru.
4.	Devanto Shasta Pratomo (Universitas Brawijaya)	<ul style="list-style-type: none"> • Pada tahun 2020 proporsi pekerja sektor formal kembali ke level sebelum 2015 (dibawah 40%), mengindikasikan pergeseran pekerja formal-informal. Pertumbuhan pekerjaan sektor formal yang lambat mengindikasikan terjadinya <i>scarring effect</i> pada formalitas pasar kerja.

		<ul style="list-style-type: none"> • Rata rata tingkat upah cenderung untuk turun selama pandemi, dan belum kembali ke level sebelum pandemi. Tingkat Upah di sektor pertanian relatif lebih stabil dibandingkan industri pengolahan dan jasa. • Pertumbuhan <i>underemployment rate</i> lebih rendah bagi pekerja wanita dibandingkan pekerja laki laki: mengindikasikan kebutuhan untuk menyeimbangkan dengan pekerjaan domestik bagi pekerja perempuan. • Secara rata-rata tingkat pengangguran anak muda memang 3 kali dibandingkan total tingkat pengangguran. • Youth NEET meningkat pada awal pandemi, terutama yang memiliki pendidikan tinggi (SMA dan universitas). Mereka cenderung “wait and see” terhadap kondisi ekonomi, terutama karena sektor formal yang terbatas. • Tingkat pengangguran cenderung menurun untuk pekerja perempuan (terutama youth). Pertumbuhan sektor perdagangan dan jasa menjadi peluang bagi pekerja perempuan. Pendidikan juga menjadi motor yang penting. • 51.5% Pekerja adalah underqualified, 40% adalah well-matched, dan 8.5% pekerja adalah overqualified. Meskipun perusahaan memerlukan baik hard dan soft-skills: institusi pendidikan selayaknya fokus juga pada analytical dan <i>problem solving</i>, integritas, teamwork, dan <i>personality</i>. • Implikasi kebijakan. Setiap tahun secara rata-rata 2 juta pekerjaan diciptakan dan lebih dari 3 juta penduduk selesai pendidikan. Sehingga jumlah pekerjaan memang terbatas. (WB, 2021). Investasi dalam sektor yang menyerap banyak tenaga kerja (UU Cipta Kerja). • Implikasi kebijakan. Terbatasnya sektor formal, memaksa penduduk usia muda yang berpendidikan tinggi untuk menunggu kesempatan kerja yang lebih baik (luxury unemployment). • Implikasi kebijakan. Informasi pasar kerja yang menjadi barometer bertemunya demand dan supply di pasar kerja. Labour Market Information System yang komprehensif, bekerja sama dengan swasta, menyajikan real-time kondisi pasar kerja dsb. • Implikasi kebijakan. Partisipasi kerja perempuan Indonesia yang rendah masih menyimpan peluang untuk berkembang, misal aturan yang pro terhadap perempuan, penguatan UMKM berbasis rumah tangga, akses transportasi yang ramah perempuan, dsb. • Implikasi kebijakan. Menjaga Pengeluaran Pendidikan. Menjaga siswa tetap di sekolah dan investasi pendidikan berdampak pada prospek ketenagakerjaan jangka Panjang (<i>upskilling dan reskilling</i>). Antisipasi terhadap terjadinya <i>learning loss</i> selama pandemi.
--	--	--

Sesi Q&A:

5. Kebijakan dekomposisi yang seperti apa yang perlu diterapkan dalam menghadapi *scarring effect* akibat pandemi-19?

Jawaban:

- Kebijakan yang dibentuk oleh pemerintah sudah sangatlah memperhatikan dekomposisi. Kebijakan bantuan pemerintah yang ada pun itu dicoba di toko semuanya dalam social protection juga kita sudah sangat sadar bahwa selama itu potensi untuk mendapatkan apa namanya risiko itu selalu ada. Nah tinggal sesuaikan saja yang bekerja, ya kita ini kan untuk yang pendidikan pelatihan dan perluasan dari kerja komponen yang baru.

6. Bagaimanakah TPAK Wanita selama pandemi, dimana terjadi perubahan, seperti menjadi pekerja keluarga?

Jawaban:

- Kalau pekerja keluarga tidak masuk TPAK Wanita. Sebab, tidak ada harga ataupun output yang dihasilkan dari pekerja keluarga. Memang banyak perdebatan partisipasi wanita pendidikan tinggi sama dengan tingkat laki-laki pendidikan rendah.

