

KAJIAN PERLINDUNGAN SOSIAL DAN TENAGA KERJA

Muhammad Hanri

muhammad.hanri06@ui.ac.id

Nia Kurnia Sholihah

nia.kurnia91@ui.ac.id

**Izyan Pijar Bungabangsa
Satyagraha**

izyan.pijar@ui.ac.id

DAFTAR ISI

Kondisi Produktivitas Tenaga
Kerja di Indonesia – 1

Tantangan Fleksibilitas Pasar
Tenaga Kerja Indonesia – 5



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

Tantangan Produktivitas Pekerja Indonesia

Ringkasan

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu tolak ukur untuk melihat efisiensi dan efektivitas *input* dalam perekonomian suatu negara. Indonesia yang masih berada di peringkat tengah di antara negara ASEAN lainnya memiliki sejumlah tantangan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerjanya. Salah satu isu besar yang perlu menjadi perhatian adalah fleksibilitas tenaga kerja di Indonesia. Labor brief bulan ini akan membahas mengenai hal tersebut.

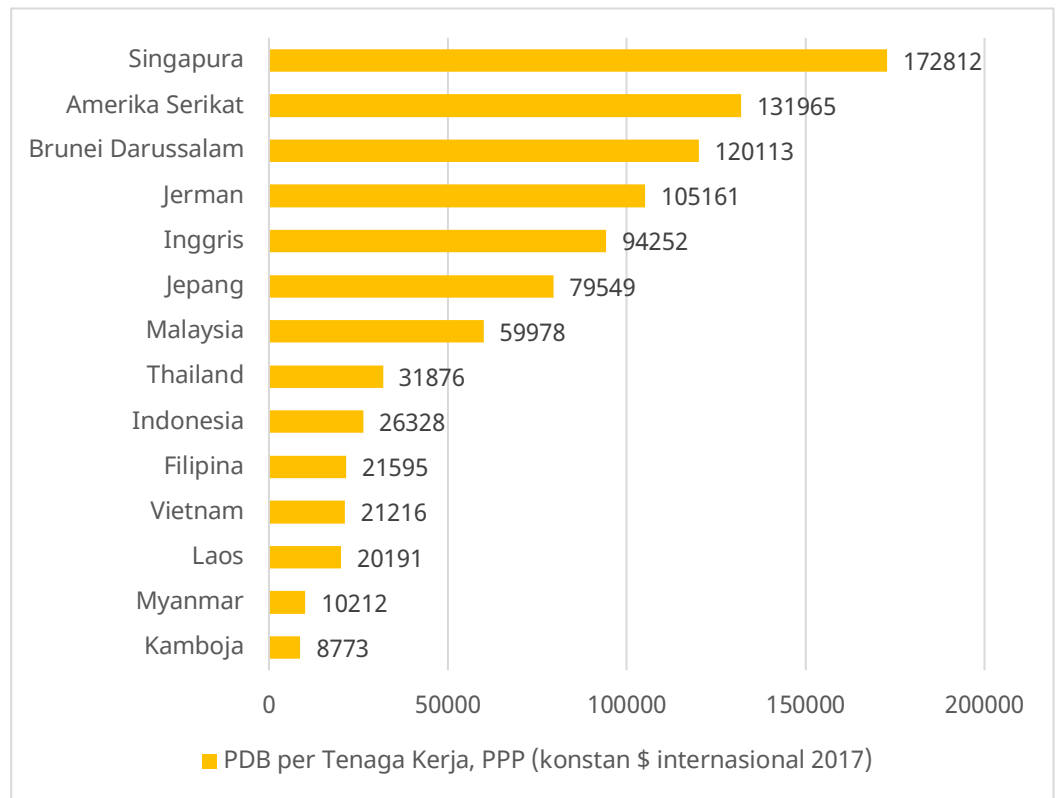
Kondisi Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia

Hingga beberapa dekade ke depan, penduduk Indonesia diprediksi masih akan didominasi oleh penduduk usia produktif, yaitu mereka yang berada dalam rentang usia optimal untuk berkontribusi secara aktif dalam kegiatan ekonomi. Hal ini menyebabkan isu optimalisasi produktivitas tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting dalam pembangunan.

