KEMNAKER

RENCANA TENAGA KERJA NASIONAL 2025-2029

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
PUSAT PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN
2024

RENCANA TENAGA KERJA NASIONAL 2025-2029

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
PUSAT PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN
2024

TIM PENYUSUN

Pengarah
Estiarty Haryani
(Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan)

Penanggung Jawab
Dr. Mohammad Mustafa Sarinanto, M.Eng.
(Kepala Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan)

Editor
1. Dr. Mohammad Mustafa Sarinanto, M.Eng.
   (Kepala Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan)
2. Nawawi, SE., MA., Ph.D.
   (Kepala Pusat Riset Kependudukan - BRIN)

Ketua
Rini Nurhayati, S.E., M.T.
(Koordinator Perencanaan Ketenagakerjaan Makro)

Anggota

Internal
1. Endang Asriyati, S.Si., M.Si.
2. Heril Chahyadi, S.T.
3. Alfian Effendi, S.Kom.
4. Nur Ersandi, S.Kom.
5. Subandi, S.Kom.

Eksternal
1. Dr. Khairul Ismed, S.T., M.T. - BRIN
2. Triyono, S.Sos., MA. - BRIN
3. Hennigusnia, S.T., M.S.E. - BRIN
4. Beni Teguh Gunawan, S.Si., M.S.E. - BRIN
5. Ardhian Kurniawati, S.Si., M.S.E. - BRIN

Tenaga Ahli
1. Dr. Ir. Uka Wikarya, M.Si.
2. Zainul Hidayat, S.Si., M.Si.

PUSRENAKER

SAMBUTAN
KEPALA BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat karunia-Nya, sehingga dokumen Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) Tahun 2025–2029 ini dapat diselesaikan dengan baik. Dokumen ini merupakan wujud komitmen Kementerian Ketenagakerjaan melalui Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan, Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan RI untuk memberikan arah strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional yang berkelanjutan dan inklusif.

RTKN Tahun 2025–2029 disusun untuk menghadapi tantangan global dan nasional di bidang ketenagakerjaan, terutama dampak revolusi industri 4.0 dan transformasi digital yang telah mengubah tatanan dunia kerja serta menciptakan peluang sekaligus tantangan baru. Selain itu, kita juga dihadapkan pada tantangan peningkatan produktivitas, pengangguran, dan persiapan menghadapi bonus demografi yang hanya datang sekali dalam sejarah bangsa. Segala tantangan ini harus kita hadapi bersama dengan kebijakan yang berbasis data, adaptif, dan inovatif.

Dokumen ini memuat perkiraan persediaan tenaga kerja, perkiraan kebutuhan tenaga kerja berbasis pertumbuhan ekonomi dan transformasi struktural, perkiraan kondisi keseimbangan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, serta rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045.

Saya menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini, baik dari kementerian/lembaga, akademisi, hingga mitra pembangunan lainnya. Kolaborasi ini mencerminkan semangat bersama untuk mewujudkan tenaga kerja Indonesia yang kompeten, produktif, dan berdaya saing.

PUSREVNAKER

Semoga dokumen ini menjadi acuan yang bermanfaat bagi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun daerah, serta menjadi pijakan dalam menyusun kebijakan yang adaptif terhadap dinamika zaman.

Akhir kata, saya mengajak kita semua untuk terus berkomitmen meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, demi kemajuan bangsa dan negara.

Jakarta, Desember 2024

Kepala

Badan Perencanaan dan Pengembangan

Ketenagakerjaan,

Estiarty Haryani

PUSRENAKER

KATA PENGANTAR
KEPALA PUSAT PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Dengan penuh rasa syukur, kami persembahkan dokumen Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) Tahun 2025–2029 yang telah disusun oleh Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan, Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai landasan strategis dalam merencanakan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Dokumen ini tidak hanya mencerminkan visi besar bangsa menuju Indonesia Emas 2045, namun juga memberikan arahan dalam menghadapi beragam tantangan spesifik di dunia ketenagakerjaan yang semakin kompleks pada periode 2025-2029.

RTKN Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan metodologi berbasis data yang komprehensif, meliputi data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) bulan Agustus, data Produk Domestik Bruto (PDB) Harga Konstan (HK) 2010, serta data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) HK 2010 menurut Lapangan Usaha. Dokumen ini menyajikan berbagai angka statistik, informasi serta proses hasil proyeksi perekonomian nasional periode 2025-2029 dan proyeksi indikator ketenagakerjaan. Penyusunan ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk pentahapan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045 dan Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang (RTKJP) 2023–2045. Oleh karena itu, RTKN Tahun 2025–2029 diharapkan mampu menjawab tantangan-tantangan seperti transformasi digital, era bonus demografi, dan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di berbagai sektor.

Sebagai pusat perencanaan, kami berkomitmen memastikan dokumen ini dapat menjadi panduan dan acuan bagi perencanaan di tingkat pusat maupun daerah. Selain itu, RTKN ini juga dirancang untuk mendorong sinergi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat luas guna menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing global.

PUSREVNAKER

Kami menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini, mulai dari kementerian/ lembaga, akademisi, hingga para mitra pembangunan. Kerja sama yang dilakukan membuktikan bahwa tantangan sebesar apa pun dapat dihadapi dengan semangat kolaborasi bersama. Kami juga terbuka untuk menerima segala masukan dan saran demi perbaikan dokumen RTKN di masa mendatang.

Akhir kata, semoga dokumen ini dapat menjadi pedoman yang bermanfaat dalam memperkuat perencanaan dan upaya pencapaian target-target pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia.

.

Jakarta, Desember 2024

Kepala

Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan,

Mohammad Mustafa Sarinanto

PUSRENAKER

DAFTAR ISI

SAMBUTAN KEPALA BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI iii
KATA PENGANTAR KEPALA PUSAT PERENCANAAN KETENAGA-KERJAAN v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR LAMPIRAN xviii
RINGKASAN EKSEKUTIF xxi
BAB 1. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Dasar Hukum 7
C. Tujuan 7
D. Definisi 7
E. Sistematika 10
BAB 2. METODOLOGI 13
A. Data dan Sumber Data 13
B. Metode Pengolahan Data 13
1. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi dan Kebutuhan Tenaga Kerja 14
2. Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja 20
3. Proyeksi Keseimbangan Tenaga Kerja 27
BAB 3. KONDISI PEREKONOMIAN DAN KETENAGAKERJAAN 33
A. Kondisi Ekonomi 33
1. Kondisi Ekonomi Global 33
2. Kinerja Ekonomi Makro Sebelum Pandemi COVID-19 (Periode 1970-2019) 37
3. Kinerja Ekonomi Makro Selama Tahun 2020-2023 45
4. Potensi Perekonomian Indonesia 48
B. Penduduk Usia Kerja 58

PUSRENAKER

C. Angkatan Kerja 62
D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 67
E. Penduduk yang Bekerja 71
F. Pengangguran 79
G. Tingkat Pengangguran Terbuka 83
H. Produktivitas Penduduk yang Bekerja Menurut Sektor Lapangan Usaha 89
BAB 4. ISU STRATEGIS KETENAGAKERJAAN 95
A. Daya Saing dan Produktivitas 96
B. Akses dan Penciptaan Lapangan Kerja 99
C. Perlindungan Tenaga Kerja 102
D. Kompetensi Tenaga Kerja Yang Belum Optimal 106
E. Data Ketenagakerjaan Khusus 109
1. Pelatihan Tenaga Kerja 110
2. Penempatan Tenaga Kerja 113
BAB 5. PROYEKSI PEREKONOMIAN, PERSEDIAAN, KEBUTUHAN DAN KONDISI KESEIMBANGAN TENAGA KERJA 123
A. Analisis Perekonomian 123
1. Perkiraan PDB Sektor Lapangan Usaha Tahun 2024-2029 125
2. Perkiraan PDRB Provinsi 2024-2029 131
B. Perkiraan Penduduk Usia Kerja 137
C. Perkiraan Tingkat Partisipasi dan Jumlah Angkatan Kerja 140
D. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja 146
E. Perkiraan Keseimbangan Pasar Kerja 154
1. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Sumatera 155
2. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Jawa 158
3. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Bali Nusa 161
4. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Kalimantan 163
5. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi 166
6. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Maluku Papua 169
BAB 6. REKOMENDASI KEBIJAKAN PEMBANGUNAN KETENAGA-KERJAAN 175
A. Peningkatan Kualitas Angkatan Kerja 176

PUSLENAKER

B. Koordinasi dan Kolaborasi Peningkatan Kualitas SDM 180
C. Penciptaan dan Perluasan Lapangan Kerja 182
D. Informasi Pasar Kerja..... 183
E. Sinergitas Pembangunan Ketenagakerjaan antar Wilayah ... 185
F. Penguatan Lembaga Pelatihan Kerja 186
G. Perlindungan Tenaga Kerja..... 187
H. Membangun Aparatur yang Sensitif dan Peduli terhadap Tenaga Kerja 189
DAFTAR PUSTAKA..... 195
LAMPIRAN 199

PUSRENAKER

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tahapan Proses Proyeksi Kebutuhan dan Persediaan Tenaga Kerja 14
Gambar 2.2. Alur Proyeksi Angkatan Kerja dan TPAK 2024 – 2029..... 21
Gambar 3.1. Pertumbuhan Ekonomi Dunia (dalam Persen) Tahun 2018-2023)..... 34
Gambar 3.2. Nilai Ekpor Non-Migas Menurut Negara Tujuan Tahun 2023 (Juta USD)..... 36
Gambar 3.3. Perkembangan Nilai Ekspor Non-Migas Menurut Negara Tujuan, Tahun 2019-2023 (Juta USD)..... 36
Gambar 3.4. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi di Negara Mitra Perdagangan, Tahun 2023-2028..... 37
Gambar 3.5. Kinerja Ekonomi Makro Indonesia..... 44
Gambar 3.6. Perbandingan TPT di Berbagai Negara, Tahun 2015-2023 46
Gambar 3.7. Laju Pertumbuhan PDB dan Lima Sektor Penyumbangan Pertumbuhan, Tahun 2010-2023..... 49
Gambar 3.8. Pertumbuhan PDB dan Peran Sektor Industri Pengolahan Non Migas, Tahun 2010-2023 50
Gambar 3.9. Industri Potensial dalam Menumbuhkan Pertumbuhan PDB, Tahun 2010-2023 51
Gambar 3.10. Laju Pertumbuhan PDRB di Tujuh Provinsi, Tahun 2015-2022 51
Gambar 3.11 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin (dalam juta penduduk), Tahun 2010 – 2023..... 59
Gambar 3.12 Penduduk Usia Kerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (dalam juta penduduk), Tahun 2023..... 60
Gambar 3.13 Sebaran Jumlah PUK Menurut Provinsi (dalam juta penduduk), 2023 61
Gambar 3.14 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (dalam juta penduduk), Tahun 2023..... 63

PUSPENAKER

Gambar 3.15 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur (dalam juta penduduk), Tahun 2023 64
Gambar 3.16 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, Tahun 2023 68
Gambar 3.17 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan, Tahun 2015, 2019 dan 2023 69
Gambar 3.18 Tren PYB dan TPAK, Tahun 2010-2023 71
Gambar 3.19 Tren PYB Menurut Jenis Kelamin, Tahun 2010-2023 72
Gambar 3.20 Jumlah PYB Menurut Tingkat Pendidikan (dalam juta penduduk), Tahun 2023 73
Gambar 3.21 Tren Persentase PYB Menurut Jam Kerja, Tahun 2016-2023 74
Gambar 3.22 Tren PYB Menurut Sektor Lapangan Usaha (dalam juta penduduk), Tahun 2015, 2019 dan 2023 75
Gambar 3.23 Tren Persentase PYB Menurut Jabatan, Tahun 2016-2023 76
Gambar 3.24 Tren Persentase PYB Menurut Status Pekerjaan (dalam Juta Penduduk), Tahun 2010-2023 77
Gambar 3.25 Jumlah PYB dan PUK Menurut Provinsi, Tahun 2023 78
Gambar 3.26 Tren Pengangguran Menurut Jenis Kelamin (dalam Juta Penduduk), Tahun 2010-2023 80
Gambar 3.27 Jumlah Pengangguran Menurut Kelompok Umur (dalam Juta Penduduk), Tahun 2023 81
Gambar 3.28 Jumlah Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin (dalam juta penduduk), Tahun 2023 82
Gambar 3.29 Jumlah Pengangguran Menurut Provinsi, Tahun 2023 83
Gambar 3.30 Tren PYB dan TPT, Tahun 2010 – 2023 84
Gambar 3.31 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin, Tahun 2010-2023 85
Gambar 3.32 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Umur, Tahun 2023 86
Gambar 3.33 Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan, Tahun 2016 - 2023 87

