

KAJIAN PERLINDUNGAN SOSIAL DAN TENAGA KERJA

Muhammad Hanri, Ph.D.

muhammad.hanri06@ui.ac.id

Nia Kurnia Sholihah, M.E.

nia.kurnia91@ui.ac.id

**Izyan Pijar Bungabangsa
Satyagraha, S.E.**

izyan.pijar@ui.ac.id

DAFTAR ISI

Kondisi Ketenagakerjaan
Indonesia – 1

Perubahan Jenis Pekerjaan –
3

Bonus Demografi: Tantangan
dan Peluang – 6

Dukungan Kebijakan – 7



Labor Market Brief dapat diakses setiap bulan secara gratis dengan memindai kode QR di atas atau melalui tautan: <https://bit.ly/labormarketbrief>

Pemanfaatan Bonus Demografi dalam Meningkatkan Ketahanan Sosial

Ringkasan

Bonus demografi menghadirkan potensi besar dalam pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial di Indonesia. Namun sebagaimana pisau bermata dua, fenomena ini apabila tidak dibarengi dengan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menyediakan lapangan kerja yang memadai justru dapat meningkatkan beban ekonomi.

Generasi muda Indonesia menjadi generasi harapan yang akan menentukan kemajuan Indonesia di masa depan. Untuk itu, diperlukan berbagai upaya untuk memastikan kesiapan generasi tersebut dalam menghadapi dinamika pasar kerja. Di tengah berbagai pasar tenaga kerja yang terus berubah dengan cepat, pemanfaatan bonus demografi secara optimal menjadi sebuah tantangan tersendiri.

Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia

Saat ini, Indonesia tengah dihadapkan pada melimpahnya jumlah penduduk usia kerja. Melihat kondisi tiga tahun terakhir, jumlah penduduk usia kerja telah meningkat dari yang sebelumnya berjumlah 206,71 juta orang pada Agustus 2021, menjadi 212,59 juta pada Agustus 2023. Dari penduduk usia kerja tersebut, sebanyak 69,48% (147,71 juta orang atau setara dengan 52,87% dari total penduduk) merupakan angkatan kerja, di mana 5,32% (7,86 juta orang) di antaranya tergolong ke dalam kategori pengangguran terbuka.

Tingginya jumlah penduduk usia bekerja menghadirkan potensi besar bagi perekonomian Indonesia, di mana penduduk usia produktif seharusnya dapat menjadi kekuatan yang mendorong pertumbuhan ekonomi melalui partisipasi dalam pasar tenaga kerja. Namun sayangnya, potensi ini dibatasi

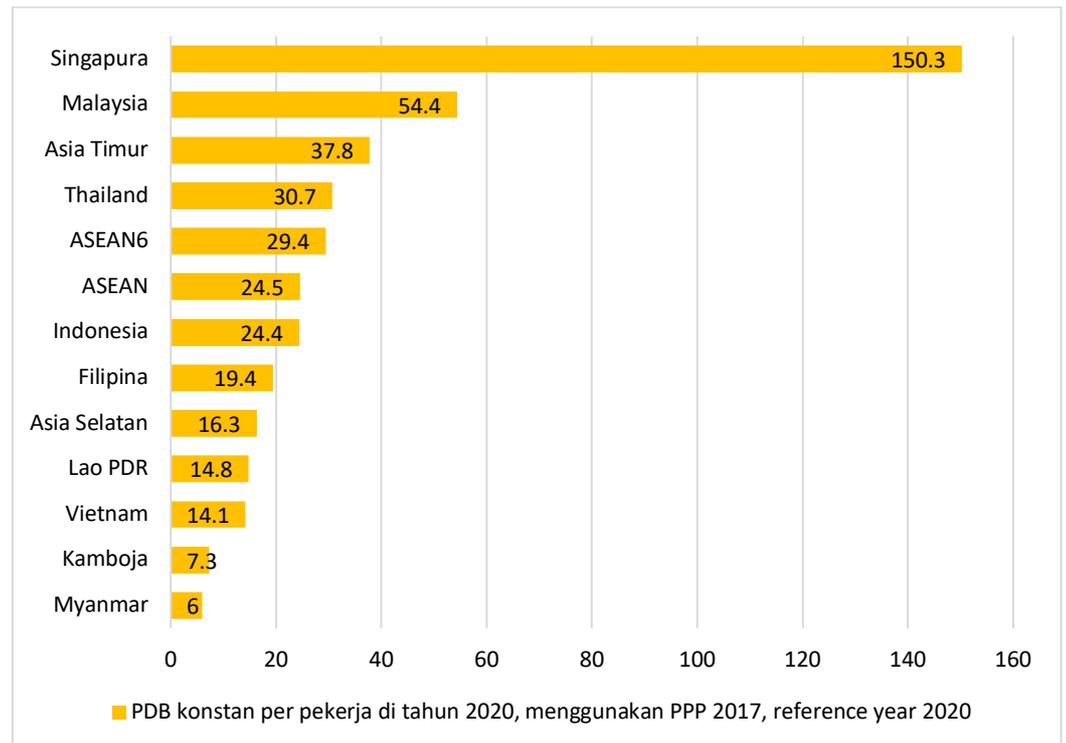
oleh rendahnya tingkat kualifikasi pendidikan dari sebagian besar angkatan kerja. Jumlah penduduk angkatan kerja yang melimpah saat ini masih belum dibarengi dengan tingkat pendidikan yang juga tinggi. Data menunjukkan bahwa penduduk bekerja di Indonesia masih didominasi oleh penduduk berpendidikan SMP atau lebih rendah (54,59%) dengan proporsi terbesar adalah penduduk dengan tingkat pendidikan tertinggi kurang dari atau sama dengan sekolah dasar. Individu dengan tingkat pendidikan lanjutan memiliki proporsi terkecil, yakni hanya sebesar 2,42% untuk DI/II/III/Akademi, dan 10,31% untuk S1/S2/S3.

