

## 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

Tantangan dan Tren Global di  
Sisi Permintaan – 1

Benchmarking: Praktik  
Terbaik dari Beberapa  
Negara Dalam  
Mengidentifikasi Kebutuhan  
dan Dinamika Pasar Tenaga  
Kerja – 3

Tantangan dan Tren Global di  
Sisi Penawaran – 4



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

## Kondisi Permintaan Tenaga Kerja Indonesia

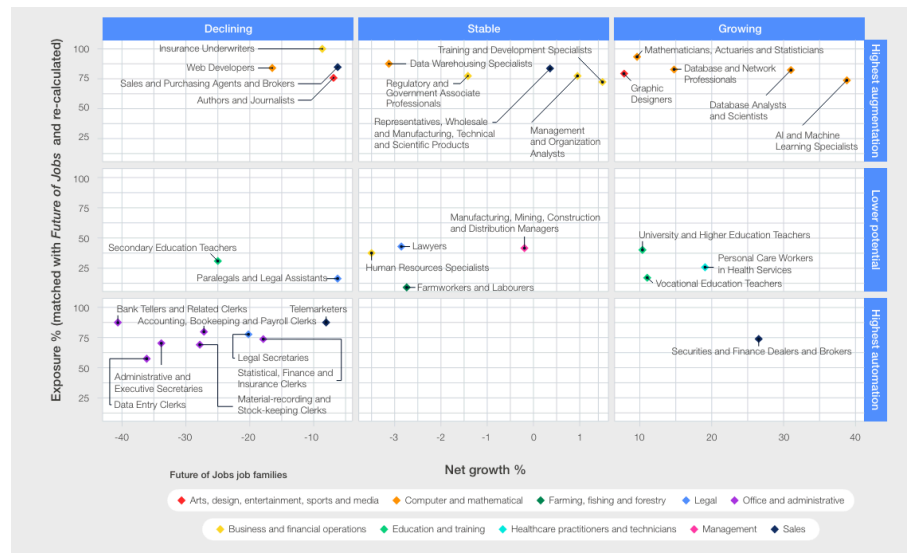
### Ringkasan

Dalam beberapa dekade terakhir, dinamika pasar tenaga kerja di Indonesia telah mengalami perubahan signifikan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan demografis. Latar belakang ini mencerminkan kebutuhan mendesak untuk memahami dan mengelola transformasi yang terjadi, guna memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif di pasar global. Analisis menyeluruh terhadap kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja sangat penting untuk merumuskan kebijakan yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif.

Labor brief ini menyajikan *helicopter view* mengenai tantangan dan tren global yang mempengaruhi dinamika tenaga kerja, melakukan benchmarking terhadap praktik terbaik dari berbagai negara, serta memberikan penilaian mendalam mengenai kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja di Indonesia. Gambaran ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pasar tenaga kerja Indonesia dan bagaimana negara ini dapat mengoptimalkan potensi tenaga kerjanya untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif.

### Tantangan dan Tren Global di Sisi Permintaan

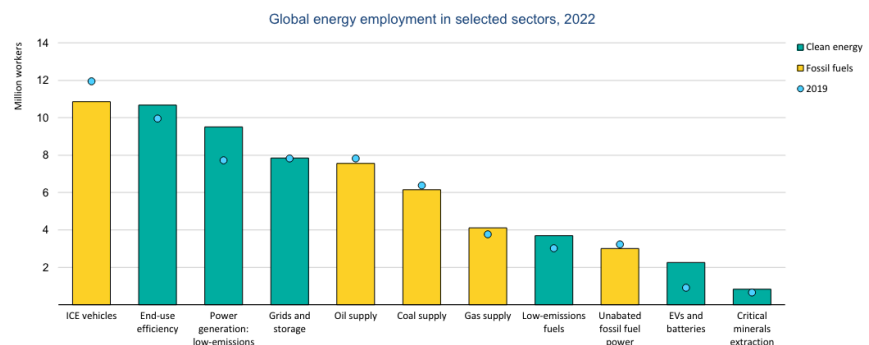
Salah satu tantangan utama yang dihadapi dunia saat ini adalah transformasi industri yang digerakkan oleh digitalisasi dan automasi. Adopsi teknologi yang semakin meningkat menyebabkan perubahan signifikan dalam pasar tenaga kerja. Berdasarkan laporan dari World Economic Forum (2024), diperkirakan bahwa tiga perempat dari pekerjaan yang ada saat ini akan berubah pada tahun 2027. Munculnya pekerjaan baru di bidang *data analytics*, *cybersecurity*, dan *biotechnology* akan menciptakan sekitar 67 juta lapangan pekerjaan baru, namun di sisi lain, pekerjaan klerikal diperkirakan akan berkurang sebanyak 83 juta.