7. Apakah saat ini perlu dikhawatirkan akibat adanya vertikal mismatch namun sudah diimbangi dengan perbekalan skill?

Jawaban:

- Dibutuhkan skill yang relevan, seperti bahasa inggris dan matematika serta job spesifik skill untuk memenuhi kebutuhan industri dalam menghadapi mismatch. Basic education juga sangat penting untuk memperkuat kemampuan masyarakat Indonesia dalam bekerja.

8. Seberapa pentingkah pengembangan kompetensi softkill diakomodasi dalam RPJMN 2005-2009 dan RPJP 2005-2009?

Jawaban:

- Penting sekali, bentuk latihannya ada semakin banyak di tingkatkan. Sepengetahuan saya terkait dengan softkill, mulai dari sekolah-sekolah, seperti, SD, SMP dan SMA itu mereka harus tahu bisa merasakan ini tiba-tiba meledak ya kita sudah sudah mendengar nih ada anak SD, SMP, SMA yang bunuh diri. Bagaimana kemampuan dia untuk nanti menangkap informasi membangun sosial karena orang di rumahnya sendiri sulit untuk berkomunikasi juga kan. Oleh karena itu, bentuk bimbingan konseling di sekolah ataupun yang lainnya itu perlu dikuatkan, jangan sampai mereka merasa punya masalah kejiwaan yang marah gitu nggak ada orang. Ada mekanisme, dimana mereka bisa sembuh mereka bisa berkurang ya yang mungkin muncul hal ini juga saya rasa perlu juga di masyarakat.

Lampiran 2. Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan

Webinar Seri 2: Tantangan dan Antisipasi Megatren Ketenagakerjaan		
No.	Pembicara (Institusi)	Penjelasan
1.	Aris Ananta (FEB UI)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerja serabutan disebut juga dengan gig economy. Saat ini, makin sedikit pekerja full time di satu institusi untuk waktu lama. Tempat bekerja juga dapat di mana pun, tergantung ketersediaan internet. • Perubahan Besar pada Pola Mobilitas Penduduk: Nowhere, but Everywhere (Ananta, 2020) Tak Ke Mana Mana, Tapi Di Mana Mana atau disebut Digital Nomad. • Ketika mereka bekerja serabutan, mereka tidak mendapat perlindungan sosial. Oleh karena itu, mereka memerlukan misalnya, menabung dan membeli asuransi sendiri. • Bekerja serabutan atau GIG economy sebenarnya bukan hal baru untuk negara berkembang seperti Indonesia. • Tantangan di Sistem Jaminan Sosial juga bukan hal yang baru. Namun demikian, hal yang baru adalah bahwa bekerja serabutan akan menjadi norma baru. • Keberadaan sistem jaminan sosial yang adil dan <i>financially sustainable</i> menjadi makin penting.
2.	Ekky Syamsulhakim (World Bank)	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan teknologi (otomasi) dapat memperluas peluang kerja, tetapi tidak semua orang akan selalu mendapat manfaat yang sama Di banyak negara, pertumbuhan lapangan kerja telah mengikuti bentuk huruf U (U-shaped), menurun untuk pekerja berketerampilan menengah. • Aktivitas (activity/task) – dibandingkan dengan pekerjaan (occupation) – lebih memiliki risiko otomasi. Potensi otomasi bervariasi lintas sektor tergantung pada aktivitas. • Share dari pekerjaan platform (platform work) terhadap total pekerjaan masih kecil, namun berkembang. • Indeks Tenaga Kerja Online Oxford menunjukkan peningkatan aktivitas yang diposting dan diselesaikan sejak 2016. Platform online juga telah berkembang secara signifikan di Indonesia, dan memperluas merchant digital baru. • Pemerintah juga memerlukan pendekatan pada semua bidang kebijakan. • Diperlukan upaya lebih lanjut untuk “future-proofing” dan meningkatkan ketahanan dalam sistem tenaga kerja dan keterampilan. 1) Diperlukan upaya lebih lanjut untuk “future-proofing” dan meningkatkan ketahanan dalam sistem tenaga kerja dan keterampilan. • Meningkatkan akses ke pendidikan dan pelatihan. • Memberikan pelatihan dan keterampilan yang relevan untuk membangun kembali dengan lebih baik. • Kebijakan untuk Penciptaan Lapangan Kerja yang Berkelanjutan. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan keterampilan. Memfasilitasi fleksibilitas dan mobilitas pasar tenaga kerja. Mengembangkan sistem informasi pasar tenaga kerja yang baik. Memperkenalkan, dan Memperkuat Perlindungan Sosial.
3.	Hazna Nurul Faiza (Prospera)	<ul style="list-style-type: none"> • Otomasi sudah mengubah tugas-tugas yang orang Indonesia pekerja tampil di tempat kerja, dengan implikasi kritis untuk sistem pengembangan keterampilan di negara ini. • Otomasi telah berkontribusi pada pertumbuhan PDB Indonesia yang stabil pada akhir-akhir ini, tetapi dapat berkontribusi lebih banyak lagi jika Indonesia mengambil langkah otomatisasi. • Sementara otomatisasi telah meningkatkan pendapatan pekerja, manfaatnya tidak terdistribusi secara merata, yang menciptakan tantangan bagi pemerintah untuk memastikan pertumbuhan yang inklusif.