PUSRENAKER

Gambar 3.34 Distribusi Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, Tahun 2023 88
Gambar 3.35. Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha, Tahun 2015-2023 90
Gambar 3.36. Produktivitas Tenaga Kerja di Berbagai Negara, Tahun 2023 (USD) 92
Gambar 4.1 Perkembangan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Segmen Bukan Penerima Upah, Tahun 2017-2021 103
Gambar 4.2 Pemetaan Jenis Jabatan dan Pendidikan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2009 - 2023 107
Gambar 5.1. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi Global (Persen) Tahun 2022-2028 124
Gambar 5.2. Proyeksi PDB (dalam Triliun Rupiah, HK 2010) dan Pertumbuhan PDB (dalam Persen), Tahun 2024-2029 125
Gambar 5.3. Proyeksi Pergeseran Kontribusi Lapangan Usaha (dalam Persen) Tahun 2024-2029 126
Gambar 5.4. Perkiraan PDRB Provinsi (dalam Miliar Rupiah), Indonesia, Tahun 2025 dan 2029 133
Gambar 5.5. Proyeksi Rata-Rata Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi (dalam Persen), Indonesia, Tahun 2024-2029 136
Gambar 5.6 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 137
Gambar 5.7 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Jenis Kelamin 138
Gambar 5.8 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur (dalam ribu penduduk) 139
Gambar 5.9 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (dalam ribu penduduk) 139
Gambar 5.10 Proyeksi TPAK Tahun 2024-2029 menurut Jenis Kelamin 140
Gambar 5.11 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 141

PUSLITFENAKER

Gambar 5.12 Proyeksi TPAK Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur 142
Gambar 5.13 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional menurut Kelompok Umur (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 142
Gambar 5.14 Proyeksi TPAK Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin 143
Gambar 5.15 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 144
Gambar 5.16 Proyeksi TPAK Tingkat Nasional menurut Pendidikan, Tahun 2024-2029 145
Gambar 5.17 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional menurut Pendidikan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029..... 145
Gambar 5.18 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 146
Gambar 5.19 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional menurut Kelompok Umur (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 147
Gambar 5.20 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional menurut Tingkat Pendidikan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 148
Gambar 5.21 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Lapangan Usaha..... 149
Gambar 5.22 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional menurut Status Bekerja (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 150
Gambar 5.23 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional Menurut Jenis Jabatan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 151
Gambar 5.24 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 155
Gambar 5.25 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Sumatera (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 155

PUSLITBANGNAKER

Gambar 5.26 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Sumatera Tahun 2024-2029 156
Gambar 5.27 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Sumatera (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 157
Gambar 5.28 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Sumatera Tahun 2024-2029 158
Gambar 5.29 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Jawa (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 159
Gambar 5.30 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Jawa Tahun 2024-2029 159
Gambar 5.31 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Jawa Tahun 2024-2029 160
Gambar 5.32 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Jawa Tahun 2024-2029 161
Gambar 5.33 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Bali dan Nusa Tenggara (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 161
Gambar 5.34 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Bali dan Nusa Tenggara Tahun 2024-2029 162
Gambar 5.35 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Bali dan Nusa Tenggara (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 163
Gambar 5.36 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Bali dan Nusa Tenggara Tahun 2024-2029 163
Gambar 5.37 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Kalimantan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 164
Gambar 5.38 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Kalimantan, Tahun 2024-2029 164
Gambar 5.39 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Kalimantan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 165
Gambar 5.40 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Kalimantan Tahun 2024-2029 166
Gambar 5.41 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Sulawesi (dalam ribu penduduk) Tahun 2024-2029 167
Gambar 5.42 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Sulawesi Tahun 2024-2029 167

PUSPENAKER

Gambar 5.43 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Sulawesi (dalam ribu penduduk), 2024-2029 168
Gambar 5.44 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Sulawesi Tahun 2024-2029 169
Gambar 5.45 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Maluku dan Papua (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 169
Gambar 5.46 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Maluku dan Papua Tahun 2024-2029 170
Gambar 5.47 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Maluku dan Papua (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029 171
Gambar 5.48 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Maluku dan Papua Tahun 2024-2029 172

PUSRENAKER

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Laju Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (dalam Persen/ Tahun) Periode 1970-2019 41
Tabel 3.2. Laju Inflasi Indonesia Periode 1970-2019 (Persen/Tahun) 41
Tabel 3.3. Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Periode 1970-2019 (Persen) 43
Tabel 3.4. Kinerja Ekonomi Makro Indonesia Periode 2020-2023 (Persen) 46
Tabel 3.5. Laju Pertumbuhan PDRB di Tujuh Provinsi (Persen) 52
Tabel 3.6. Profil KEK tahun 2023 sebagai Pendorong Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi 54
Tabel 3.7. Persebaran Proyek Strategis Nasional dan Besar Investasi (Triliun Rupiah)..... 55
Tabel 3.8. Proyek Strategis Nasional yang Selesai Tahun 2023 57
Tabel 3.9 Persentase Angkatan Kerja Menurut Pendidikan, Tahun 2023 65
Tabel 3.10 Persentase Angkatan Kerja Menurut Provinsi dan Tingkat Pendidikan, Tahun 2023 66
Tabel 3.11 Distribusi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin, Tahun 2023 70
Tabel 3.12. Perubahan Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Sektor Lapangan Usaha (dalam Persen) Tahun 2015-2023 91
Tabel 4.1. Kapasitas Latih, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Tahun 2018-2023 111
Tabel 4.2. Jumlah Orang yang dilatih menurut Program Pelatihan Tahun 2018-2023 112
Tabel 4.3. Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja Tahun 2018-2023 114
Tabel 4.4. Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2018-2023 115
Tabel 4.5. Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2018-2023..... 116

PUSPENAKER

Tabel 4.6. BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2018-2023 117
Tabel 4.7. Jumlah Perusahaan dan Pegawai Pengawas Ketenaga-kerjaan Tahun 2018-2023 119
Tabel 5.1. Perkiraan Distribusi PDB Sektor Lapangan Usaha (dalam Persen), Tahun 2024-2029 128
Tabel 5.2. Proyeksi PDB Nasional Berdasarkan Harga Konstan 2010, dan Menurut Sektor Lapangan Usaha (dalam Miliar Rupiah), Tahun 2024-2029 129
Tabel 5.3 . Proyeksi Laju Pertumbuhan Ekonomi Menurut Lapangan Usaha (dalam persen), Indonesia, Tahun 2024-2029 130
Tabel 5.4. Proyeksi PDRB Provinsi Menurut Harga Konstan 2010 (dalam Miliar Rupiah) Tahun 2024-2029 132
Tabel 5.5. Proyeksi Laju Pertumbuhan PDRB Provinsi Menurut Harga Konstan 2010 (dalam Persen) Tahun 2024-2029 135
Tabel 5.6. Proyeksi Tambahan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan Tingkat Nasional Tahun 2025-2029 (Orang) 151
Tabel 5.7. Proyeksi Tambahan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Lapangan Usaha Tingkat Nasional Tahun 2025-2029 (Orang) 153

PUSRENAKER

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel 1 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur (‘000), Tahun 2024-2029 199
Tabel 2 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (‘000), Tahun 2024-2029 199
Tabel 3 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (‘000), Tahun 2024-2029 200
Tabel 4 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Provinsi (‘000), Tahun 2024-2029 200
Tabel 5 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur (%), Tahun 2024-2029 201
Tabel 6 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (%), Tahun 2024-2029 202
Tabel 7 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (%), Tahun 2024-2029 202
Tabel 8 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi (%), Tahun 2024-2029 203
Tabel 9 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur (‘000), Tahun 2024-2029 204
Tabel 10 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (‘000), Tahun 2024-2029 204
Tabel 11 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (‘000), Tahun 2024-2029 204
Tabel 12 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi (‘000), Tahun 2024-2029 205
Tabel 13 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Lapangan Usaha (‘000), Tahun 2024-2029 206
Tabel 14 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur (‘000), Tahun 2024-2029 207
Tabel 15 Perkiraan Kesempatan Kerja Di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (‘000), Tahun 2024-2029 207

PUSKRENAKER

Tabel 16 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (‘000), Tahun 2024-2029 208
Tabel 17 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Jabatan (‘000), Tahun 2024-2029 208
Tabel 18 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Status Pekerjaan (‘000), Tahun 2024-2029 209
Tabel 19 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Jam Kerja (‘000), Tahun 2024-2029 209
Tabel 20 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi (‘000), Tahun 2024-2029 210
Tabel 21 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Golongan Umur (‘000), Tahun 2024-2029 211
Tabel 22 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Golongan Umur (%), Tahun 2024-2029 211
Tabel 23 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (‘000), Tahun 2024-2029 212
Tabel 24 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (%), Tahun 2024-2029 212
Tabel 25 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (‘000), Tahun 2024-2029 213
Tabel 26 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (%), Tahun 2024-2029 213
Tabel 27 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Provinsi (‘000), Tahun 2024-2029 214
Tabel 28 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Provinsi (%), Tahun 2024-2029 215

PUSNAKER

PUSRENAKER

RINGKASAN EKSEKUTIF

Kondisi perekonomian suatu negara sangat menentukan capaian pembangunan bidang ketenagakerjaan, terutama pada tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Minimal terdapat dua faktor utama penyebab pelemahan kesejahteraan sosial adalah menurunnya daya beli yang diukur dengan Produk Domestik Bruto (PDB) riil per kapita dan berkurangnya kesempatan kerja yang menyebabkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) meningkat. Salah satu contoh dari dampak kondisi ekonomi dan ketengakerjaan yaitu pandemi Covid-19 yang menyebabkan meningkatnya TPT. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan pencapaian kinerja ekonomi gagal mencapai target bahkan jauh dibawahnya. Misalnya target pertumbuhan ekonomi sebesar 4,80-5,10 persen realisasinya mengalami kontraksi pertumbuhan menjadi 2,07 persen. Demikian pula tingkat pengangguran yang ditargetkan lebih rendah dari 6 persen namun dalam realisasinya menjadi lebih tinggi dari 7 persen. Namun demikian, seiring dengan terkendalinya pandemi mulai tahun 2021 hingga 2023, perekonomian Indonesia menunjukan kondisi mulai bangkit dengan pertumbuhan ekonomi di tahun 2021 sebesar 3,69 persen dan TPT menjadi 6,49 persen. Pada tahun 2023 pertumbuhan ekonomi meningkat menjadi 5,03 persen dan TPT berhasil menurun menjadi 5,32 persen.

Perkembangan perekonomian di atas menjadi dasar dilakukannya penyusunan Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) 2025-2029 yang mencakup metodologi, analisis, dan kebijakan khususnya dengan dimasukkannya pengaruh dampak Covid-19, kondisi geopolitik internasional ke dalam model proyeksi. RTKN 2025-2029 diharapkan dapat menjadi lebih mampu memperhitungkan dampak dan arah perkembangan ekonomi nasional maupun regional sehingga kebijakan di bidang ketenagakerjaan menjadi lebih akurat dan antisipatif.

Pada aspek distribusi penduduk usia kerja, pada tahun 2025-2029 diperkirakan kondisinya masih mengikuti tren tahun sebelumnya. Terdapat kecenderungan penduduk usia kerja laki-laki secara persentase akan

PUSREVNAKER

menurun, sedangkan persentase penduduk usia kerja perempuan akan meningkat. Penduduk usia kerja diperkirakan akan mencapai lebih dari 228 juta orang pada tahun 2029 atau secara rata-rata tumbuh sebesar 1,20 persen per tahun. Hasil proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik menjadi 71,22 persen pada 2029 dan angkatan kerja diproyeksikan meningkat menjadi 162,5 juta orang. Pada usia muda (15 -19 tahun) terjadi penurunan TPAK dari tahun 2025 hingga 2029. Diperkirakan TPAK usia muda tahun 2029 mengalami penurunan sebesar 2,10 poin dari tahun 2024 sebesar 28,23 persen menjadi 26,14 persen pada tahun 2029.

Dalam hal kebutuhan tenaga kerja, diperkirakan akan meningkat sebanyak 13,21 juta orang selama periode 2025-2029. Dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 1,79 persen per tahun, kebutuhan tenaga kerja diperkirakan akan meningkat dari 142,42 juta orang pada tahun 2024 menjadi sebanyak 155,63 juta orang pada 2029 atau naik sebanyak 2,64 juta orang per tahun. Pada sisi lain, kebutuhan tenaga kerja menurut pendidikan diperkirakan akan meningkat di semua jenjang pendidikan selama 2025-2029. Peningkatan kebutuhan tenaga kerja terbesar diperkirakan berada pada jenjang pendidikan universitas selama periode 2025-2029. Tambahan kebutuhan tenaga kerja besar berikutnya diperkirakan bagi pekerja berpendidikan menengah (SMA dan SMK) yang jumlahnya mencapai 46,87 juta orang pada tahun 2024 dan meningkat menjadi 53,71 juta orang pada tahun 2029 atau tambahannya mencapai 6,84 juta orang.

Sektor lapangan usaha pertanian, kehutanan, dan perikanan diperkirakan masih mendominasi kebutuhan tenaga kerja di antara 17 lapangan usaha pada tahun 2025-2029. Meskipun demikian, kebutuhan tenaga kerja di sektor ini menunjukkan tren kondisi cenderung menurun. Hingga tahun 2029 kebutuhan tenaga kerja di tiga sektor ini diperkirakan mencapai 37,10 juta orang. Namun demikian, angka ini diprediksi telah mengalami penurunan sebanyak 2,09 juta orang atau 419 ribu orang per tahun. Selama beberapa dekade terakhir, jumlah pekerja di sektor pertanian relatif menurun sejalan dengan transformasi struktural dan peralihan sektor pertanian ke sektor industri. Sementara itu lapangan usaha industri pengolahan kontribusinya terhadap penyerapan tenaga kerja menunjukkan tren meningkat sebanyak 2,25 juta orang atau 450 ribu orang per tahun. Hal ini seiring dengan transformasi struktural dan peralihan sektor pertanian ke sektor industri.