Gambar 1. Pemetaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Sumber: World Economic Forum (2023)

Selain itu, transisi energi juga menjadi tren global yang penting. Penciptaan lapangan kerja hijau terus meningkat seiring dengan berkembangnya investasi hijau. Berdasarkan laporan dari International Labour Organization (2023), *green investment* dapat menciptakan hingga 8,4 juta pekerjaan baru. Namun, tantangan terbesar dalam transisi ini adalah kekurangan tenaga kerja terampil di sektor energi bersih. Peningkatan jumlah pekerja yang memiliki sertifikasi atau keahlian di bidang energi bersih belum mampu mengimbangi pertumbuhan sektor tersebut.



Gambar 1. Penciptaan Lapangan Kerja Hijau

Sumber: IEA (2023)

Restrukturisasi rantai pasok global juga menjadi sorotan. Pandemi COVID-19 dan tekanan geopolitik mendorong banyak negara untuk melakukan diversifikasi industri. Contohnya adalah strategi China-Plus-One yang diterapkan oleh banyak negara untuk mengurangi ketergantungan pada China. Perubahan ini juga mempengaruhi permintaan tenaga kerja, terutama di sektor logistik dan teknologi.

### ***Benchmarking: Praktik Terbaik dari Beberapa Negara Dalam Mengidentifikasi Kebutuhan dan Dinamika Pasar Tenaga Kerja***

---

Malaysia, melalui Malaysia Critical Occupations List (MyCOL), menyediakan contoh yang baik dalam memetakan kebutuhan tenaga kerja mereka. MyCOL, yang diterbitkan setiap tahun sejak 2015, digunakan untuk memantau ketidakseimbangan keterampilan dan menyediakan platform koordinasi kebijakan pengembangan modal manusia. Proses penentuan kebutuhan tenaga kerja dilakukan melalui pendekatan *top-down* dan *bottom-up*, serta penyesuaian data sekunder dari berbagai survei dan data lowongan kerja *online*.

Di Jepang, kebutuhan tenaga kerja diidentifikasi di berbagai sektor seperti perawatan, manajemen kebersihan, dan industri konstruksi. Jepang menggunakan pendekatan yang terfokus pada sektor-sektor tertentu yang dianggap penting untuk pertumbuhan ekonomi mereka.

Australia memiliki daftar Migration Occupations in Demand List (MODL) yang dimutakhirkan setiap enam bulan dan digunakan untuk *visa assessment*. Selain itu, Survey of Employers Who Recently Advertised (SERA) dilakukan oleh Australian Federal Department of Education Skills and Employment untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sulit diisi.

New Zealand menggunakan long-term *skill shortage list* untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja mereka. Proses ini melibatkan berbagai survei dan analisis data untuk menentukan sektor-sektor yang mengalami kekurangan tenaga kerja.

## Tantangan dan Tren Global di Sisi Penawaran

Indonesia diperkirakan akan mencapai puncak dividen demografis antara tahun 2020 dan 2030. Pada periode ini, proporsi penduduk usia produktif akan berada pada titik tertinggi, memberikan peluang besar untuk pertumbuhan ekonomi jika sumber daya manusia dikelola dengan baik. Kondisi modal manusia di Indonesia saat ini terlihat menjanjikan dengan tingkat literasi yang tinggi dan harapan hidup yang meningkat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), tingkat literasi di Indonesia mencapai 96% pada tahun 2020, dan harapan hidup mencapai 69,93 tahun untuk laki-laki dan 73,83 tahun untuk perempuan.

Namun, masih terdapat kesenjangan keterampilan, terutama di sektor yang membutuhkan keterampilan tinggi. Pandemi COVID-19 juga menciptakan tantangan baru dalam bentuk ketidakcocokan keterampilan dan peningkatan jumlah pemuda yang tidak bekerja, tidak menerima pendidikan, atau tidak menjalani pelatihan (NEET). Berdasarkan data BPS, sebanyak 25,8% pemuda di Indonesia termasuk dalam kategori NEET.

### *Gig Economy di Indonesia*

Perkembangan *gig economy* di Indonesia juga menarik untuk dibahas. *Gig economy* adalah praktik ekonomi berbasis platform yang menggunakan internet dan berpusat pada kemampuan individu untuk memperoleh penghasilan sambil memiliki otonomi dalam menentukan jadwal dan lokasi kerja mereka. Pekerja *gig* di sektor transportasi dan layanan lainnya menjadi sumber pendapatan utama bagi sebagian besar pekerja *gig* di Indonesia.