		<ul style="list-style-type: none"> • Analisis kami menemukan perubahan besar dalam jenis tugas yang dilakukan selama tahun 2000-201. Pada tahun 2000-2015, pekerja Indonesia menghabiskan 16% lebih sedikit waktu mereka – atau 5,5 jam lebih sedikit per minggu – untuk tugas rutin dan fisik. • Pada tahun 2000, pekerjaan otomatis seperti petani mengolah ladangnya, pekerja tekstil menjahit baju atau asisten kantor yang menyusun catatan tertulis menghabiskan 31 jam (89%) dari 35 jam kerja seminggu. Porsi pekerjaan semacam itu menurun menjadi 25,5 jam per minggu, atau 73%, pada tahun 2015. • Otomasi berkontribusi sekitar 24% terhadap pertumbuhan PDB Indonesia dari tahun 2000 hingga 2015, setara dengan Rp1.700 triliun. • Ada faktor utama yang berasal dari sumber pertumbuhan produktivitas lainnya, seperti keterampilan dan peningkatan operasional, dan pertumbuhan angkatan kerja–peningkatan jumlah orang dalam angkatan kerja, yang menyebabkan lebih banyak jam kerja. • Otomasi cenderung menciptakan keuntungan bersih dalam pekerjaan. Data historis menunjukkan, pekerja yang dapat mengubah otomatisasi menjadi peluang untuk mengerjakan tugas yang lebih kompleks selama berjam-jam tampaknya meningkatkan upah yang diperoleh. • Usia dan tingkat keterampilan adalah prediktor kuat: pekerja berketerampilan rendah dan lebih tua mengalami tingkat pertumbuhan pendapatan yang lebih rendah daripada rekan-rekan mereka. Sementara jenis kelamin saja tidak menguba pertumbuhan pendapatan, jenis kelamin dikombinasikan dengan karakteristik lainnya ternyata berdampak. • Indonesia mencurahkan proporsi yang sama untuk anggaran pendidikan bersama rekan-rekan seperti Vietnam dan Malaysia tetapi telah mencapai pendidikan yang lebih buruk hasil dalam mata pelajaran inti seperti matematika. • Rekomendasi Kebijakan. Memastikan inklusi: mendukung pekerja untuk berpartisipasi dalam pertumbuhan. • Rekomendasi Kebijakan. Mendukung bisnis: menciptakan yang memungkinkan lingkungan untuk otomatisasi. • Rekomendasi Kebijakan. Mendukung pekerja: mengembangkan keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk otomatisasi
4.	Anjani Amitya Kirana (Bappenas)	<ul style="list-style-type: none"> • Pada lima tahun kedepan Gen Z akan mendominasi pekerja sektor formal. • Karakteristik Gen Z adalah senang belajar. Dimana, bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup keluarganya. Sejak kuliah juga sudah mulai. • Gen Z juga seringkali multitasking dalam bekerja akibat perkembangan teknologi yang canggih. • Perkembangan internet menimbulkan berbagai jenis future jobs baru dari sebelumnya. • Indonesia memiliki 60 persen terkait digitalisasi. • Saat ini, gig worker menjadikan banyak pilihan dalam profesi pekerjaan di Indonesia. Sehingga menimbulkan berbagai jenis pekerjaan. • Strategi. Memfasilitasi perluasan pasar kerja bagi gig worker melalui identifikasi kebutuhan akselerasi pada perusahaan/organisasi. • Strategi. Membuka peluang untuk program <i>demand based training</i> dan apprenticeship bagi potential gig workers yang belum memiliki Portofolio. • Strategi. Merancang pengaturan kerja yang transparan kepada gig workers seperti peran/deskripsi pekerjaan serta key performance indicators yang tetap mengedepankan fleksibilitas waktu (work-life balance)
<p>Sesi Q&A:</p> <p>4. Dapatkah dijelaskan policy direction mana yang diperlukan dalam jangka menengah dan jangka panjang mengingat otomatisasi ini kedepannya akan announ. Apakah harus terpisah antara penduduk yang belum beraptasi dengan teknologi dan sudah?</p>		