PUSPENAKER

Dilihat menurut kebutuhan tenaga kerja dan status pekerjaan maka status pekerja berusaha sendiri diperkirakan yang paling tinggi peningkatannya selama periode 2025-2029. Peningkatan tersebut mencapai 10,02 juta orang atau sebanyak 2,04 juta orang per tahun selama periode 2025-2029. Dengan memenuhi beberapa kriteria, pekerja dengan status berusaha sendiri potensial menjadi *gig worker.*

Terkait indikator pengangguran, diperkirakan terjadi penurunan penganggur sejumlah 756 ribu orang selama periode 2025-2029 atau sekitar 151 ribu orang per tahun. Tren penurunan pengangguran dapat dilihat pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) periode tahun 2025-2029. TPT pada tahun 2024 sebesar 5,10 persen kemudian diperkirakan turun menjadi 4,25 persen pada tahun 2029. TPT lulusan SMA Kejuruan diprediksi masih paling tinggi dibanding jenjang pendidikan lainnya. Hal ini sekaligus mengindikasikan bahwa mutu lulusan SMA Kejuruan perlu ditingkatkan. Dilihat menurut kelompok umur, penurunan TPT diperkirakan terjadi pada golongan umur muda yakni usia 15-34 tahun dengan penurunan terbesar terjadi pada golongan umur 15-19 tahun.

Secara umum produktivitas tenaga kerja Indonesia diperkirakan akan meningkat dari Rp90,87 juta per tenaga kerja pada tahun 2024 menjadi Rp108,68 juta per tenaga kerja pada tahun 2029 atau naik sebanyak Rp17,8 juta per tenaga kerja selama 2025-2029. Dari 17 lapangan usaha, pekerja di lapangan usaha informasi dan komunikasi memiliki produktivitas paling tinggi yaitu Rp846,02 juta per tenaga kerja tahun 2024. Produktivitas tenaga kerja di sektor ini diprediksi meningkat menjadi Rp994,86 juta per tenaga kerja pada tahun 2029, atau tumbuh sebesar 3,29 persen.

Kebijakan perluasan kesempatan kerja erat kaitannya dengan perluasan investasi dan penetapan besaran upah. Investasi akan mendorong kebutuhan tenaga kerja, sebaliknya penetapan upah yang terlalu tinggi tanpa dibarengi dengan peningkatan produktivitas akan menghambat investasi baru masuk. Investasi erat kaitannya dengan perluasan kesempatan kerja atau pembukaan lapangan kerja baru. Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto (PMTD) dalam penghitungan pendapatan nasional mencerminkan kegiatan investasi terhadap perekonomian. Dalam menghadapi Bonus Demografi

PUSPENAKER

serta perkembangan Revolusi Industri 4.0 yang semakin cepat, tantangan geopolitik dan mega tren global serta untuk menghadapi masalah dan tantangan pembangunan ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan rekomendasi kebijakan. Kebijakan dimaksud diantaranya peningkatan partisipasi angkatan kerja agar lebih banyak penduduk yang terlibat aktif dalam kegiatan pembangunan. Koordinasi dan kolaborasi peningkatan kualitas SDM, penciptaan dan perluasan kesempatan kerja, penyediaan informasi pasar kerja, sinergitas pembangunan ketenagakerjaan antar wilayah, penguatan Lembaga pelatihan kerja, penguatan perlindungan tenaga kerja dan membangun aparatur yang sensitif dan peduli terhadap tenaga kerja.

Di sisi lain, setiap Kementerian/Lembaga (K/L) juga memiliki kebijakan terkait dengan perluasan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Sebagai contoh, kebijakan perluasan kesempatan kerja di sektor pertanian melalui program pengembangan *food estate* dan pengembangkan *smart farming*. Sedangkan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja berupa penguatan penyelenggaraan penyuluhan pertanian, penguatan pendidikan vokasi pertanian, dan penguatan pelatihan vokasi serta sertifikasi profesi pertanian. K/L instansi pembina sektor perdagangan memiliki kebijakan antara lain meningkatkan kapabilitas SDM perdagangan, pelatihan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), pelatihan pedagang pasar di daerah, dan pelatihan pelaku *e-commerce*. Pada sektor industri pengolahan, Kementerian Perindustrian juga membuat program pengembangan vokasi antara lain pendidikan vokasi industri menuju *dual system*, pembangunan Politeknik/ Akademi Komunitas di Wilayah Pusat Pertumbuhan Industri (WPPI), pembangunan *link and match* lembaga pendidikan dan industri, pendidikan dan pelatihan sistem *three in one*, pembangunan infrastruktur dan sertifikasi kompetensi, dan pengembangan SDM menuju industri 4.0.

PUSNAKER

BAB 1

PENDAHULUAN

PUSRENAKER

PUSRENAKER

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tahun 2024 merupakan tahun terakhir dalam rentang pembangunan jangka panjang periode 2005 – 2024. Pembangunan jangka panjang selanjutnya dirancang mulai tahun 2025 – 2045, dimana Indonesia bertekad untuk menjadi salah satu negara maju yang memiliki peran strategis dalam pembangunan global. Menuju Indonesia Emas 2045, pemerintah Indonesia telah menargetkan peningkatan pendapatan per kapita sehingga setara dengan negara-negara maju, dengan kisaran antara US$ 23.000 hingga US$ 30.300 (Kementerian PPN/Bappenas, 2024). Untuk mewujudkan tujuan tersebut Indonesia membutuhkan dukungan pembangunan ekonomi yang mampu tumbuh rata-rata 7 persen per tahun hingga tahun 2045. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi ini sangat dibutuhkan agar mampu keluar dari jebakan kelas menengah (*middle income trap*).

Keseriusan pemerintah dalam meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan upaya peningkatan partisipasi angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dalam sepuluh tahun terakhir relatif stagnan di kisaran angka 69,0 – 69,4 persen. Peningkatan partisipasi kerja akan sangat bergantung pada adanya kesempatan kerja yang tercipta. Peran pemerintah sangatlah penting dalam menjaga keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dengan terciptanya kebutuhan tenaga kerja yang dapat melibatkan penduduk dalam berbagai kegiatan ekonomi.

Kondisi ekonomi global saat ini tengah mengoptimalkan peran ekonomi digital dalam berbagai aspeknya. Pasca Pandemi Covid-19 beberapa tahun yang lalu seakan menjadi pertanda awal merebaknya dan “memaksa” semua aktivitas ekonomi menggunakan digitalisasi. Fenomena Pandemi Covid-19 telah merombak struktur ekonomi dan ketenagakerjaan di berbagai dunia,

PUSPENAKER

temasuk Indonesia. Kondisi ini sebenarnya menjadi peluang dalam memacu pertumbuhan ekonomi, namun perlu diperhatikan kualitas tenaga kerjanya. Era digitalisasi ini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya saing tinggi, unggul dan adaptif terhadap kemajuan dan perkembangan teknologi. Sementara itu penduduk bekerja Indonesia yang hingga saat ini masih didominasi pekerja yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) ke bawah, yaitu sebesar 54,4 persen di tahun 2023, walaupun dominasi pekerja yang berpendidikan rendah ini turun signifikan selama 5 tahun terakhir. Berdasarkan data Sakernas, pada tahun 2019 pekerja yang berpendidikan SMP ke bawah mencapai 57,7 persen.

Peningkatan kualitas penduduk bekerja nampak dari adanya peningkatan pekerja yang berpendidikan Universitas (D4/S1 – S3). Persentase penduduk bekerja yang berpendidikan Universitas mengalami peningkatan dari 12,4 persen di tahun 2019 menjadi 12,8 persen di tahun 2023. Angka persentase yang bertambah selama 5 tahun terakhir sebesar 0,4 persen memang menunjukan sinyal positif yang perlu terus dikembangkan di masa mendatang. Namun perubahan tersebut masih belum cukup jika dibandingkan dengan perubahan persentase lulusan di tingkat pendidikan SMA/SMK yang pada tahun 2019 sebesar 29,9 persen dan meningkat ke angka 32,6 persen pada tahun 2023 (BPS, Sakernas Agustus 2019-2023).

Dokumen RTKN ini merupakan produk turunan dari Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang (RTKJP): Menuju Indonesia Emas 2045. Pentingnya peningkatan kualitas SDM tergambar jelas dalam tahap pertama pembangunan menuju Indonesia Emas 2045, yang berlangsung antara tahun 2025 dan 2029. Dalam periode tersebut, Indonesia akan memperkuat fondasi transformasi sosial dan ekonomi, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan, perlindungan sosial, dan peningkatan kualitas SDM agar menjadi angkatan kerja yang produktif. Dalam konteks ini, terdapat tiga indikator kunci dan target capaian yang menyoroti transformasi sosial dan ekonomi yang berhubungan langsung dengan angkatan kerja. Pertama, rata-rata lama sekolah penduduk usia 15 tahun ke atas diharapkan meningkat dari 9,46 tahun pada tahun 2025 menjadi 12,0 tahun pada tahun 2045. Hal ini menandakan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang akan berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tersedia

PUSREVNAKER

di masa depan. Kedua, target peningkatan Angka Partisipasi Kasar (APK) Pendidikan Tinggi dari 33,94 persen pada tahun 2025 menjadi 60,00 persen pada tahun 2045. Dengan demikian, akses dan partisipasi dalam pendidikan tinggi sangat penting sebagai landasan untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berdaya saing tinggi. Ketiga, peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan dari 56,05 persen pada tahun 2023 menjadi 58,38 persen pada tahun 2045 menurut perkiraan dari Tim Kemnaker dalam RTKJP dan diharapkan akan terus meningkat, menandakan adanya komitmen yang serius untuk mengurangi kesenjangan gender dalam partisipasi tenaga kerja serta memperkuat peran ekonomi perempuan dalam pembangunan nasional.

Rancangan pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan yang sangat tinggi membutuhkan dukungan dan peran serta pemerintah dalam meningkatkan *capital investment*. Peran investasi sangatlah penting untuk memacu pertumbuhan ekonomi yang ditargetkan pemerintah, terutama investasi asing. Namun demikian, investasi asing akan sangat bergantung pada kondisi daya saing Indonesia terhadap beberapa negara yang lain. Berdasarkan *World Talent Ranking* 2024 kualitas SDM Indonesia masih cukup tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN seperti Singapura dan Malaysia (Sumber: *International Institute for Management Development*, 2024). Rendahnya kualitas tenaga kerja menjadi salah satu penyebab produktivitas dan daya saing SDM Indonesia tertinggal. Dalam konteks persaingan global, kualitas SDM merupakan prasyarat dalam mendukung proses pembangunan nasional yang berdaya saing. Dengan demikian, pengembangan kualitas SDM sangat *urgent* untuk terus ditingkatkan sehingga memiliki keunggulan dibandingkan negara-negara lain di dunia.

Upaya pembangunan manusia terus mengalami peningkatan, setidaknya dari capaian angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI). Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis pada 15 November 2024 mencatat bahwa rata-rata Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia meningkat sebesar 0,75 persen per tahun selama periode 2020-2024. Sementara itu, dalam *Human Development Report* 2023/2024 yang dirilis oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) pada Maret 2024, Indonesia menempati peringkat ke-112 dunia, tepat di

PUSREVNAKER

bawah Palestina, Afrika Selatan, Lebanon, Mesir, dan Vietnam. Gambaran kualitas tenaga kerja Indonesia saat ini ditunjukkan oleh pendidikan tenaga kerja yang berpendidikan SMP ke bawah mencapai 54,4 persen sedangkan yang berpendidikan menengah atas sebesar 29,4 persen. Tenaga kerja yang berpendidikan diploma dan universitas masing-masing hanya mencapai 3,3 persen dan 12,9 persen (Sakernas 2023). Rendahnya kualitas tenaga kerja dan diperburuk dengan adanya kesenjangan dalam pasar tenaga kerja merupakan salah satu penyebab produktivitas dan daya saing SDM Indonesia masih tertinggal.

Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan vokasi sangat penting untuk dilakukan, bukan hanya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di tingkat global, namun lebih penting lagi upaya peningkatan produktivitas tenaga kerjanya. Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, peningkatan produktivitas tenaga kerja berperan signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan. Penataan pembangunan tenaga kerja di masa mendatang harus memiliki perencanaan yang baik dan berbasis data. Sehingga target-target capaian dapat di pertanggungjawabkan secara ilmiah.

Perkembangan ekonomi wilayah yang menjadi bagian integral dalam pembangunan nasional, setidaknya harus memperhatikan kearifan lokal, ketersediaan SDM dan berbasis kekayaan alam yang tersedia. Sinergitas berbagai aspek perlu dibangun secara terus menerus dan berkesinambungan agar tercipta arah pembangunan yang dapat dirasakan masyarakat secara langsung. Pembangunan ekonomi suatu wilayah akan mampu menumbuhkan berbagai kegiatan ekonomi di berbagai wilayah disekitarnya. Dinamika pertumbuhan ekonomi suatu wilayah sangat diharapkan akan mempu memunculkan *multiplier effect* wilayah-wilayah sekitarnya dengan keberagaman berbagai aktifitas ekonomi.