Produktivitas tenaga kerja merujuk pada efektivitas pemanfaatan tenaga kerja dalam proses produksi barang dan jasa. Produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membandingkan jumlah *output* yang diproduksi dengan unit tenaga kerja yang digunakan sebagai *input*. Dengan kata lain, produktivitas dapat diartikan sebagai jumlah *output* yang dapat dihasilkan oleh setiap tenaga kerja selama periode waktu tertentu. Konsep ini penting dalam mengukur performa ekonomi baik di skala kecil seperti perusahaan, maupun skala yang lebih besar seperti negara. Ketika tenaga kerja mampu menghasilkan lebih banyak *output* dengan menggunakan sumber daya yang sama atau lebih sedikit, hal ini akan meningkatkan efisiensi dan kinerja ekonomi secara keseluruhan.

Meski Indonesia dikaruniai dengan potensi tenaga kerja yang melimpah, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih membutuhkan sejumlah pembenahan. Pasalnya, dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih berada di peringkat kelima dengan setiap tenaga kerja mampu menghasilkan 26.328 dolar pada tahun 2023 (**Gambar 1**). Angka ini terpaut jauh dari tiga peringkat teratas yang dipegang oleh Singapura (172,812), Brunei Darussalam (120,112), dan

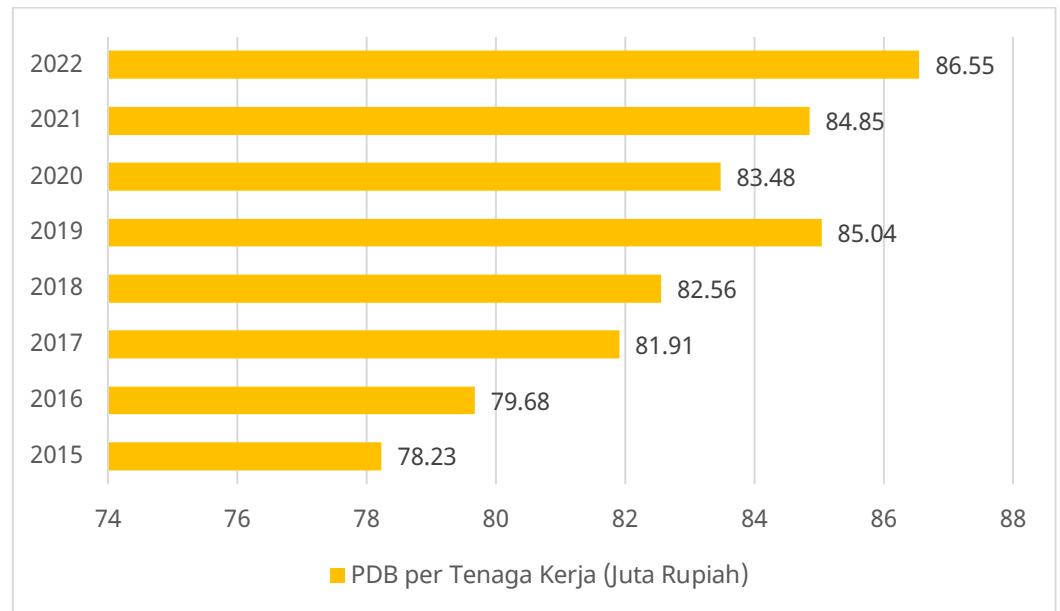
Malaysia (59,978). Angka produktivitas Indonesia pun masih kurang dari setengah produktivitas sejumlah negara maju, seperti Jepang dan Inggris, bahkan kurang dari satu per delapan produktivitas di Amerika Serikat.