Jawaban:

- Bagaimana cara membagi policy direction untuk jangka menengah dan jangka panjang. Jadi kalau untuk otomatisasi ini berita baiknya adalah ketika kita mau mencoba menjawab tantangan mengenai otomasi sebenarnya ini juga apa yang akan kita lakukan terutama khususnya dibidang *skills development system* itu juga harusnya bisa menjawab berbagai macam *challenge*.
- Namun demikian, untuk memisahkan antara jangka menengah dan jangka panjang, tentu akan membutuhkan studi yang lebih lanjut. Namun, kalau untuk sarannya, otomasi ini sendiri ada beberapa hal yang memang sangat spesifik dibutuhkan kebijakan terkait otomasi seperti misalnya kalau kita dilihat dari segi bisnis di sini, terdapat suatu poin mengenai beberapa restriksi terutama dalam tax dan investment untuk produk dan service yang memang esensial untuk kita bisa melakukan otomasi mahal. Dimana, sebaiknya dilakukan secepat mungkin dalam artian kerjakan menengah karena memang untuk hak untuk bisa merespon lebih cepat otomasi yang sudah terjadi dan juga untuk misalnya pemerintah untuk mensupport digital bisnis model.
- Kemudian, seperti tadi untuk ekosistem sendiri ini memang seharusnya bisa berlaku untuk semua seperti pembelajaran di Singapura mereka memang membuat sistem ini bisa digunakan dari berbagai umur berbagai usia berbagai level of implement a level sehingga benar-benar bisa membantu yang namanya reskilling dan upskilling dengan keberadaan otomasi maupun tantangan-tantangan lainnya tapi memang ada beberapa policy yang memang harus ditunjukkan untuk hal-hal tertentu.

5. Prediksi otomatisasi akan berlanjut hingga kapan? Apakah 2045 akan menguat atautkah mereda?

Jawaban:

- Berdasarkan tren yang ada, otomatisasi terus menguat atau masih mungkin hanya bisa menggantikan pekerjaan yang bisa terprediksi dari segi fisik ataupun interpersonal tapi tidak memungkinkan dengan pesatnya teknologi beberapa pekerjaan beberapa task yang sebelumnya sifatnya ini tidak bisa di otomasi itu kemungkinan bisa di otomotif. Nah itu sesuatu yang juga kalau bisa dibuat studi lanjutan untuk melihat bagaimana cara kita merespon untuk kemungkinan tersebut.
6. Seberapa penting kualitas non fisik dalam menentukan target dalam perekonomian?

Jawaban:

- Ada target-target lain yang perlu dicapai selain pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi adalah alat untuk mencapai target yang lain yaitu tentang kemiskinan, tentang kesehatan, tentang pendidikan, apalagi pendidikan bukan hanya pendidikan formal, dimana pendidikan teknologi dan juga rasa aman dan itu semua lebih baik menjadi agen pembangunan kita.