**Tabel 1. Pemetaan *Gig Worker***

	<b>Gig Work di Sektor Transportasi</b>	<b>Gig Workers in Sektor Jasa Lainnya</b>	<b>Pekerja Non-pertanian di Sektor Formal</b>	<b>Berusaha sendiri Non-Pertanian di sektor informal</b>
Jumlah Pekerja	1.23 juta	1.10 juta	48.34 juta	19.93 juta
Proporsi terhadap Angkatan kerja	0.90%	0.80%	37.80%	15.60%
Proporsi terhadap populasi dewasa	0.60%	0.50%	24%	10%
Rata-rata jam kerja	54 jam	37 jam	45 jam	44 jam

	<b>Gig Work di Sektor Transportasi</b>	<b>Gig Workers in Sektor Jasa Lainnya</b>	<b>Pekerja Non-pertanian di Sektor Formal</b>	<b>Berusaha sendiri Non-Pertanian di sektor informal</b>
Proporsi terhadap lulusan pendidikan tinggi	10.90%	23.80%	25.80%	6.00%
Rata-rata pendapatan per bulan (Rp)	3.05 juta	3.04 juta	2.92 juta	2.09 juta

Sumber: Izzati, Askar, and Permana (2023)

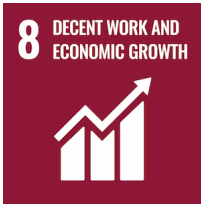
Kondisi kerja pekerja gig seringkali melibatkan jam kerja yang panjang untuk mencapai target dan bonus. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Izzati, Askar, dan Permana (2023), pekerja gig di sektor transportasi bekerja rata-rata 57 jam per minggu. Dibandingkan dengan pekerja formal dan informal lainnya, pekerja gig memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dan pendapatan yang sedikit lebih tinggi dibandingkan pekerja informal.

#### *Tantangan Ekonomi dan Sosial*

Tantangan ekonomi dan sosial juga menjadi perhatian penting. Pria dan wanita menghadapi risiko ekonomi yang berbeda dan mengalami konsekuensi yang berbeda dari risiko yang sama. Risiko ekonomi dan kerentanan saling terkait pada tingkat makro dan mikro, serta dimediasi oleh kebijakan, norma sosial, dan kondisi rumah tangga. Beberapa tantangan lain termasuk ketidaksesuaian antara pendidikan kejuruan dan kebutuhan pekerjaan, partisipasi perempuan dan penyandang disabilitas yang rendah dalam angkatan kerja, serta pergeseran ke arah ekonomi yang lebih fleksibel seperti *gig economy*.

Pada tingkat mikro, tantangan termasuk kehilangan pekerjaan, penurunan pendapatan rumah tangga, dan praktik sosial budaya yang diskriminatif seperti pernikahan dini dan kekerasan berbasis gender. Berdasarkan data dari Holmes dan Jones (2010), tantangan ini dapat menyebabkan kerentanan ekonomi yang lebih besar bagi kelompok rentan dan memerlukan intervensi kebijakan yang efektif untuk mengatasinya.

Tinjauan ini menyoroti pentingnya transformasi tenaga kerja dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pembangunan ekonomi dan peningkatan produktivitas di Indonesia. Penting bagi Indonesia untuk



mengembangkan informasi yang lebih baik tentang permintaan dan penawaran tenaga kerja, mengidentifikasi kekurangan keterampilan, dan memahami berbagai faktor dalam kebijakan pasar tenaga kerja, teknologi, dan infrastruktur yang akan mempengaruhi kapasitas produktif, adaptif, dan inovatif pekerja. Pendekatan multidisiplin perlu diterapkan untuk menyediakan diskusi kebijakan berbasis empiris terkait isu-isu ini.

Dengan melakukan *benchmarking* terhadap negara-negara lain dan menganalisis kondisi dalam negeri, Indonesia dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan dividen demografis dan mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

#### Referensi:

International Energy Agency, 2023. World Energy Employment 2023. [https://iea.blob.core.windows.net/assets/ba1eab3e-8e4c-490c-9983-80601fa9d736/World\\_Energy\\_Employment\\_2023.pdf](https://iea.blob.core.windows.net/assets/ba1eab3e-8e4c-490c-9983-80601fa9d736/World_Energy_Employment_2023.pdf)

Ministry of Human Resource and Talent Corp, 2023. Critical Occupations List (MyCOL) 2022/2023: Sectors Deep Dive For The Malaysia National Skills Registry (MyNSR). [https://www.talentcorp.com.my/clients/TalentCorp\\_2016\\_7A6571AE-D9D0-4175-B35D-99EC514F2D24/contentms/img/publication/MyCOL%202022-2023%20FINAL.pdf](https://www.talentcorp.com.my/clients/TalentCorp_2016_7A6571AE-D9D0-4175-B35D-99EC514F2D24/contentms/img/publication/MyCOL%202022-2023%20FINAL.pdf)

Permana, Muhammad Yorga and Izzati, Nabiyla Risfa and Askar, Media Wahyudi, Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution (February 6, 2023). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4349942> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4349942>

World Economic Forum, 2024. The Future of Jobs Report 2023.