Pembangunan ekonomi yang berbasis pada potensi kekayaan alam perlu terus didorong dengan melibatkan berbagai wilayah disekitarnya secara bersama-sama, sehingga tercipta sinergitas positif yang akan mempercepat kemajuan dan pencapaian kesejahteraan bersama. Wilayah yang sedang mengalami pertumbuhan ekonomi tinggi akan membutuhkan

PUSPENAKER

tenaga kerja yang lebih banyak. Namun, jika persediaan tenaga kerja di wilayah tersebut tidak memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya, maka membutuhkan dukungan tenaga kerja dari wilayah lain disekitarnya. Dampak dari pertumbuhan ekonomi yang pesat juga dapat merambat ke wilayah-wilayah sekitarnya, membentuk suatu aglomerasi ekonomi. Diharapkan, kemunculan aglomerasi wilayah yang menopang kemajuan pembangunan dapat tercipta lebih banyak, sehingga akan terjadi pemerataan dan perimbangan penduduk di berbagai pulau di Indonesia. Hingga saat ini, provinsi-provinsi di wilayah Timur Indonesia memiliki persentase penduduk yang relatif kecil, sementara luas wilayahnya sangat besar. Sebagian besar penduduk Indonesia terkonsentrasi di Pulau Jawa yang dihuni oleh sekitar 56 persen penduduk Indonesia.

Pola persebaran penduduk dan mobilitas tenaga kerja di masa mendatang, perlu ditata dan dirancang, serta disesuaikan dengan rancangan pembangunan ekonomi. Keberadaan penduduk sebagai salah faktor penting dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi dan secara kuantitas sangat dibutuhkan kecukupannya. Disparitas persebaran penduduk di setiap provinsi terjadi ketimpangan yang cukup lebar. Jumlah penduduk di Provinsi Kalimantan Barat hampir sama dengan penduduk Kabupaten Bogor. Beberapa provinsi malah lebih kecil penduduknya dibandingkan jumlah penduduk satu kabupaten di Pulau Jawa. Kondisi ini akan mempengaruhi pengembangan pembangunan ekonomi di wilayah yang masih tergolong rendah penduduknya.

Kecukupan dan ketersediaan penduduk tidak bisa dipenuhi secara alamiah, misalnya melalui kelahiran yang tinggi. Pembangunan ekonomi membutuhkan ketersediaan tenaga kerja yang cepat, sehingga hanya bisa dilakukan dengan mendorong penduduk dari suatu wilayah yang padat menuju wilayah yang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi baru. Kondisi ini membutuhkan keseriusan pemerintah dalam menata sistem kependudukannya agar tidak terjadinya kesenjangan ekonomi yang dapat berakibat pada kesenjangan sosial. Kesenjangan ekonomi yang tercipta menyebabkan ketimpangan dan keterbatasan akses dasar pemenuhan kebutuhan seperti akses layanan kesehatan hingga pendidikan yang tentunya ini berakibat pada kesenjangan sosial yang semakin tinggi dan rendahnya pemenuhan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai modal dalam

PUSREVKER

penggerak ekonomi. Ancaman konflik akibat kesenjangan sosial ini tentunya dapat menjadi bumerang yang akhirnya akan menimbulkan kerugian yang lebih besar, terutama mundurnya investor-investor yang menanam modal di wilayah tersebut.

Selain hal-hal tersebut, dalam era digitalisasi dan globalisasi, kepemilikan aset rumah dan tanah kemungkinan akan mengalami pergeseran. Artinya, para pekerja migran tidak perlu memiliki aset secara permanen, tetapi yang mendesak adalah ketersediaan hunian yang memadai sehingga dapat mendukung aktifitas kegiatan ekonomi yang akan dilakukan di wilayah pusat pertumbuhan ekonomi baru. Tidak kalah pentingnya lagi adalah ketersediaan sarana transportasi yang menghubungkan semua wilayah di Indonesia, terutama dari dan menuju wilayah-wilayah yang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi baru.

Agenda penyusunan Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025 – 2029 yang merupakan tindak lanjut dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2025 – 2029 yang dirancang Bappenas, serta Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang 2023-2045 yang dirancang oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) bekerjasama dengan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar informasi dalam perencanaan kebijakan tenaga kerja, yang dalam pelaksanaan dapat disesuaikan demi mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) 2025-2029 ini harus mempertimbangkan target pembangunan yang telah ditetapkan dan sinkron dengan tujuan pembangunan yang multi dimensi.

Adanya agenda penyusunan dokumen RTKN 2025 – 2029 akan sangat penting sebagai panduan dalam melakukan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan dalam lima tahun kedepan. Kebutuhan tenaga kerja dan perkembangan persediaan tenaga kerja di masa depan tersaji berdasarkan karakteristiknya dan sebaran di tingkat provinsi. Sehingga diharapkan akan memberikan kemudahan dalam melakukan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan di tingkat provinsi dengan mengkaitkan rancangan pembangunan ekonomi dan berbagai kebutuhan program yang relevan untuk dilakukan di masa mendatang.

PUSPENAKER

B. Dasar Hukum

Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) Tahun 2025-2029 memiliki landasan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

C. Tujuan

Tujuan umum Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN) adalah sebagai arahan bagi penyusunan rencana dan pelaksanaan pembangunan di berbagai bidang sehingga lebih bersifat "ramah ketenagakerjaan" (*employment-growth friendly*).

Tujuan khusus dari RTKN adalah:

a. Memperkirakan persediaan tenaga kerja;
b. Memperkirakan kebutuhan tenaga kerja berbasis pada pertumbuhan ekonomi dan transformasi struktural;
c. Memperkirakan kondisi keseimbangan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja;
d. Menyusun rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan;
e. Menyediakan data dan informasi sebagai masukan bagi pengambil kebijakan di pemerintahan pusat dan daerah.

D. Definisi

Beberapa istilah ketenagakerjaan yang digunakan dalam RTKN ini mengacu kepada Badan Pusat Statistik (BPS) dan Organisasi Perburuhan Internasional atau *International Labor Organization* (ILO) adalah sebagai berikut.

1. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas.

PUSPENAKER

2. Angkatan Kerja adalah penduduk usia 15 tahun atau lebih yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan mencari kerja.
3. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang tidak bekerja dan tidak menganggur. Kegiatan utama mereka biasanya sekolah, mengurus rumah tangga, atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.
4. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam dalam seminggu terakhir. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
5. Pengangguran terdiri dari penduduk usia kerja yang:
    i. mereka yang tidak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan,
    ii. mereka yang tidak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha,
    iii. mereka yang tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan,
    iv. mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja/ berusaha.
6. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang merupakan angkatan kerja.
7. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.
8. Persediaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang bersedia atau menyiapkan diri untuk bekerja. Dalam konsep ketenagakerjaan persediaan tenaga kerja identik dengan angkatan kerja, yaitu orang yang telah bekerja atau memiliki pekerjaan dan orang yang sedang aktif mencari pekerjaan.
9. Kebutuhan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam berbagai kegiatan ekonomi/usaha.
10. Pasar Kerja adalah tempat atau ruang yang memungkinkan terjadinya transaksi antara kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
11. Status Pekerjaan memiliki 7 kategori yang mencakup:
    1. Berusaha sendiri
    2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/ tak dibayar

PUSRENAKER

3. Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar
4. Buruh/Karyawan/Pegawai
5. Pekerja bebas di pertanian
6. Pekerja bebas di non pertanian
7. Pekerja keluarga/tak dibayar

12. Jenis Jabatan atau Pekerjaan yang dimaksud mengacu pada Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia Tahun 2014 (KBJI 2014) dengan 10 kategori yang meliputi:
    0 Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)
    1 Manajer
    2 Profesional
    3 Teknisi dan Asisten Profesional
    4 Tenaga Tata Usaha
    5 Tenaga Usaha Jasa dan Penjualan
    6 Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan
    7 Pekerja Pengolahan dan Kerajinan dan YBDI
    8 Operator dan Perakit Mesin
    9 Pekerja Kasar
13. Lapangan Usaha atau sektor memiliki 17 kategori yang meliputi:
    A Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
    B Pertambangan dan Penggalian
    C Industri Pengolahan
    D Pengadaan Listrik, Gas
    E Pengadaan Air, Sampah dan Daur Ulang
    F Konstruksi
    G Perdagangan
    H Transportasi dan Pergudangan
    I Akomodasi dan Makan Minum
    J Informasi dan Komunikasi
    K Jasa Keuangan dan Asuransi
    L Real Estate
    MN Jasa Perusahaan
    O Administrasi Pemerintahan

PUSRENAKER

P Jasa Pendidikan

Q Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial

RSTU Jasa Lainnya

14. Produk Domestik Bruto (PDB) adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu negara tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi.
15. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah jumlah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi di wilayah suatu negara dalam jangka waktu tertentu (biasanya satu tahun).
16. Laju Pertumbuhan Ekonomi adalah peningkatan dalam kemampuan dari suatu perekonomian dalam memproduksi barang dan jasa.
17. Proyeksi adalah ramalan masa depan berdasarkan pola kecenderungan masa lalu hingga masa kini.
18. Estimasi adalah ramalan berdasarkan asumsi teoritik yang tegas.
19. Perkiraan adalah ramalan berdasarkan pada penilaian yang informatif atau penilaian pakar (*expert judgement*).
20. *Not in Education, Employment, or Training* (NEET) atau tidak bekerja, menjalani pendidikan dan mendapatkan pelatihan, adalah penduduk kelompok umur 15 hingga 24 tahun yang berada di luar sistem pendidikan, tidak sedang bekerja dan tidak sedang mengikuti training/pelatihan/ kursus.

E. Sistematika

Dokumen RTKN Tahun 2025-2029 ini terdiri dari beberapa bab yaitu: (1) Pendahuluan, (2) Metodologi, (3) Kondisi Perekonomian dan Ketenagakerjaan, (4) Isu Strategis, (5) Proyeksi Perekonomian, Persediaan, Kebutuhan dan Kondisi Keseimbangan Tenaga Kerja, (6) Rekomendasi Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan.

PUSPENAKER

BAB 2

METODOLOGI

PUSRENAKER

PUSRENAKER

BAB

2

METODOLOGI

A. Data dan Sumber Data

Sumber data utama yang digunakan dalam RTKN Tahun 2025-2029 ini adalah data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan bulan Agustus mulai dari tahun 2006 sampai tahun 2023. Pertumbuhan ekonomi menggunakan data PDB Harga Konstan (HK) 2010 mulai tahun 2010 hingga tahun 2023. Selain itu, Data PDRB HK 2010 Sektor Lapangan Usaha juga digunakan dalam merancang RTKN 2025 – 2029. Secara keseluruhan data yang digunakan dalam melakukan penyusunan RTKN 2025 – 2029 bersumber dari publikasi BPS.

B. Metode Pengolahan Data

Metode yang diterapkan dalam penyusunan Rencana Tenaga Kerja Nasional adalah pendekatan kuantitatif. Pertumbuhan ekonomi, produktivitas, kebutuhan tenaga kerja dan persediaan kerja di masa yang akan datang menggunakan metode proyeksi dengan menerapkan model matematis dan ekonometrik. Proyeksi merupakan salah satu metode untuk mengetahui kondisi masa mendatang berdasarkan pola yang terjadi di masa lalu hingga saat ini. Pola masa lalu yang diperoleh dari data-data historis menjadi asumsi yang seakan-akan tetap akan menjadi pola untuk kondisi di masa mendatang. Perdebatan dan perbedaan dalam melakukan metode proyeksi akan muncul pada tahap menentukan asumsi-asumsi yang akan digunakannya. Karena itulah sering kali penggunaan metode proyeksi akan melahirkan berbagai skenario disajikan sebagai alternatif dalam menentukan pola yang akan terjadi di masa mendatang. Penentuan asumsi dalam skenario-skenario yang digunakan dalam proyeksi membutuhkan kesepakatan bersama. Bahkan tidak jarang sebuah skenario dibuat berdasarkan sebuah harapan, target dan keinginan yang akan diraih di masa mendatang (Oswar Mungkasa, 2023).

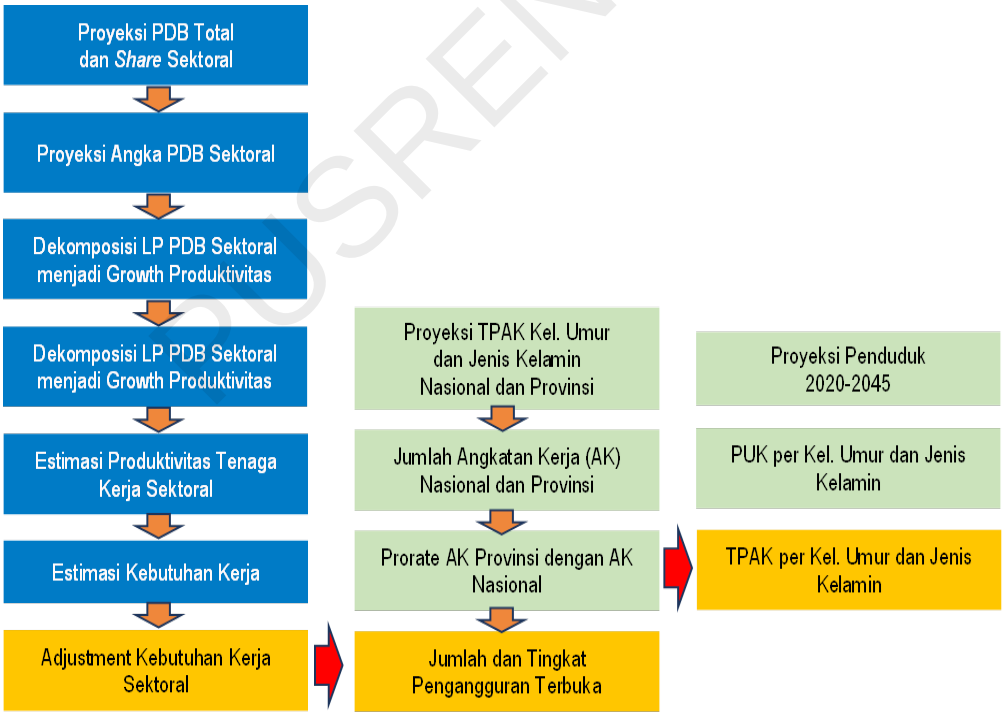
PUSRENAKER

Penjelasan lebih detail tentang metode proyeksi untuk masing-masing tahapan dijelaskan pada bagian di bawah ini.

1. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Tahapan kerja untuk mengestimasi kebutuhan tenaga kerja per sektor dalam periode 2025-2029 mengikuti alur yang disajikan pada Gambar 2.1. Terdapat 5 bagian penting dalam melakukan proyeksi pertumbuhan ekonomi dan kebutuhan tenaga kerja, yaitu:

a. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi nasional berdasarkan Proyeksi PDB Total.
b. Melakukan proyeksi *share* PDB sektoral untuk mendapatkan pola kecenderungan pertumbuhan sektoral. Selanjutnya *share* PDB Sektoral ini dilakukan *balancing* dengan hasil proyeksi PDB Total.
c. Dekomposisi Laju Pertumbuhan PDB Sektoral untuk memperoleh pertumbuhan produktivitas.
d. Melakukan estimasi Kebutuhan Tenaga kerja berdasarkan pola produktivitas dan PDB Sektoral.
e. Melakukan *adjustment* kebutuhan sektoral



Gambar 2.1 Tahapan Proses Proyeksi Kebutuhan dan Persediaan Tenaga Kerja

PUSRENAKER

Proyeksi *Share* PDB Sektor Lapangan Usaha

Proyeksi jangka menengah pertumbuhan PDB dalam kajian ini merujuk pada angka yang sudah disusun terlebih dahulu oleh tim Bappenas dalam rangka menyongsong Indonesia Emas 2029. Prinsip Bappenas adalah bahwa laju pertumbuhan tersebut akan menghasilkan pendapatan per kapita atau GNI per kapita pada level yang masuk ke dalam kategori Kelas Pendapatan Tinggi paling lambat tahun 2041. Dengan menggunakan klasifikasi 17 sektor usaha, dilakukan proyeksi *share* sektor lapangan usaha dengan menggunakan model berbasis *trend*. Proses proyeksi dilakukan dengan mengunci *share* beberapa sektor yang menjadi penopang utama PDB nasional seperti sektor pertanian, pertambangan dan manufaktur. Selain itu, pergerakan *share* sektor lapangan usaha juga dievaluasi dengan berpatokan pada arah pembangunan ke depan. Jika S_t, merupakan *share* suatu sektor pada periode ke-t, maka nilai dari S_t diestimasi dengan menggunakan model tren sebagai berikut:

$$S_t = a + \sum_{i=1}^{3} b_i\, t^i + \sum_{j=1}^{3} c_j AR(j) + \sum_{l=1}^{3} d_l MA(l) + eZ_t + \varepsilon_t \quad \ldots\ldots\ldots (1)$$

dimana

$\sum_{i=1}^{3} b_i\, t^i$ = adalah komponen *trend* waktu yang dapat mengambil bentuk linier (t), kuadratik waktu (t^2) dan kubik waktu (t^3). Suku $\sum_{j=1}^{3} c_j AR(j)$ adalah suku *autoregresif* hingga orde ke-3. Suku $\sum_{l=1}^{3} d_l MA(l)$ adalah jumlah komponen *moving average* dari *error* suku ke-3. Pendekatan *trend* dipilih karena merupakan satu-satunya cara yang dapat ditempuh untuk menjelaskan pergerakan *share* suatu sektor dalam perekonomian. Sedangkan Z_t adalah variabel lainnya yang menentukan *share* suatu sektor, misalnya *share* sektor lainnya.

Jika jumlah *share* hasil estimasi tidak sama dengan 100 persen. Untuk memenuhi kendala tersebut, maka dilakukan proses *prorate* atau proporsi agar hasil keseluruhan menjadi 100 persen, dengan formula

$$S_{it}^{*} = \frac{S_{it}}{\sum_i S_{it}} X\ 100\% \quad \ldots\ldots\ldots (2)$$

Dalam hal ini adalah *share* PDB sektoral yang sudah melewati tahap penyesuaian dengan metode *prorate*, sehingga jumlah *share* 17 sektor

PUSPENAKER

lapangan usaha menjadi 100 persen. Dekomposisi *share* sektoral dilakukan menjadi 17 sektor lapangan usaha pada periode dari 2024 – 2029.

Proyeksi PDB Sektoral

Setelah mendapatkan proyeksi *share* , kemudian dilakukan proses dekomposisi proyeksi PDB total ke dalam PDB sektoral pada harga konstan 2010, dengan formula.

$$PDRB_{it}^{*} = S_{it}^{*} \; X \; PDRB_{t} \qquad (3)$$

dimana

$PDRB_{it}^{*}it$ = PDB sektor i pada tahun t, i=1,2,….9, dan t=2024,....2029

PDB_{t} = PDB total pada tahun t

Proyeksi PDRB Provinsi

Proyeksi PDRB dilakukan dengan menggunakan perkiraan laju pertumbuhan ekonomi yang telah disusun oleh Tim Kemnaker 2023 dan target laju pertumbuhan ekonomi per provinsi yang telah disusun oleh Bappenas 2023. Namun dalam proyeksi terdapat perbedaan hasil angka proyeksi antara angka pertumbuhan PDRB provinsi sesuai target yang sudah ditetapkan oleh Bappenas dengan hasil proyeksi PDB Nasional oleh tim. Fakta bahwa jumlah PDRB lebih tinggi daripada PDB harus dievaluasi pada setiap sektor, sehingga jumlah PDRB di seluruh provinsi di suatu sektor sama dengan jumlah PDB nasional seluruh sektor. Atas kondisi ini, maka dilakukan proses rekonsiliasi biproporsional dengan metode RAS.

Proyeksi Laju Produktivitas Tenaga Kerja

Laju Pertumbuhan PDB secara teoritik dapat didekomposisi menurut kontribusi faktor produksi, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja (modal fisik dan teknologi). Sejalan dengan teknologi yang semakin berkembang maka produktivitas faktor tenaga kerja bertumbuh dengan laju positif. Demikian pula produktivitas faktor *non* tenaga kerja bertumbuh positif. Kombinasi pertumbuhan produktivitas tenaga kerja

PUSREP NAKER

dan pertumbuhan faktor non tenaga kerja membentuk pertumbuhan perekonomian.

Secara teori, PDB adalah hasil perkalian antara jumlah orang yang bekerja dengan produktivitas tenaga kerja. Kedua ruas tersebut kemudian dikenai operasi logaritma natural dan operasi *differensial* sehingga dapat menghasilkan persamaan laju pertumbuhan PDB yang merupakan jumlah dari laju pertumbuhan tenaga kerja dengan laju pertumbuhan produktivitas kerja.

Laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja secara total dapat dihitung dengan formula:

$$d\,ln(ProdTK_t) = d\,ln(PDB_t) - d\,ln(L_t) \quad \ldots\ldots (4)$$

di mana

$d\,\ln(ProdTK)$ = laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja
$d\,ln(PDB)$ = laju pertumbuhan PDB
$d\,ln(L)$ = laju pertumbuhan tenaga kerja

Hasil perhitungan formula tersebut yang kemudian dapat digunakan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja sektoral dan provinsi berdasarkan hasil perkiraan PDRB Sektoral dan PDRB Provinsi yang telah diproyeksi sebelumnya.

Produktivitas tenaga kerja pada tahun ke-t, didefinisikan sebagai berikut:

$$Prod_t = Prod_{t-1} * LajuProdTK_t \quad \ldots\ldots (5)$$

di mana

$Prod_t$ = produktivitas tenaga kerja pada tahun ke-t
$Prod_{t-1}$ = produktivitas tenaga kerja pada tahun ke-t-1
$LajuProdTK_t$ = Laju produktivitas tenaga kerja pada tahun ke-t

Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja

Angka kebutuhan tenaga kerja total dan sektoral diperoleh dengan membagi angka Proyeksi PDB oleh angka Produktivitas Tenaga Kerja, dengan formula

PUSRENAKER

$$\widehat{TK}_t = \frac{\widehat{PDRB}_t}{\widehat{Prod}_t} \quad \text{.....(6)}$$

dimana

$\widehat{TK}_t$ = proyeksi kebutuhan tenaga kerja total pada tahun t
$\widehat{PDRB}_t$ = proyeksi PDB total pada tahun t
$\widehat{Prod}_t$ = produktivitas kerja secara umum pada tahun t

Sedangkan kebutuhan tenaga kerja pada suatu sektor diformulasikan

$$\widehat{TK}_{it} = \frac{\widehat{PDRB}_{it}}{\widehat{Prod}_{it}} \quad \text{.....(7)}$$

dimana

$\widehat{TK}_{it}$ = proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektor i pada tahun t
$\widehat{PDRB}_{it}$ = proyeksi PDB sektor i pada tahun t
$\widehat{Prod}_{it}$ = produktivitas kerja sektor i pada tahun t

Angka kebutuhan tenaga kerja yang dihitung dari PDB total dan produktivitas rata-rata tidak sama dengan kebutuhan tenaga kerja sebagai jumlah dari semua sektor. Supaya kebutuhan tenaga kerja hasil penjumlahan semua sektor sama dengan kebutuhan tenaga kerja dari PDB total maka dilakukan proses penyesuaian (*prorate*) dengan formula:

$$\widehat{TK}^*_{it} = \frac{\widehat{TK}_{it}}{\sum_i \widehat{TK}_{it}} \; x \; \widehat{TK}_t \quad \text{.....(8)}$$

dimana

$\widehat{TK}^*_{it}$ = proyeksi tenaga kerja sektor i pada tahun t yang sudah disesuaikan
$\widehat{TK}_{it}$ = proyeksi tenaga kerja sektor i pada tahun t, sebelum disesuaikan
$\widehat{TK}_t$ = proyeksi tenaga kerja total pada tahun t

Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Sektor dan Jabatan

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut sektor dan jabatan menggunakan basis alokator angka tenaga kerja menurut sektor dan jabatan pada tahun 2022 dan 2023. Angka *share* tersebut kemudian dikalikan dengan angka proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut sektor lapangan usaha per tahun yang sudah dihitung sebelumnya, sehingga menghasilkan estimasi angka proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut sektor dan jabatan tahun, dengan formula:

PUSREVNAKER

$$S_{TKijt} = \frac{TK_{ijt}}{TK_{it}} X\ 100\% \quad \text{.....(9)}$$

dimana,

S_{TKijt} = *Share* tenaga kerja menurut sektor i dan jabatan j tahun t

TK_{ijt} = Jumlah tenaga kerja menurut sektor i dan jabatan j tahun t

TK_{it} = Jumlah tenaga kerja menurut sektor i pada tahun t

Kemudian angka yang sudah didapat dimasukan ke dalam formula sebagai berikut:

$$\widehat{TK_{ijt}} = \frac{S_{TKijt}}{100}\ X\ \widehat{TK_{it}} \quad \text{.....(10)}$$

dimana,

$\widehat{TK_{ijt}}$ = Proyeksi tenaga kerja menurut sektor i dan jabatan j tahun t

S_{TKijt} = *Share* tenaga kerja menurut sektor i dan jabatan j tahun t

$\widehat{TK_{it}}$ = Proyeksi tenaga kerja menurut sektor i dan jabatan pada tahun t

Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Status Pekerjaan

Kebutuhan tenaga kerja menurut status pekerjaan diperoleh melalui penerapan metode proyeksi berdasarkan data historis Sakernas Agustus 2016 – 2023, dengan menggunakan kontrol pendidikan. Jenjang pendidikan yang digunakan sebagai kontrol dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu SMP ke bawah, SMA dan SMK dan Perguruan Tinggi (Diploma dan Universitas). Pertumbuhan masing-masing status pekerjaan diperoleh melalui persamaan eksponensial. Angka pertumbuhan tersebut digunakan untuk melakukan estimasi proporsi masing-masing kategori status pekerjaan.

Langkah terakhir untuk mendapatkan proporsi setiap kategori status pekerjaan diperoleh melalui agregasi dari tiga kategori pendidikan. Kecenderungan perubahan dan peningkatan pendidikan pada periode 2024 – 2029 menjadi bobot selama proses agregasinya. Jumlah kebutuhan tenaga kerja untuk masing-masing kategori status pekerjaan diperoleh melalui perkalian antara kebutuhan total pada persamaan 6 dengan proporsi agregat untuk setiap kategori status pekerjaan.

PUSPENAKER

Proyeksi Karakteristik Kebutuhan Tenaga Kerja

Karakteristik kebutuhan tenaga kerja mencakup jenis kelamin, jam kerja, Pendidikan dan kelompok umur. Langkah awal dalam menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan karakteristik adalah menentukan pola pertumbuhan persentase masing-masing kategori setiap karakteristik dengan menggunakan data historis Sakernas Agustus 2016 – 2023. Model pertumbuhan yang digunakan adalah model eksponensial. Dengan angka pertumbuhan tersebut selanjutnya dilakukan estimasi untuk persentase masing-masing kategori di setiap karakteristiknya hingga tahun 2029. Langkah terakhir adalah melalukan *prorate* persentase hasil proyeksi 2024 – 2029 agar jumlah setiap kebutuhan tenaga kerja berdasarkan karakteristik bisa diperoleh dengan mengalikan persentase masing-masing kategori di setiap karakteristik dengan kebutuhan tenaga kerja total persamaan 6.

Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Provinsi

Dalam memproyeksi angka kebutuhan tenaga kerja provinsi diperoleh dengan membagi angka proyeksi PDRB provinsi oleh angka produktivitas tenaga kerja per provinsi, dengan formula:

$$\widehat{TK}_{prov\ t} = \frac{\widehat{PDRB}_{prov\ t}}{\widehat{Prod}_{prov\ t}} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (11)$$

Dimana

$\widehat{TK}_{prov\ t}$ = Proyeksi kebutuhan tenaga kerja provinsi i pada tahun t

$\widehat{PDRB}_{prov\ t}$ = Proyeksi PDRB provinsi i pada tahun t

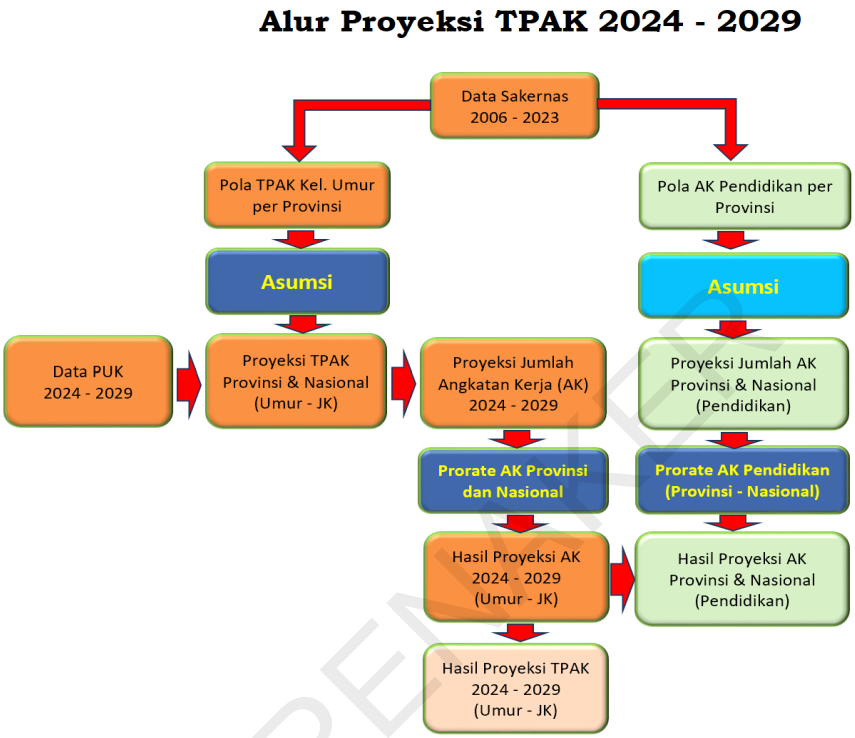
$\widehat{Prod}_{prov\ t}$ = Produktivitas kerja provinsi i pada tahun t

2. Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja

Angkatan kerja di masa mendatang dapat diduga berdasarkan kecenderungan masa lalunya. Metode ini sering disebut sebagai metode proyeksi. Alur dalam melakukan proyeksi angkatan kerja disajikan pada gambar 2.2 Proyeksi angkatan kerja 2024 – 2029 dilakukan dengan pendekatan pola Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dari tahun 2006 – 2023. Pola TPAK ini dapat diketahui dengan menerapkan model

PUSRENAKER

matematis untuk mendapatkan pola kecenderungan TPAK menurut kelompok umur dan jenis kelamin di setiap nasional dan provinsi. Alur proyeksi TPAK di masa mendatang disajikan pada gambar 2.2 berikut.



Gambar 2.2. Alur Proyeksi Angkatan Kerja dan TPAK 2024 – 2029

Langkah awal dalam melakukan proyeksi TPAK di masa mendatang harus dimulai dari menemukan pola kecenderungan TPAK berdasarkan data historis 2026 – 2023. Berdasarkan pola historis inilah akan dihitung proyeksi TPAK di masa mendatang dengan memperhitungkan berbagai asumsi. TPAK masa mendatang selanjutnya digunakan untuk memperoleh jumlah dan persebaran angkatan kerja dengan memanfaatkan data PUK hasil proyeksi yang dipublikasikan Bappenas dan BPS berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020. Jumlah angkatan kerja nasional yang dihasilkan melalu proyeksi TPAK nasional akan menjadi acuan untuk menentukan sebaran angkatan kerja di setiap provinsi. Proyeksi TPAK provinsi dihitung berdasarkan pola historis di setiap provinsi. Jumlah total proyeksi angkatan setiap provinsi cenderung akan berbeda dengan hasil proyeksi angkatan kerja nasional. Sinkronisasi angkatan kerja nasional

PUSREVKER

dan provinsi perlu dilakukan dengan metode *prorate*, di mana jumlah total angkatan kerja yang menjadi acuan adalah proyeksi angkatan kerja nasional.

Model matematis yang digunakan untuk memperoleh pola kecenderungan TPAK setiap kelompok umur disajikan pada persamaan (12) hingga persamaan (14). Proyeksi menggunakan metode *tren* atau model matematis, yaitu model pertumbuhan eksponensial. Model pertumbuhan ini dapat dituliskan pada persamaan:

$$TPAK_t = TPAK_0 * e^{rt} \quad \ldots\ldots (12)$$

dimana:
$TPAK_t$ = Angka TPAK pada tahun t
$TPAK_0$ = Angka TPAK pada tahun dasar (TPAK tahun 2022)
r = Angka pertumbuhan TPAK
t = Tahun ke-1,2,3 ……. t

Persamaan 12 digunakan untuk menentukan pola pertumbuhan (r) TPAK dengan menggunakan data TPAK 2006 – 2023. Untuk mendapatkan angka r dilakukan dengan cara regresi *linear* dengan melakukan modifikasi sebagai berikut:

$$TPAK_t = TPAK_0 * e^{rt}$$

$$\ln \frac{TPAK_t}{TPAK_0} = rt \quad \ldots\ldots (13)$$

Jika *ln*($TPAK_t/TPAK_0$) dituliskan sebagai Y* dan t kita tuliskan sebagai x serta r kita tuliskan sebagai b, maka persamaan 2 dapat dituliskan menjadi:

$$Y^* = bx \quad \ldots\ldots (14)$$

Persamaan 14 sebenarnya adalah regresi sederhana tanpa *intersept* atau a=0 dalam regresi sederhana. Dengan demikian, untuk memperoleh laju pertumbuhan TPAK Langkah awal adalah menghitung Y* dan selanjutnya membuat regresi sederhana tanpa *intersept* untuk setiap kelompok umur dan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Setelah mendapatkan r, maka langkah selanjutnya adalah menghitung proyeksi TPAK 2024 – 2029

PUSRENAKER

untuk setiap kelompok umur laki-laki dan perempuan di tingkat nasional dan di masing-masing provinsi.

Selanjutnya, menghitung jumlah angkatan kerja tahun 2024 – 2029 dengan memanfaatkan proyeksi jumlah penduduk usia kerja (PUK) berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin di tingkat nasional dan masing-masing provinsi. Langkah terakhir dalam menghitung jumlah angkatan kerja adalah menyesuaikan jumlah angkatan kerja nasional dengan total angkatan kerja di seluruh provinsi hasil proyeksi.

Asumsi dan Skenario

Proyeksi merupakan dugaan kondisi masa mendatang berdasarkan kondisi masa lalu. Pada dasarnya kondisi di masa mendatang adalah sesuatu yang belum diketahui. Upaya kondisi masa mendatang sangat dibutuhkan untuk diketahui guna mempermudah perencanaan pembangunan yang akan dilakukan. Jika kita hanya mengandalkan kondisi masa lalu dengan ketat, maka pada dasarnya kita hanya mempertahankan kondisi dan proses pembangunan yang telah dilakukan sebelumnya. Sering kali kondisi proses pembangunan yang terjadi selama ini berbenturan dengan program-program yang akan dilakukan selanjutnya.

Kondisi TPAK kelompok umur 15 – 19 tahun dan 20 – 24 tahun kondisinya masih relatif tinggi. Sementara pemerintah berkeinginan untuk mempercepat peningkatan kualitas SDM di masa mendatang. Upaya peningkatan kualitas ini membutuhkan mereka untuk tetap berpartisipasi dalam pendidikan mulai dari partisipasi pendidikan menengah atas hingga perguruan tinggi. Jika mereka berpartisipasi dalam pendidikan hingga perguruan tinggi atau usia 24 tahun, maka bisa dipastikan bahwa mereka tidak akan dapat berpartisipasi dalam pasar kerja secara optimal. Dengan demikian TPAK pada kelompok umur tersebut cenderung akan menurun secara signifikan. Kecenderungan yang telah terjadi di masa lalu, tidak ada upaya yang kuat untuk meningkatkan partisipasi sekolah di tingkat perguruan tinggi. Pemerintah selama ini masih terpaku pada wajib belajar 9 tahun dan 12 tahun. Dalam dokumen visi Indonesia 2045,

PUSREVAKER

pemerintah dengan tegas menyatakan meningkatkan partisipasi sekolah di tingkat perguruan tinggi hingga mencapai 60 persen.

Gambaran kondisi di atas dijadikan sebuah asumsi dalam melakukan proyeksi TPAK 2024 – 2029 yang akan dilakukan dalam rencana tenaga kerja nasional. Asumsi lain perlu menjadi perhatian adalah upaya meningkatkan partisipasi angkatan kerja hingga mencapai di atas 80 persen. Kondisi ini bisa terwujud jika dan hanya jika terjadi peningkatan partisipasi angkatan kerja pada usia 25 tahun ketas. Dengan demikian TPAK akan diasumsikan mengalami peningkatan secara signifikan, terutama pada kelompok umur produktif dan lansia juga akan mengalami peningkatan secara signifikan. Kondisi ini masih relevan dan sejalan dengan dinamika struktur penduduk Indonesia yang mulai memasuki era *ageing population* di masa mendatang.

Dengan menerapkan asumsi-asumsi di atas, maka proyeksi TPAK 2024 – 2029 akan dilakukan dalam tiga skenario. Kondisi ini memberikan alternatif dalam mendukung perencanaan pembangunan nasional menuju Visi Indonesia Emas 2029 yang telah digagas pemerintah melalui Bappenas. Ketiga skenario proyeksi TPAK adalah skenario BAU (*Business As Usual*) atau *Tren*, skenario Moderat dan skenario Optimis. Skenario *Tren* ini selanjutnya disebut sebagai BAU.

Skenario BAU

Proyeksi TPAK dilakukan dengan menerapkan laju pertumbuhan TPAK selama 2009 – 2023. TPAK pada tahun 2023 menjadi dasar dalam melakukan proyeksi TPAK 2024 – 2029 dengan menerapkan persamaan eksponensial.

Skenario Moderat

Dinamika TPAK 2009 – 2023 sebenarnya cenderung stagnan, meskipun ada perubahan maka relatif kecil. Karena itu, hasil proyeksi pada skenario *Tren* perubahan TPAK relatif cenderung turun. Kecenderungan ini disebabkan karena TPAK kelompok umur muda dipaksa untuk menurun, sementara peningkatan TPAK kelompok umur 25 tahun ketas cenderung stagnan. Akibatnya secara total TPAK laki-laki cenderung menurun.

PUSPENAKER

Kondisi ini perlu dikoreksi dalam skenario moderat. Pada dasarnya laju pertumbuhan yang dihasilkan melalui data historis 2009 – 2023 kurang efektif meningkatkan TPAK di masa mendatang. Karena itu ke dalam skenario moderat ditambahkan faktor percepatan untuk mempercepat peningkatan TPAK di masa mendatang.

Skenario Optimis

Peningkatan TPAK hasil proyeksi dengan skenario moderat rupanya masih berada di bawah target perencanaan pembangunan yang dirancang Bappenas. Dalam rancangan visi Indonesia Emas 2045 diharapkan TPAK 2045 akan berada di sekitar 78 persen. Untuk mendukung rancangan perencanaan pembangunan di masa mendatang maka dibangunlah skenario optimis dengan mempertimbangkan pola TPAK berdasarkan pendidikan yang terjadi pada tahun 2023. Rasio TPAK pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) ke atas dibandingkan dengan TPAK tahun 2023 menjadi pengali dalam peningkatan laju pertumbuhan TPAK dimasa mendatang.

Perkiraan Jumlah Angkatan Kerja

Hasil proyeksi TPAK 2024 – 2029 selanjutnya akan digunakan untuk menghitung perkiraan jumlah angkatan kerja hingga tahun 2029. Seiring dengan hasil proyeksi jumlah penduduk berdasarkan SP 2020 dan jumlah PUK berdasarkan skenario optimis maka jumlah angkatan kerja dapat disajikan dengan persamaan sebagai berikut:

$$AK = \frac{TPAK}{100} \, x \, PUK \quad \text{.......} \quad (15)$$

dimana:
AK = Jumlah Angkatan Kerja
TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
PUK = Penduduk Usia Kerja.

Dengan demikian, jumlah angkatan kerja dapat dihitung seiring dengan tersedianya TPAK dan PUK hingga tahun 2029.