Lampiran 3. Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan

Webinar Seri 3: Diskusi Kelompok Terfokus: Aspirasi Generasi Muda di Bidang Ketenagakerjaan		
No.	Pembicara (Institusi)	Penjelasan
1.	Ibrahim Khalilul Rahman (IFG)	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus demografi akan menjadi beban biaya bagi pemerintah dimasa depan. • Security bagi masyarakat Indonesia, masih less protektif apabila dibandingkan dengan negara lain. Karena kurangnya asuransi yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia. • Kondisi financial deepening industri asuransi umum di Indonesia masih tergolong underdeveloped dibandingkan negara peers. Hal ini seiring dengan tingkat pemanfaatan dan pengeluaran masyarakat terhadap produk asuransi umum terbilang masih rendah. • Namun demikian, potensi pasar asuransi umum masih sangat potensial untuk dikembangkan terlihat dari aset yang terus bertumbuh selama 2015-2019. • Pekerjaan baru dibutuhkan inisiatif yang lebih tinggi pada saat ini. Dibutuhkan kreativitas yang tinggi. • Keterampilan analitis diperlukan karena sekarang karyawan di perusahaan digital lebih mandiri • Keterampilan komunikasi dan pembelajaran campuran. Orang-orang teknologi biasanya kurang memahami gambaran yang lebih besar dari industri (terkait) misalnya perbankan. • Indonesia belum memiliki konsistensi strategi dalam dunia pendidikan. Tercermin dari pergantian kurikulum pendidikan yang terus menerus. • Padahal diperlukan perbaikan dalam dunia pendidikan, bukan berarti perombakan.
2.	M. Falikuh Isbah (Fisipol UGM)	<ul style="list-style-type: none"> • Para pemuda Indonesia mengalami transisi antara romansa dan pekerjaan. Biasanya kedua aspek tersebut memiliki keterkaitan. • Saat ini PNS (guru, dosen, birokrasi) atau pegawai swasta tetap adalah impian mayoritas informan. • PNS atau pegawai tetap dipilih karena gaji tetap, jenjang karir, kepastian pekerjaan/penghasilan, status sosial. Kemudian, selain itu politisi, konsultan politik, wirausaha, penulis (atau di dunia penerbitan). • Berbagai penelitian menunjukkan bahwa aspirasi kerja anak muda dipengaruhi oleh berbagai factor: family background, eksposur /life experience, trend zaman. • Untuk konteks Indonesia, status dan prestise social pada jenis pekerjaan tertentu telah menghambat anak muda untuk mengeksplorasi berbagai jenis pekerjaan baru; kendati sebagian kecil berani berspekulasi dalam sub-culture career (musisi, movie maker, start-up geeks dll). • Trend pekerjaan digital sepertinya belum mengubah aspirasi kerja anak muda Indonesia secara signifikan; hanya sebatas side job atau transitional jobs. Beberapa isu sosiologis terkait aspirasi kerja generasi muda: life dreams, gender views, family, faith, romance/marriage, having children, migration, social status of a job, social vision, self-actualization.ransitional jobs.
3.	Sari W Pramono (HIPMI)	<ul style="list-style-type: none"> • Tantangan Berbisnis pada Era Globalisasi, seperti Kehilangan Banyak Waktu, Selalu Dihantui Rasa Takut, Siap Terima Risiko, Kehilangan Penghasilan Tetap, Mudah Merasa Jenuh, Rasa Malas, Kurang Dukungan Orang Sekitar. • Di Era Globalisasi ini banyak peluang bisnis dari luar masuk ke Indonesia. Regulasi pemerintah harus diperhatikan. Regulasi proses jarang terjadi pada pemerintahan, tetapi sangat tersebar luas di sektor swasta karena mengadopsi “praktik terbaik” sering salah arah.