Meskipun memiliki proporsi terbesar dengan tingkat pendidikan paling rendah, individu dengan tingkat pendidikan SD atau lebih rendah menunjukkan tingkat pengangguran terbuka paling kecil dibandingkan kelompok pendidikan lainnya, hanya sebesar 2,56%. Sementara itu, kelompok pendidikan SMA dan SMK memiliki tingkat pengangguran paling tinggi, yang berada di angka 8,15% dan 9,31% masing-masingnya.

Apabila dilihat dari sektor pekerjaannya, mayoritas penduduk bekerja terkonsentrasi di sektor pertanian, kehutanan dan perikanan (28,21%), Perdagangan (18,99%), dan Industri Pengolahan (13,83%), sementara mayoritas sektor lain hanya memiliki proporsi kurang dari lima persen.

Ketimpangan gender dalam struktur angkatan kerja masih terlihat sebagaimana terlihat dari adanya disparitas antara jumlah laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam pasar tenaga kerja. Di Indonesia, laki-laki masih mendominasi pasar tenaga kerja dengan proporsi sekitar 60,95%, sementara perempuan hanya menyumbang sekitar 39,05%.

Berdasarkan tingkat produktivitasnya, kondisi tenaga kerja Indonesia masih menyisakan sejumlah ruang pembenahan. Dibandingkan dengan negara-negara tetangga, seperti Malaysia, Thailand, dan Singapura, produktivitas pekerja di Indonesia masih tertinggal cukup jauh. Kondisi ini secara tidak langsung akan berdampak pada daya saing tenaga kerja Indonesia.



Gambar 1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Negara-Negara Asia

Sumber: APO Productivity Databook (2022)

Perubahan Jenis Pekerjaan

Selama beberapa tahun ke belakang, dunia kerja telah mengalami perubahan masif yang dipicu oleh pandemi COVID-19 dan sejumlah *megatrend* Industri yang meliputi revolusi industri 4.0, *aging population*, perubahan iklim, serta migrasi dan globalisasi. Perubahan yang dibawa oleh *megatrend* tersebut bervariasi.

Pertama, revolusi industri 4.0 mendorong terjadinya peningkatan produktivitas melalui pemanfaatan teknologi digital dan otomatisasi. Dengan memanfaatkan teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), *big data*, dan *Internet of Things* (IoT), serta otomatisasi proses-produksi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional mereka. Adopsi teknologi juga menghasilkan efek positif lainnya, seperti pengurangan biaya transaksi pasar, memperluas keterhubungan antara pelaku industri, dan menurunkan biaya transportasi dengan peningkatan konektivitas. Seiring dengan itu, wilayah perkotaan menjadi pusat kegiatan industri sehingga menciptakan permintaan tenaga kerja yang tinggi di wilayah tersebut. Hal

ini, dibarengi dengan semakin murah dan mudahnya mobilisasi, mendorong migrasi penduduk dari daerah pedesaan ke perkotaan dalam mencari kesempatan kerja dan penghidupan lebih baik.