Gambar 1. Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2023

Sumber: ILO, 2024

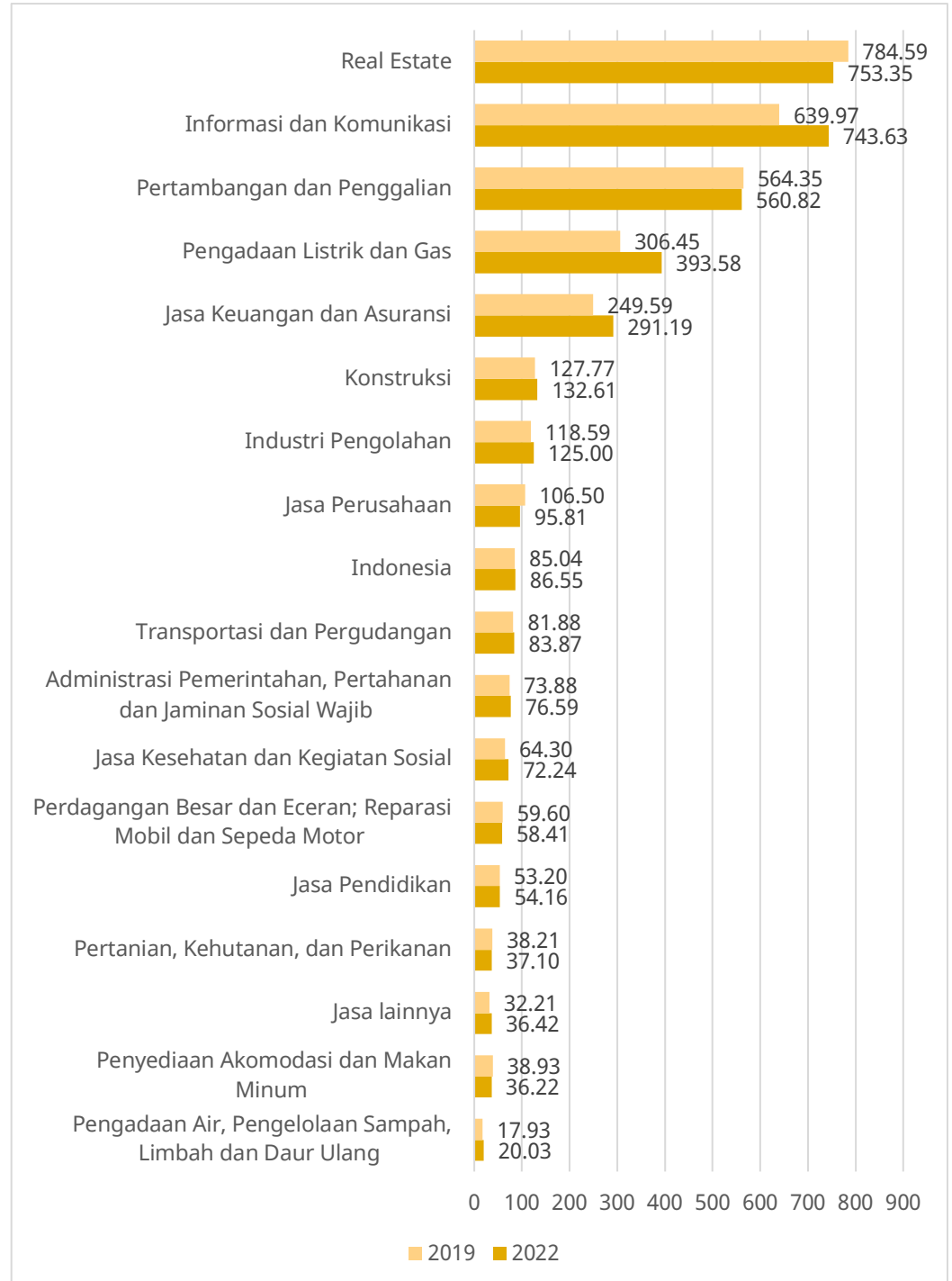
Meski demikian, produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup baik. **Gambar 2** menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia secara konsisten mengalami pertumbuhan setiap tahunnya, kecuali pada tahun 2020 ketika pandemi COVID-19 mulai masuk ke Indonesia. Pada tahun 2022, para pekerja dan perusahaan berhasil pulih dari berbagai permasalahan yang terjadi akibat pandemi. Hal tersebut ditunjukkan oleh tingkat produktivitas yang akhirnya mampu melampaui angka sebelum pandemi.