PUSPENAKER

Proyeksi Angkatan Kerja berdasarkan Pendidikan

Proyeksi Angkatan Kerja berdasarkan pendidikan tidak dilakukan melalui pendekatan TPAK, karena tidak tersedia proyeksi PUK berdasarkan pendidikan selama tahun 2024 – 2029. Proyeksi angkatan kerja berdasarkan pendidikan dilakukan melalui pola pertumbuhan jumlah angkatan kerja berdasarkan jenjang pendidikan dan jenis kelamin. Jenjang pendidikan yang digunakan dalam proyeksi adalah (i) SMA ke bawah, (ii) SMA, (iii) Diploma dan (iv) Universitas atau perguruan tinggi yang mencakup jenjang pendidikan D4, S1, S2 dan S3. Pengelompokan jenjang pendidikan ini disesuaikan dengan visi Indonesia 2045 yang dengan tegas menyatakan bahwa kualitas angkatan kerja di tahun 2045 harus mencapai 90 persen berpendidikan SMA ke atas. Artinya, angkatan kerja yang berpendidikan kurang dari SMA (SD dan SMP) hanya akan tersisa 10 persen. Di samping itu, Jenjang SMA merupakan gabungan antara SMA umum dan SMA Kejuruan. Persepsi dan respon masyarakat terhadap pendidikan SMA Kejuruan masih sangat bervariasi antar berbagai wilayah di Indonesia. Bahkan tidak jarang ditemukan pandangan pesimis terhadap SMA kejuruan sebagai level yang lebih rendah dibandingkan SMA umum. Kalau sudah tidak diterima di SMA umum, orang tua lantas membolehkan anaknya untuk masuk sekolah SMA Kejuruan daripada menganggur dan tidak sekolah. Jenjang pendidikan diploma (D1, D2, D3 dan Akademi) memang disajikan terpisah dari jenjang universitas. Jenjang pendidikan diploma ini memiliki kekhususan dengan memberikan porsi keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan teori. Kondisi ini diharapkan menjadi modal dalam memasuki pasar kerja setelah menyelesaikan pendidikan diplomanya. Sementara di jenjang pendidikan universitas masih mengutamakan penguatan aspek teoritis dan konseptual. Tidak jarang lulusan universitas masih membutuhkan bantuan pelatihan keterampilan dalam memasuki pasar kerja.

Setelah mendapatkan pola kecenderungan historis berdasarkan jenjang pendidikan tersebut, selanjutnya dilakukan proyeksi angkatan kerja untuk setiap jenjang pendidikan. Jumlah total angkatan kerja berdasarkan jenjang pendidikan perlu disesuaikan dengan jumlah proyeksi angkatan kerja yang dihasilkan berdasarkan kelompok umur dan

PUSREVNAKER

jenis kelamin. Tahapan penyesuaian (*prorate*) dengan jumlah angkatan kerja berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin untuk masing-masing nasional dan provinsi harus dilakukan agar jumlah angkatan kerja konsisten. Angkatan kerja berdasarkan pendidikan hanya bisa disajikan berdasarkan jumlah absolut distribusi persentase saja. Data TPAK berdasarkan jenjang pendidikan ini tidak mampu disajikan karena tidak tersedianya data PUK berdasarkan jenjang pendidikan untuk tahun 2024-2029.

Proyeksi Angkatan Kerja berdasarkan Pendidikan

Angkatan kerja berdasarkan provinsi hanya disajikan total angkatan kerja dan TPAK total di setiap provinsi. Jumlah angkatan kerja ini hanyalah *agregat* dari proses proyeksi Angkatan kerja dan TPAK menurut kelompok umur dan jenis kelamin yang telah dilakukan di 38 provinsi saat ini. Secara proses penghitungan proyeksi angkatan kerja dan TPAK di tingkat provinsi tetap menggunakan pendekatan pola TPAK berdasarkan kelompok umur. Hanya saja penyajian angkatan kerja dan TPAK di tingkat provinsi dibatasi hanya total angkatan kerja dan TPAK saja.

3. Proyeksi Keseimbangan Tenaga Kerja

Setelah dilakukan proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, proses selanjutnya adalah melakukan proses penyelarasan kebutuhan dan persediaan tenaga kerja hasil proyeksi. Hasil dari penyelarasan itu akan menghasilkan kondisi keseimbangan (*equilibrium*), kebutuhan dan persediaan tenaga kerja dimana berada pada titik keseimbangan dalam hal ini biasanya kesepakatan mengenai upah. Dalam beberapa kajian sebelumnya, kondisi keseimbangan tenaga kerja ini sering disebut sebagai neraca keseimbangan. Akan tetapi, dalam dokumen RTKN 2025-2029, kondisi ini akan tetap disebut sebagai keseimbangan tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan definisi *equilibrium* pasar tenaga kerja yang merujuk pada teori ekonomi ketenagakerjaan (Borjas, 2013).

Selain keseimbangan tenaga kerja, hasil dari proses penyelarasan antara kebutuhan dan persediaan tenaga kerja juga menghasilkan

PUSPENAKER

ketidakseimbangan pasar kerja. Untuk kondisi dengan kebutuhan tenaga kerja yang melebihi persediaan tenaga kerja biasa disebut dengan kelebihan kebutuhan tenaga kerja, atau tidak terpenuhinya lowongan kerja yang tersedia. Sementara itu, kondisi dengan persediaan tenaga kerja yang melebihi persediaan tenaga kerja biasa disebut dengan kelebihan persediaan tenaga kerja, atau pengangguran. Pada dokumen ini, kondisi yang akan dibahas lebih lanjut adalah pengangguran, khususnya pengangguran terbuka.

Pengangguran terbuka pada dasarnya adalah selisih antara jumlah angkatan yang tersedia (persediaan tenaga kerja) dengan kebutuhan tenaga kerja. Jumlah pengangguran terbuka disajikan berdasarkan karateristik (jenis kelamin, pendidikan, kelompok umur) dan tingkat provinsi sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja.

Angka proyeksi pengangguran kemudian dapat ditentukan dengan cara mengurangi proyeksi persediaan kerja atau proyeksi jumlah angkatan kerja dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja yang telah didapat sebelumnya sehingga didapat estimasi pengangguran dengan 3 tren skenario, yaitu jumlah pengangguran (1) Tren BAU, (2) Tren Moderat, dan (3) Tren Pesimis.

$$\widehat{PT}_t = \widehat{AK}_t - \widehat{TK}_t \quad \text{.......................................} (16)$$

Dimana

$\widehat{PT}_t$ = proyeksi jumlah pengangguran terbuka pada tahun t

$\widehat{PT}_t$ = proyeksi jumlah angkatan kerja pada tahun t

$\widehat{PT}_t$ = proyeksi jumlah kebutuhan tenaga kerja pada tahun t

Persamaan 16 berlaku juga untuk menghitung jumlah pengangguran untuk setiap karakteristik dan jumlah pengangguran di tingkat provinsi.

Proyeksi Pengangguran Terbuka dan TPT

Proyeksi pengangguran terbuka juga disajikan berdasarkan indikator tingkat pengangguran terbuka (TPT). Proyeksi TPT juga dilakukan

PUSRENAKER

untuk masing-masing skenario persediaan tenaga kerja yang mencakup skenario BAU, Moderat dan optimis. Penamaan skenario pada indikator TPT akan disesuaikan untuk menghindari mis-persepsi terhadap hasil penghitungan TPT. Pada skenario optimis persediaan tenaga kerja akan memiliki jumlah angkatan kerja yang paling tinggi, sehingga akan menghasilkan tingkat pengangguran terbuka yang paling tinggi juga. Karena itulah penamaan skenario pada hasil penghitungan tingkat pengangguran terbuka akan disusuaikan dengan menggunakan istilah yang berbeda. Tingkat pengangguran terbuka dihitung dengan formula:

$$\widehat{TPT}_t = \frac{(\widehat{AK}_t - \widehat{TK}_t)}{\widehat{AK}_t} X\ 100 \quad \text{.......................................} \quad (17)$$

Dimana

$\widehat{TPT}_t$ = proyeksi tingkat pengangguran terbuka pada tahun t

$\widehat{AK}_t$ = proyeksi angkatan kerja pada tahun t

$\widehat{TK}_t$ = proyeksi kebutuhan tenaga kerja pada tahun t

PUSRENAKER

PUSRENAKER

BAB

3

KONDISI PEREKONOMIAN DAN KETENAGAKERJAAN

PUSDENAKER

PUSRENAKER

BAB

3

KONDISI PEREKONOMIAN DAN KETENAGAKERJAAN

A. Kondisi Ekonomi

Evaluasi kinerja makro dilakukan dengan menganalisis perkembangan berbagai indikator ekonomi makro yang meliputi angka pertumbuhan ekonomi, stabilitas tingkat harga umum, serta kondisi lapangan kerja atau tingkat pengangguran terbuka. Terdapat keterkaitan antara tren perekonomian di suatu wilayah terhadap kebutuhan tenaga kerja di wilayah tersebut. Oleh karena itu, akan lebih baik jika pembahasan keadaan ketenagakerjaan diawali dengan pembahasan kondisi perekonomian Indonesia mulai dari tahun sebelum krisis ekonomi yang melanda Indonesia di tahun 1998, kemudian disusul dengan fenomena Covid-19 yang berpengaruh terhadap ekonomi global pada tahun 2020. Kinerja ekonomi makro sendiri sejatinya dipengaruhi oleh interaksi permintaan dan penawaran agregat. Evaluasi kinerja ekonomi makro, terutama dalam jangka panjang, penting untuk memahami karakteristik fundamental dari sisi kebutuhan dan persediaan agregat. Untuk itu diperlukan pemahaman tentang karakteristik sisi kebutuhan dan persediaan yang akan dibahas pada sub bab ini dengan menampilkan kondisi perekonomian global, dilanjutkan pembahasan tentang kondisi perekonomian Indonesia.

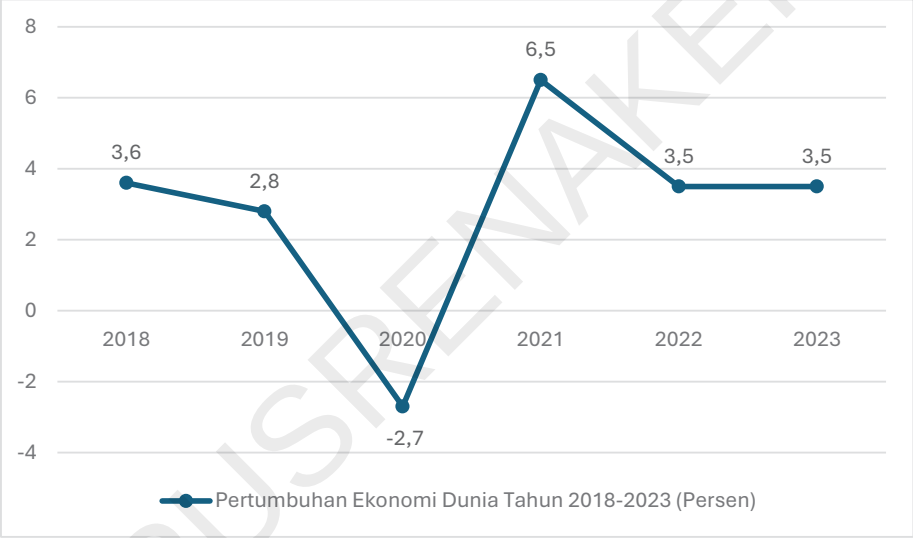
1. Kondisi Ekonomi Global

Keadaan perekonomian global secara historis antara tahun 2018 sampai 2023 mengalami fluktuasi setiap tahunnya, terutama mengingat dunia sempat melewati pandemi Covid-19 pada tahun 2020 yang secara serempak menyebabkan gejolak perekonomian di banyak negara. Pada Gambar 3.1 tampak bahwa perekonomian dunia pada tahun 2018 sampai 2019 memiliki pertumbuhan yang positif di angka 3,6 persen dan 2,8 persen. Jika dibandingkan keadaan ekonomi Indonesia pada tahun 2018

PUSFRENAKER

sebesar 5,17 dan 5,15 persen pada tahun 2019, angka pertumbuhan Indonesia yang lebih tinggi daripada rata-rata pertumbuhan ekonomi dunia merupakan sebuah hal yang positif dan harus dipertahankan pertumbuhannya dalam menghadapi tingginya persaingan ekonomi global.

Pada tahun 2020 angka pertumbuhan ekonomi dunia merosot hingga bernilai negatif yaitu di angka minus 2,7 persen akibat adanya pandemi Covid-19. Angka pertumbuhan ekonomi global ini kemudian perlahan pulih di tahun selanjutnya dengan angka pertumbuhan sebesar 6,5 persen pada tahun 2021 dan tampak stabil pada semenjak tahun 2022 sampai 2023 dengan angka pertumbuhan konstan di angka 3,5 persen.