Indonesia juga dihadapkan pada fenomena *aging population* di mana proporsi penduduk usia lanjut mengalami peningkatan secara signifikan seiring dengan peningkatan harapan hidup dan penurunan angka kelahiran. Harapan hidup yang semakin panjang serta kecenderungan untuk hidup sehat lebih lama memberikan individu lebih banyak waktu untuk bekerja dan berkontribusi aktif di masyarakat, menciptakan apa yang disebut sebagai munculnya lansia aktif di antara kelompok usia 60 hingga 80 tahun.

Selanjutnya, perubahan iklim yang ditandai dengan berbagai fenomena seperti kenaikan suhu global dan perubahan pola cuaca ekstrem telah menghadirkan bidang, metode, dan teknologi baru yang diterapkan di berbagai sektor. Pesatnya perkembangan teknologi hijau yang dilatarbelakangi oleh kesadaran akan bahaya perubahan iklim menyebabkan terjadinya pergeseran kebutuhan talenta di Industri. Pemahaman dan kemampuan teknis mengenai konsep dan operasi dari teknologi hijau menjadi hal yang penting bagi berbagai jenis pekerjaan. Di sisi lain, sejumlah bidang keahlian mungkin akan menjadi kurang relevan seiring dengan meredupnya *brown sector*. Hal tersebut mendorong terjadinya realokasi talenta antar sektor dan pekerjaan secara besar-besaran. Sebagai bidang yang relatif baru, kehadiran teknologi hijau mengharuskan para pekerja untuk terus mengembangkan kemampuan agar tetap relevan dan berdaya saing di pasar kerja, meningkatkan kebutuhan *upskilling* dan *reskilling* bagi para pekerja.

Megatrend berikutnya adalah migrasi dan globalisasi. Peningkatan konektivitas dan meluasnya akses pasar membuka pintu untuk pasar yang lebih besar dan lebih kompetitif. Mobilisasi yang lebih mudah telah memfasilitasi individu untuk mencari peluang kerja dan kehidupan yang lebih baik di tempat lain, menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih beragam dan dinamis. Di saat yang sama, perusahaan juga merasakan peningkatan akses pasar. Perdagangan antarnegara meningkat, termasuk perdagangan dalam barang dan jasa perantara. Hal ini mengarah pada integrasi ekonomi secara global, di mana produk dan jasa sering kali melibatkan nilai tambah dari berbagai negara. Konsep tentang barang yang dapat dan tidak dapat diperdagangkan semakin memudar. Berkat kemajuan

teknologi dan globalisasi, layanan yang sebelumnya dianggap tidak dapat diperdagangkan sekarang menjadi dapat diperdagangkan secara internasional, misalnya layanan keuangan dan IT. Meski membawa banyak sekali kemudahan dan harapan, fenomena ini mendorong peningkatan persaingan antar produk dan tenaga kerja dan menciptakan pasar yang dinamis. Individu dan perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat sekaligus meningkatkan kapabilitasnya agar mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan tersebut.

Terakhir, pandemi COVID-19 yang mulai masuk ke Indonesia pada Maret 2020 lalu telah menghadirkan tantangan serta peluang baru di pasar tenaga kerja. Berbagai bentuk pekerjaan baru menyebar dengan cepat, termasuk di antaranya adalah *platform work*, *e-work*, dan *work from home*. Pembatasan perjalanan dan pembatasan sosial telah mendorong banyak perusahaan dan individu untuk beralih ke model kerja jarak jauh guna menjaga keselamatan dan kesehatan. Untuk itu, sistem kerja berbasis platform digital menjadi hal yang umum diterapkan selama pandemi. Kebiasaan tersebut terbawa bahkan setelah pembatasan fisik dan sosial dicabut, membentuk *new normal* dalam lanskap ketenagakerjaan Indonesia.

Bukan hanya mengubah kebiasaan kerja, pandemi COVID-19 juga telah menyebabkan disrupsi besar-besaran pada rantai nilai global. Pembatasan fisik dan sosial yang diterapkan selama pandemi telah menyebabkan terjadinya penurunan daya beli masyarakat dan keterbatasan pergerakan pada perusahaan, baik dalam hal produksi maupun distribusi. Penutupan pabrik dan penurunan permintaan telah mengganggu arus barang dan jasa antar negara. Seiring dengan penurunan permintaan tersebut, kebutuhan akan tenaga kerja turut terdampak. Tingkat pengangguran meningkat, terutama di kalangan muda dan perempuan.