Gambar 2. Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024

Apabila dilihat berdasarkan masing-masing kategori lapangan usaha, terlihat bahwa tenaga kerja di beberapa sektor memiliki tingkat produktivitas yang jauh lebih besar dibandingkan dengan sektor-sektor lainnya (**Gambar 3**). Sektor Pengembang Properti, Informasi dan Telekomunikasi, serta Pertambangan dan Penggalian secara konsisten menjadi tiga sektor dengan tingkat produktivitas tertinggi baik sebelum (2019), maupun setelah pandemi (2022). Membandingkan antara kondisi produktivitas sektoral sebelum dan setelah pandemi COVID-19, sejumlah sektor terlihat mengalami peningkatan produktivitas yang cukup signifikan. Misalnya sektor Jasa Keuangan dan Asuransi, Pengadaan Listrik dan Gas, serta Informasi dan Komunikasi.



Gambar 2. Produktivitas Tenaga Kerja Sektoral di Indonesia, 2019 dan 2022

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024

Tantangan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia

Fleksibilitas pasar tenaga kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kondisi produktivitas tenaga kerja. Pasar tenaga kerja yang tidak fleksibel cenderung menghambat produktivitas karena kurangnya kemampuan untuk menyesuaikan dengan perubahan kondisi pasar dan kebutuhan perusahaan. Pasar tenaga kerja yang tidak fleksibel biasanya ditandai oleh adanya regulasi yang ketat, kekurangan pelatihan yang relevan, serta kurangnya mobilitas tenaga kerja.

Regulasi: Omnibus Law dan Penghapusan UMSK

Ketika regulasi ketenagakerjaan sangat kaku, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan jumlah dan komposisi tenaga kerjanya dengan fluktuasi kondisi pasar. Misalnya, jika ada kebutuhan mendesak untuk posisi tertentu, aturan yang ketat dapat membuat proses perekrutan menjadi lambat, atau dalam kasus lain justru menyulitkan perusahaan untuk memecat pekerja yang tidak lagi diperlukan atau yang tidak memenuhi standar kinerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya pekerja yang memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan pekerjaan tersedia, atau bahkan mengakibatkan pengangguran di mana pekerja tidak mampu berpindah ke sektor atau lokasi yang membutuhkan tenaga kerja. Hal tersebut pada gilirannya akan menyebabkan alokasi tenaga kerja yang tidak optimal yang dapat berdampak pada tingkat produktivitas.

Untuk meningkatkan fleksibilitas pasar, salah satu upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia menerbitkan peraturan mengenai penghapusan upah minimum sektoral (UMSK) melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Omnibus Law. Dengan penghapusan UMSK, perusahaan tidak lagi terikat oleh standar upah minimum yang ditetapkan secara sektoral. Meski demikian, pemerintah masih menyediakan pengaman dalam pengupahan tenaga kerja dengan tetap memberlakukan upah minimum berdasarkan wilayah, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Idealnya, tanpa adanya upah sektoral yang diatur secara kaku, perusahaan di setiap sektor memiliki fleksibilitas untuk menetapkan upah yang lebih sesuai dengan tingkat produktivitas karyawan dan kondisi aktual pasar. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif.

Namun pada praktiknya, penghapusan UMSK ini mendatangkan berbagai penolakan, utamanya dari kelompok buruh yang merasa bahwa kebijakan ini justru mengurangi keadilan dalam pengupahan di tempat kerja dan

mengurangi kesejahteraan. Beberapa pihak menilai bahwa upah minimum sektoral tidak bisa disamaratakan karena masing-masing sektor membutuhkan pekerja dengan keterampilan yang berbeda-beda. Menurut keterangan Dewan Pengupahan dari unsur Serikat Pekerja atau Buruh, para pekerja di Jakarta menjadi lebih sulit untuk menerima upah yang lebih tinggi, dibandingkan pada saat UMSK masih berlaku. Bukan hanya itu, setelah sistem pengupahan sektoral dihapus, kebijakan struktur upah tidak berjalan dengan baik di perusahaan.

Sisi Penawaran: Ketidakcocokan Keterampilan

Di Indonesia, lembaga pendidikan seperti sekolah menengah kejuruan (SMK) dan politeknik serta universitas memegang peranan penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Namun, tantangan yang sering dihadapi adalah kurangnya kerja sama yang efektif antara lembaga pendidikan ini dengan industri. Hal ini berakibat pada tantangan penyelarasan antara kurikulum di dunia pendidikan dengan kebutuhan nyata industri. Industri terus berkembang dengan cepat, terutama dalam hal teknologi dan inovasi, sedangkan kurikulum di banyak institusi pendidikan perlu melakukan penyesuaian mengikuti perkembangan tersebut. Sehingga, terjadi kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan dengan keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja.