		<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan faktor sosial budaya mungkin akan memakan waktu yang lama. Tetapi beberapa diantaranya akan berubah semakin cepat berkat dukungan Teknologi. • Rekomendasi Kebijakan. Koordinasi dan sinkronisasi antar Lembaga sector moneter, keuangan, dan fiskal perlu ditingkatkan. • Rekomendasi Kebijakan. Pemerintah harus memperhatikan strategi pengambilan investasi publik jangka panjang dan kesinambungan fiskal jangka panjang. • Rekomendasi Kebijakan. Di sektor keuangan, diversifikasi produk jasa keuangan berbasis teknologi digital sangat perlu dilakukan. Dengan terbatasnya mobilitas akibat pandemi, para pelaku usaha khususnya UMKM juga harus melakukan adaptasi teknologi dan digitalisasi. • Rekomendasi Kebijakan. fleksibilitas program pembiayaan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) agar sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik UMKM.
4.	Fajrin Rasyid (Telkom Indonesia)	<ul style="list-style-type: none"> • Era digital merupakan Era di mana perubahan melaju eksponensial dan inovasi sebagai motor penggeraknya. • Berbagai hal yang akan dihadapi oleh pemuda Indonesia dimasa depan, seperti semua akan terhubung dan berkaitan, satu bidang kompetensi tidak lagi relevan untuk bisa menyelesaikan permasalahan. • Dunia saat ini borderless, informasi tersedia dimana-mana. Perkembangan teknologi saat ini berkembang secara eksponensial, hal ini tentunya harus bisa di imbangi dengan kemampuan literasi dan adaptasi dan digitalisasi. • Digitalisasi dapat menghasilkan jutaan kemungkinan baru. Seperti contoh: metaverse, Digital Currency, AI dll. • Untuk mendapatkan manfaat produktivitas dari otomatisasi, Masyarakat Indonesia perlu mempelajari keterampilan baru. Misalnya, tuntutan pekerjaan kompleks yang dilakukan oleh mesin akan semakin meningkat, pengumpulan dan pemrosesan data berkembang sesuai dengan aktivitas fisik yang dapat diprediksi, dan peningkatan pangsa pekerjaan di Indonesia akan membutuhkan gelar sarjana dan perguruan tinggi. • Koridor Kebijakan Persiapan SDM Digital Indonesia yang Diusulkan Memastikan Seluruh Pihak Tidak Ada yang Tertinggal (no one left behind). • Terbatasnya jumlah kapasitas SDM digital Indonesia untuk mendorong pengembangan dan utilisasi industri digital, diperkirakan sampai tahun 2030 dibutuhkan 17 juta digital talent, artinya Indonesia kekurangan 600 ribu tenaga SDM ekonomi digital per tahun. • Terbatasnya jumlah kapasitas SDM digital Indonesia untuk mendorong pengembangan dan utilisasi industri digital, diperkirakan sampai tahun 2030 dibutuhkan 17 juta digital talent, artinya Indonesia kekurangan 600 ribu tenaga SDM ekonomi digital per tahun. • Rekomendasi Kebijakan. Diperlukan penyiapan SDM Digital, seperti Digital Student Development dan Intensive Preparation Career Program. • Rekomendasi Kebijakan. Pengembangan dan Pemanfaatan SDM Digital, seperti Digital Talent Development dan Leverage Foreign Educated Talent.
<p>Sesi Q&A:</p> <p>4. Bagaimana strategi pendidikan yang diperlukan di era digital saat ini, terutama apalagi adanya learning loss?</p> <p>Jawaban:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategi yang harus diimplementasikan adalah adanya diversifikasi bahwa ada sebagian yang diarahkan untuk bekerja diperkantoran dan ada sebagian yang diarahkan untuk membackup riset baru. Memang keduanya saya adalah hal yang tidak mudah dan cenderung mahal dan belum tentu laku. Berdasarkan, salah satu studi yang pernah saya yang bawa dari 100 paten itu hanya 4 nya laku dan 100. Dengan demikian, kedua hal tersebut memang harus seimbang. 		

5. Apakah yang terjadi dilabor market apabila dua generasi pekerja yang sifatnya kolonial (bekerja dari jam 9 hingga jam 5) dan generasi pekerja millennials baru yang tidak terlalu strict. Apakah dua spektrum tersebut dapat bersaing dengan baik?

Jawaban:

- Tergantung prosesnya itu secepat apa, kalau prosesnya pelan-pelan ya generasi yang lebih lama yang kesulitan dengan teknologi masih bisa bertahan sambil menunggu waktu, tapi kalau proses transformasi nya sangat cepat memang bisa jadi memakan korban di beberapa sektor.
- Perlu digaris bawah, apapun jenis profesi apapun bidang keilmuan dan skill yang yang diperlukan itu membutuhkan semacam kelincahan, dimana diperlukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan atas kebutuhan skill yang dibutuhkan dan sebagainya karena dalam sosiologi itu ada 1 istilah yang banyak sekali dibicarakan orang namanya uncertainty atau ketidakpastian dan modernity kata para sosiolog. Ya modernitas lanjut itu penuh dengan ketidakpastian dan kepastian itu dari dimensi apapun, baik itu dari ekonomi, dari bencana alam karena itu *agility adaptability* itu menjadi apa ketika kita membicarakan topik pekerjaan adaptasi sumber daya manusia.

6. Apa yang perlu dilakukan oleh pemerintah untuk menyeimbangi eksistensi dari dua kelompok pekerja tersebut?

Jawaban:

- Perlu diketahui, bahwa masyarakat punya hak untuk mendapatkan employment opportunities ya itu kayaknya salah satu indikator nih bawahnya itu government ya mungkin itu kita Oh ya pertama kita punya perangkat yang namanya skkni. Dimana, itu yang standar kompetensi itu sesungguhnya akan menggambarkan waffle keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan setiap pekerjaan dari sana kita bisa memprediksikan kalau yang level ini itu orang yang begini-begini SDM yang karakter atau keahliannya begini-begini Itu posisinya adalah ini dari situ. Mungkin kita bisa mengestimasi yang level 123 itu butuh jumlah SDM berapa yang level 456 berapa dan sebagainya cuman redeployment tenaga kerja ya itu memang tidak mudah memindahkan orang dari satu dinas ke dinas yang lain, dari 1 unit kantor ke kantor yang lain dan itu nggak mudah apalagi di sektor swasta gimana tangan pemerintah kan tidak bisa masuk sampai ke deployment itu.