Berbagai perubahan yang terjadi telah menyebabkan dan akan semakin mendorong terjadinya pergeseran kebutuhan talenta di berbagai sektor. Dampak dari semakin masifnya penggunaan teknologi diprediksi akan mendorong tenaga kerja untuk berganti pekerjaan, baik dalam perusahaan dan sektor yang sama, maupun antar sektor. Hal tersebut akan menghasilkan keuntungan bagi perekonomian Indonesia dalam jangka panjang karena jumlah penambahan lapangan kerja yang dihasilkan diproyeksikan akan melebihi jumlah pekerjaan yang hilang. Meski demikian,

sejumlah pekerjaan yang bersifat repetitif dan klerikal seperti *data entry*, *accounting clerks*, sekretaris, dan tenaga kerja administrasi diprediksi akan mengalami penurunan. Sebaliknya, pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus seperti ahli kecerdasan buatan, analis data, dan insinyur industri justru mengalami pertumbuhan.

World Economic Forum (2023) dalam surveinya mengenai masa depan kerja menemukan bahwa kemampuan terkait berpikir kreatif, penguasaan AI dan *big data*, serta *analytical thinking* menjadi 3 kemampuan yang paling diprioritaskan oleh perusahaan untuk *reskilling* dan *upskilling* dalam lima tahun ke depan.

Bonus Demografi: Tantangan dan Peluang

Indonesia saat ini memasuki era bonus demografi di mana penduduk usia produktif (15-64 tahun) mendominasi jumlah penduduk di dalam negeri. Apabila Indonesia mampu memanfaatkan fenomena ini secara optimal, bonus demografi membuka peluang untuk mendukung kemajuan ekonomi Indonesia dan membuka peluang. Namun demikian, konsep bonus demografi sejatinya hanya meliputi perhitungan nominal. Untuk memperoleh manfaatnya secara nyata, diperlukan tindak lanjut yang tepat dan terencana. Sebagaimana pisau bermata dua, fenomena ini apabila tidak dibarengi dengan upaya yang cukup untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menyediakan lapangan kerja yang memadai justru dapat meningkatkan beban ekonomi: pengangguran yang tinggi di kalangan penduduk usia kerja yang selanjutnya dapat menyebabkan ketidakstabilan sosial dan ketimpangan ekonomi.

Untuk mengoptimalkan bonus demografi, terdapat sejumlah prasyarat yang harus terpenuhi. Pertama, kesehatan yang prima sebelum memasuki usia produktif sangatlah penting untuk memastikan bahwa angkatan kerja masa depan dapat memasuki pasar kerja dalam kondisi fisik dan mental yang baik. Selanjutnya, pendidikan yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam memanfaatkan bonus demografi. Investasi dalam pendidikan yang mencakup akses yang luas, kualitas yang baik, dan relevansi dengan kebutuhan pasar kerja akan membantu memastikan bahwa angkatan kerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bersaing dalam ekonomi global yang semakin kompleks. Selain itu, perubahan cepat dalam teknologi dan ekonomi mensyaratkan bahwa tenaga kerja harus

mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara kontinu menjadi penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja tetap relevan dan produktif. Terakhir, lansia yang produktif juga merupakan aspek penting dari mengoptimalkan bonus demografi. Dengan meningkatnya harapan hidup, lansia dapat memberikan kontribusi bagi ekonomi jika diberi kesempatan dan dukungan yang tepat.

Kunci pemanfaatan bonus demografi terletak pada tiga aspek penting: peningkatan produktivitas pekerja, penguatan modal manusia, dan penyediaan kesempatan kerja. Produktivitas tinggi akan meningkatkan upah pekerja yang pada gilirannya akan membawa efek positif terhadap tingkat konsumsi dan investasi. Hal ini pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan ekonomi. Pada kondisi bonus demografi, Indonesia memiliki penduduk usia kerja dengan jumlah melimpah. Peningkatan produktivitas pada masing-masing penduduk tersebut akan menghasilkan peningkatan produktivitas agregat yang besar sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian.