Selain itu, adopsi teknologi yang cenderung menuju pada otomatisasi menjadi tren global yang tidak bisa dihindari. Otomatisasi dan digitalisasi memungkinkan efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi, tetapi juga menuntut perubahan dalam komposisi keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Di satu sisi, otomatisasi dapat mengurangi kebutuhan atas tenaga kerja rutin dan manual. Di sisi lain, hal ini meningkatkan permintaan untuk keterampilan teknis yang lebih tinggi serta kemampuan adaptasi dengan teknologi baru.

Untuk mengatasi masalah ini, perlu adanya upaya yang lebih intensif dalam membangun kerja sama yang solid antara industri dan institusi pendidikan. Peningkatan ini bisa dimulai dari pengintegrasian kurikulum yang lebih responsif terhadap perubahan teknologi, pengembangan program magang yang memberikan pengalaman praktis kepada siswa, dan penyesuaian materi pengajaran yang lebih fokus pada aplikasi praktis dan teknologi terkini. Dengan cara ini, lulusan dapat lebih siap menghadapi dunia kerja yang dinamis dan kompetitif, serta mampu mengikuti ritme cepat perubahan di industri.

Inisiatif tersebut sudah dilakukan oleh pemerintah. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Balai Besar

Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) melakukan pengembangan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan staf pendidikan profesional. Sementara itu, Kementerian Ketenagakerjaan mendirikan lembaga pelatihan yang berfokus pada pelatihan vokasional gratis dan pelatihan kerja melalui Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) dan Balai Latihan Kerja (BLK). Pusat-pusat pelatihan tersedia di berbagai wilayah dan juga menyediakan sertifikasi kompetensi, konseling karier, dan perluasan jejaring. Sementara itu, Kementerian Perindustrian telah menciptakan Pusat Industri Digital 4.0 (PIDI 4.0), menekankan aspek digital dari pengembangan industri dan menawarkan berbagai jenis pelatihan, seperti pelatihan mengenai *internet of things* (IoT). Pemerintah melalui program Kartu Prakerja juga menawarkan opsi peningkatan kemampuan mulai dari *soft-skill* sampai dengan kemampuan teknis. Sementara itu, program pemagangan untuk siswa melalui Praktik Industri maupun Praktik Kerja Lapangan dapat menjadi sarana untuk menjembatani antara dunia kerja dengan dunia pendidikan. Inisiatif dari industri dengan memberikan bantuan peralatan untuk SMK maupun memberikan pelatihan kepada tenaga didik juga telah dilakukan dalam rangka upaya penyelarasan dunia pendidikan dan kerja.

Sisi Permintaan: Pergeseran ke Praktik Berkelanjutan

Kebutuhan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan membangun masyarakat yang lebih bertanggung jawab terhadap bumi mendorong perubahan dalam berbagai sektor industri sehingga mengarah kepada *green industry*. Hal ini menciptakan *demand* yang tinggi untuk profesi yang mendukung keberlanjutan dan pengembangan ekonomi hijau. Sektor seperti energi terbarukan, pengelolaan sampah, pertanian berkelanjutan, dan konservasi alam menunjukkan peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga paham akan prinsip keberlanjutan. Profesi di bidang desain dan arsitektur, misalnya, kini lebih sering dituntut untuk memasukkan kriteria efisiensi energi dan penggunaan material yang ramah lingkungan dalam proyek mereka. Demikian pula, dalam bidang teknik dan konstruksi, terdapat tuntutan lebih besar untuk mengembangkan infrastruktur yang berdampak rendah terhadap lingkungan.

Pendidikan dan pelatihan vokasional juga mengalami adaptasi dengan kebutuhan baru ini. Lembaga pendidikan mulai mengintegrasikan kurikulum yang mendukung ekonomi hijau, seperti teknologi energi terbarukan, teknik lingkungan, dan manajemen sumber daya alam. Hal ini tidak hanya memperkuat kapasitas lokal dalam menghadapi tantangan lingkungan global, tetapi juga membuka peluang kerja baru yang lebih berkelanjutan.

Pemerintah Indonesia, melalui berbagai inisiatif dan kebijakan, juga mendukung transisi ini dengan memberikan insentif untuk investasi di sektor-sektor berkelanjutan serta memperkenalkan regulasi yang mendorong praktik bisnis hijau. Ini semua adalah bagian dari upaya lebih besar untuk tidak hanya memastikan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga untuk melestarikan lingkungan untuk generasi yang akan datang, menciptakan lingkaran positif antara kemajuan ekonomi dan pelestarian lingkungan.

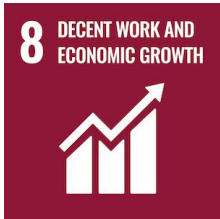
Enabling Condition: Perlindungan Sosial yang Adaptif

Di Indonesia, pentingnya jaminan sosial yang adaptif menjadi agenda yang cukup penting dalam perlindungan bagi masyarakat, khususnya dalam menghadapi krisis atau bencana alam. Negara kepulauan ini sering kali mengalami berbagai bentuk bencana alam seperti gempa bumi, tsunami, dan erupsi gunung berapi yang dapat berdampak besar terhadap kehidupan dan perekonomian lokal. Dalam kondisi seperti ini, sistem jaminan sosial yang fleksibel dan responsif menjadi sebuah kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa bantuan dan dukungan dapat segera diberikan kepada yang memerlukan.

Jaminan sosial adaptif bertujuan untuk menyediakan *cushion* atau bantalan saat terjadi guncangan sosial-ekonomi. Ini termasuk bantuan finansial, akses ke layanan kesehatan, dan dukungan untuk pemulihan infrastruktur. Dengan sistem yang adaptif, pemerintah dapat dengan cepat mengalokasikan sumber daya dan menyesuaikan kebijakan sesuai dengan skala dan jenis bencana yang terjadi.

Program jaminan sosial yang adaptif juga penting dalam konteks krisis ekonomi, seperti yang terjadi selama pandemi COVID-19. Banyak warga yang kehilangan pekerjaan atau mengalami pengurangan jam kerja memerlukan dukungan untuk mengatasi ketidakstabilan pendapatan. Program bantuan sosial yang cepat dan tepat dapat mencegah kemiskinan dan ketidaksetaraan semakin parah, serta membantu menjaga stabilitas ekonomi makro.

Untuk mencapai efektivitas yang maksimal, perlu ada koordinasi yang baik antara berbagai lembaga pemerintah, serta integrasi data dan teknologi untuk memastikan distribusi bantuan yang efisien. Penggunaan teknologi informasi dapat membantu dalam memetakan daerah bencana, memantau distribusi bantuan, dan menyediakan layanan publik yang tidak terputus selama krisis.



Selain itu, jaminan sosial adaptif memiliki peran penting dalam mendukung fleksibilitas tenaga kerja, yang semakin dibutuhkan dalam ekonomi yang dinamis dan sering mengalami perubahan cepat. Dengan sistem jaminan sosial yang mampu menyesuaikan diri dengan keadaan pasar kerja, pekerja dapat lebih mudah untuk berpindah antar pekerjaan, meningkatkan keahlian, atau bahkan mengambil risiko untuk berwirausaha tanpa kekhawatiran akan kehilangan akses ke layanan dasar atau dukungan finansial. Dukungan ini khususnya vital dalam masa krisis atau transisi karier, di mana stabilitas ekonomi individu sering terancam.

Referensi:

ILO. (2024). Statistics on Labour Productivity.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. 2023. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2015-2022.

Kumparan. 2023. Buruh DKI Ingin Sistem Upah Sektoral Diberlakukan Lagi. Retrieved from: <https://kumparan.com/kumparanbisnis/buruh-dki-ingin-sistem-upah-sektoral-diberlakukan-lagi-21bS2jJ0DQe/full>

Thea, D. 2023. Dewan Pengupahan DKI Jakarta Usul 3 Besaran UMP 2024. Retrieved from: <https://www.hukumonline.com/berita/a/dewan-pengupahan-dki-jakarta-usul-3-besaran-ump-2024-lt655ac386a4c2b/?page=1>