Pembekalan modal manusia yang mumpuni, khususnya pada generasi muda, menjadi sebuah keharusan dalam mengoptimalkan momen bonus demografi. Pada tahun 2024, sebanyak 4,60 juta bayi diprediksi akan lahir, dengan 50 ribu di antaranya merupakan penyandang disabilitas. Dari total bayi yang lahir, diperkirakan sebanyak 4,57 juta akan memasuki SMA di tahun 2040 dan 4,54 juta memasuki perguruan tinggi di tahun 2045. Bayi-bayi tersebut akan menjadi tulang punggung pembangunan di masa mendatang sehingga diperlukan adanya persiapan sejak dini untuk mengoptimalkan potensinya. Pembekalan modal manusia pada generasi tersebut dapat dilakukan dengan pemenuhan gizi dan pola asuh yang baik, serta memberikan lingkungan pertumbuhan yang berbudaya bagi penyandang disabilitas.

Dukungan Kebijakan

Pemanfaatan bonus demografi dapat menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan ketahanan sosial suatu negara. Dengan jumlah penduduk usia produktif yang melimpah, negara memiliki kesempatan besar untuk

menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan memastikan bahwa angkatan kerja terampil dan produktif, serta dilengkapi dengan perlindungan sosial yang memadai.

Pemerintah Indonesia telah menyadari besarnya potensi dan beragam tantangan dari bonus demografi. Pada periode 2025-2029, arah kebijakan ketenagakerjaan diarahkan untuk mencapai beberapa tujuan utama yang meliputi penciptaan lapangan kerja produktif, pengembangan keahlian, dan fasilitasi perpindahan pekerja. Kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan juga diarahkan untuk menjadi adaptif, resilien, dan inklusif. Untuk itu, diberlakukan sejumlah strategi: (1) Reformasi pendidikan dan pelatihan vokasional; (2) Optimalisasi sistem informasi dan layanan pasar kerja; (3) Perluasan kesempatan kerja; (4) Jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja yang adaptif, serta; (5) Penguatan hubungan industrial yang harmonis.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kementerian Ketenagakerjaan telah menunjukkan komitmennya dalam menguatkan kebijakan ketenagakerjaan dengan melakukan sejumlah lompatan. Salah satunya adalah transformasi Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi pusat pelatihan vokasi dan produktivitas yang berdaya saing baik di tingkat nasional maupun internasional. Ada pula kebijakan "*Link and Match* Ketenagakerjaan" ditujukan untuk mencocokkan keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dengan kebutuhan pasar, sehingga meningkatkan kesempatan untuk penempatan kerja yang tepat. Transformasi program perluasan kesempatan kerja juga menjadi fokus utama dalam lompatan Kementerian Ketenagakerjaan ini. Selain itu, kebijakan ini juga menekankan pengembangan talenta muda dengan mengoptimalkan generasi Z dan milenial menjadi sumber daya manusia yang unggul. Selain itu, terdapat upaya untuk memperluas pasar kerja luar negeri, merumuskan visi baru dalam hubungan industrial, reformasi pengawasan ketenagakerjaan, pengembangan ekosistem digital ketenagakerjaan, dan reformasi birokrasi.

Perlindungan sosial dan perlindungan kerja yang adaptif juga menjadi aspek penting dalam menjamin pemanfaatan optimal bonus demografi. Jaminan terhadap kehilangan pekerjaan menjadi langkah awal dalam pembangunan sistem pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning system*). Kehilangan pekerjaan akan memberikan individu kesempatan untuk merefleksikan



kembali keterampilan dan pengetahuan yang ia miliki serta memperbarui atau meningkatkan keterampilan guna menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berubah. Kehilangan pekerjaan bisa menjadi titik awal bagi seseorang untuk memulai kembali pendidikan atau pelatihan yang relevan dengan kebutuhan baru, sehingga mereka dapat tetap kompetitif dan relevan di pasar kerja yang dinamis. Oleh karenanya, di tengah dinamika pasar kerja yang serba cepat, jaminan kehilangan pekerjaan sebagai bentuk upaya pembentukan sistem pembelajaran sepanjang hayat menjadi hal sangat penting. Saat ini, BPJS Ketenagakerjaan telah memfasilitasi program jaminan kehilangan pekerjaan, yang meliputi pemberian uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja kepada peserta.

Referensi:

- Nawawi. (2024). Optimalisasi Angkatan Kerja Guna Pemanfaatan Bonus Demografi dalam Rangka Memperkuat Ketahanan Sosial Budaya: Hasil Kajian BRIN
- Sulistyaningrum, W. (2024). Optimalisasi Angkatan Kerja Guna Pemanfaatan Bonus Demografi Dalam Rangka Memperkuat Ketahanan Sosial Budaya
- Wahyudi, A. (2024). Optimalisasi Angkatan Kerja Guna Pemanfaatan Bonus Demografi Dalam Rangka Memperkuat Ketahanan Sosial Budaya