Gambar 3.1. Pertumbuhan Ekonomi Dunia (dalam Persen) Tahun 2018-2023)
Sumber: International Monetary Fund (diolah)

Hingga tahun 2023 ini, ekonomi global masih berada dalam proses pemulihan bertahap pasca pandemi Covid-19. Berdasarkan kondisi terkini, kemungkinan perekonomian untuk sepenuhnya pulih dari dampak pandemi dan kembali ke tingkat pertumbuhan ekonomi global sebelum pandemi menjadi sangat kecil. Bahkan sebelum konflik politik Rusia-Ukraina dan lonjakan inflasi pada tahun 2022, hanya terdapat sedikit peluang untuk mencapai tingkat pertumbuhan yang sama seperti sebelum pandemi. Kondisi ini terjadi karena dampak jangka panjang pandemi yang

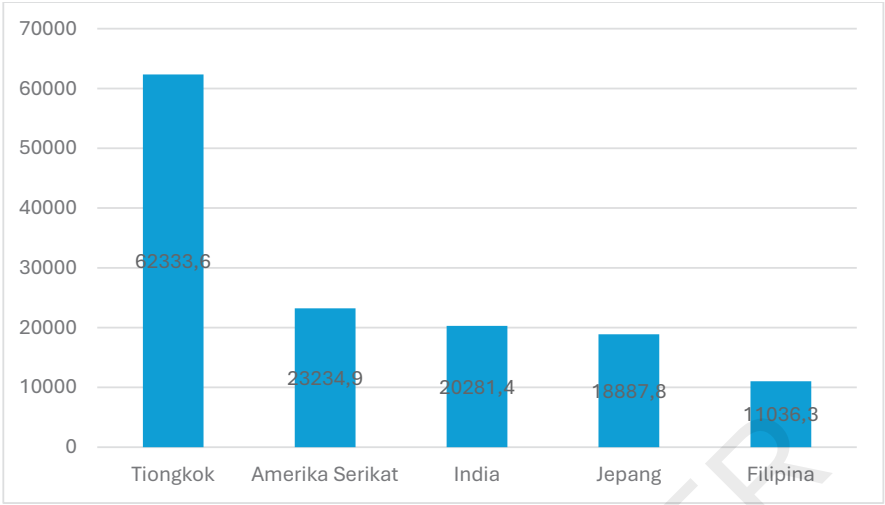
PUSRENAKER

diperparah dengan adanya ketegangan politik di beberapa negara dan meningkatnya inflasi pada tahun 2022 (Sumber : digitallibrary.un.org, World Economic and Prospect 2023; www.imf.org).

Dengan partisipasi aktif Indonesia dalam perdagangan internasional, perubahan kondisi ekonomi global dapat berdampak terhadap prospek ekonomi Indonesia. Hal ini disebabkan karena ekspor dan impor memainkan peran penting di dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia itu sendiri. Oleh karena itulah, perubahan dalam kebutuhan global, kebijakan perdagangan, dan kondisi ekonomi di mitra dagang utama dapat memengaruhi kinerja ekspor Indonesia dan neraca perdagangan yang selanjutnya akan berdampak kepada perekonomian secara keseluruhan.

Berdasarkan data ekspor Kementerian Perdagangan RI, lima negara utama yang menjadi tujuan ekspor non migas di Indonesia selama periode 2019 hingga 2023 adalah Tiongkok, Amerika Serikat, India, Jepang dan Filipina. Tiongkok merupakan negara tujuan yang menempati urutan pertama dengan nilai ekspor non migas terbesar di antara kelima negara tersebut. Pada tahun 2023, Indonesia telah melakukan ekspor non migas senilai 62,3 miliar USD ke Tiongkok atau sekitar 25,66 persen dari total ekspor non migas Indonesia di tahun tersebut. Nilai ini hampir tiga kali lebih tinggi dibandingkan nilai ekspor ke Amerika Serikat dan India yang masing-masingnya bernilai 23,2 dan 20,3 miliar USD. Selanjutnya, Indonesia juga melakukan ekspor non migas dalam jumlah besar ke Jepang (18,9 miliar USD) dan Filipina (11,0 miliar USD).

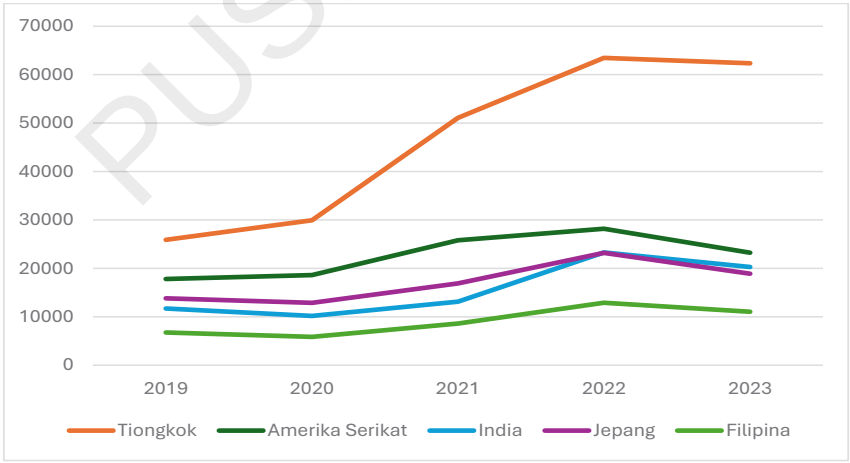
PUSPENAKER



Gambar 3.2. Nilai Ekspor Non-Migas Menurut Negara Tujuan Tahun 2023 (Juta USD)

Sumber: Kementerian Perdagangan RI (2023, diolah)

Sejak tahun 2019 hingga tahun 2022, nilai ekspor non-migas ke lima negara tersebut terus mengalami pertumbuhan sebelum mengalami penurunan tipis di tahun 2023. Nilai ekspor ke Tiongkok mengalami pertumbuhan tertinggi dari yang sebelumnya hanya bernilai 25,9 miliar USD menjadi 62,3 miliar USD. Dari tahun ke tahun, Tiongkok dan Amerika Serikat konsisten menjadi negara tujuan ekspor Indonesia dengan nilai tertinggi.

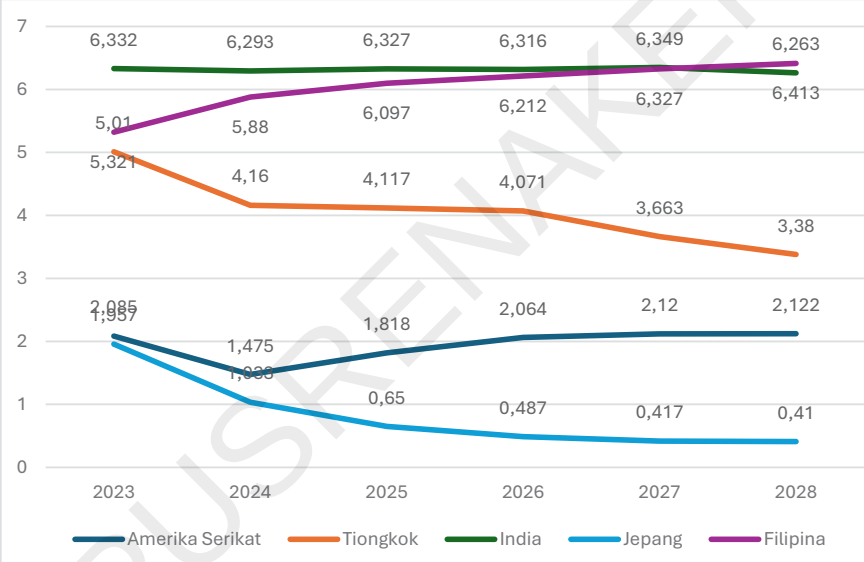


Gambar 3.3. Perkembangan Nilai Ekspor Non-Migas Menurut Negara Tujuan, Tahun 2019-2023 (Juta USD)

Sumber: Kementerian Perdagangan RI (2023, diolah)

PUSREVWKER

Proyeksi pertumbuhan ekonomi di kelima mitra perdagangan tersebut cenderung bervariasi. Laju pertumbuhan ekonomi Tiongkok dan Jepang diprediksi akan mengalami perlambatan, meski pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan masih akan berada di angka positif selama periode 2023-2028. Perekonomian Amerika Serikat diprediksi akan mengalami penurunan laju pertumbuhan di tahun 2024, namun kembali meningkat di tahun-tahun setelahnya. Pada sisi lain, laju pertumbuhan ekonomi Filipina diproyeksikan akan meningkat selama 2023-2028. Di antara kelima negara, Jepang dan Amerika Serikat diproyeksikan memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi terendah, sementara India dan Filipina diproyeksikan memiliki tingkat pertumbuhan tertinggi.



Gambar 3.4. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi di Negara Mitra Perdagangan, Tahun 2023-2028
Sumber: International Monetary Fund (diolah)

2. Kinerja Ekonomi Makro Sebelum Pandemi COVID-19 (Periode 1970-2019

Kinerja ekonomi makro sebuah negara sangat dibutuhkan sebagai pertimbangan sebelum perumusan kebijakan yang tepat untuk mengelola tenaga kerja di sebuah negara. Informasi kinerja ekonomi dapat dievaluasi dengan melihat perkembangan pertumbuhan ekonomi, stabilitas harga

PUSRENAKER

umum, dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada periode tersebut. Adapun informasi kinerja ekonomi makro yang akan disampaikan pada sub bab ini akan berfokus pada perekonomian Indonesia selama periode 1970-2019.

Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi mencerminkan laju kecepatan perubahan *output* agregat di suatu perekonomian dalam suatu periode. Laju pertumbuhan ekonomi dihitung berdasarkan angka Produk Domestik Bruto (PDB) harga konstan atau PDB riil yang dihitung secara tahunan. Tabel 3.1 di bawah ini menunjukkan laju pertumbuhan ekonomi nasional selama periode 1970-2023.

Berdasarkan data pada Tabel 3.1, Sejak tahun 1970 hingga 2023, Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi tahunan yang relatif tinggi pada dua periode, yaitu pada 1970-1980 (7,45%) dan 1990-1996 (7,25%). Pada periode 1970-1980, Indonesia memperoleh keuntungan atas kenaikan harga minyak bumi yang pada saat itu merupakan komoditas ekspor utama Indonesia. Kenaikan harga minyak yang berlipat ganda memberi keuntungan bagi Indonesia sebagai eksportir. Kontribusi penerimaan migas mengalami peningkatan drastis dari yang sebelumnya hanya menyumbang kurang dari 5 persen menjadi sekitar 15 persen pada tahun 1980, dan masih meningkat menjadi sekitar 16 persen pada tahun 1981. Penerimaan yang diperoleh dari perdagangan minyak bumi tersebut dimanfaatkan untuk beragam keperluan pembangunan, termasuk diantaranya untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas sektor *non-tradable*, seperti membangun infrastruktur dan meningkatkan belanja kesehatan dan pendidikan.

Pada dekade berikutnya, yaitu periode 1980-1990, laju pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan yang cukup signifikan menjadi 5,91 persen per tahun, bahkan sempat berada di bawa angka 3,0 persen pada tahun tahun 1982 dan 1985. Penurunan laju pertumbuhan selama periode 1980-1990 dipengaruhi oleh perkembangan perekonomian dunia, khususnya disebabkan oleh resesi yang dialami beberapa kali oleh negara-negara maju. Adapun salah satu penyebab utama resesi

PUSREVNAKER

dunia saat itu adalah kenaikan drastis harga minyak bumi selama periode 1974-1982.

Sebelum krisis keuangan Asia terjadi, tepatnya pada periode 1990-1996, Indonesia sedang mengalami kemajuan ekonomi yang sangat baik. Laju pertumbuhan ekonomi pada periode tersebut hampir mencapai 8 persen per tahun. Pada periode ini, pemerintah Indonesia melakukan reformasi ekonomi untuk meningkatkan iklim investasi, seperti penerapan kebijakan deregulasi dan liberalisasi, yang berhasil menarik minat para investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Arus dana asing yang masuk ke Indonesia meningkat, baik dalam bentuk penanaman modal asing (PMA) maupun portofolio asing yang memasuki pasar uang dan modal. Masuknya investasi asing tersebut mendorong pengembangan berbagai industri dan proyek infrastruktur, yang selanjutnya merangsang pertumbuhan ekonomi.

Melihat perkembangan ekonomi dalam rentang yang lebih panjang, terlihat bahwa laju pertumbuhan ekonomi selama dekade sebelum krisis 1998, yaitu periode 1970-1996, adalah sebesar 6,69 persen per tahun. Pertumbuhan pesat yang terjadi pada perekonomian Indonesia pada saat itu membuat Indonesia masuk ke dalam daftar negara "*the East Asian Miracle*" oleh Bank Dunia pada tahun 1993.

Sejumlah faktor seperti kebijakan nilai tukar rupiah tetap (*fixed exchange rate)* yang cenderung terlalu tinggi dan liberalisasi sektor keuangan yang belum disertai penguatan regulasi menyebabkan Indonesia sangat rentan dengan risiko keuangan dan ekonomi. Akibatnya, perekonomian Indonesia menjadi sangat rentan dalam menghadapi krisis keuangan Asia dan mengalami pertumbuhan ekonomi sebesar minus 13,13 persen. Kontraksi ini merupakan yang terbesar dalam sejarah perekonomian periode kemerdekaan Indonesia, sekitar 6 kali lipat kontraksi pada krisis ekonomi di akhir Orde Lama (1962-1966) dan pandemi COVID-19 di tahun 2020 lalu. Efek terhadap pertumbuhan ekonomi ini masih terasa pada tahun 1999, dimana laju pertumbuhan ekonomi hanya 0,79 persen per tahun. Akibatnya, meski memiliki tingkat pertumbuhan yang mengagumkan pada periode 1990-1996, laju pertumbuhan ekonomi

PUSPENAKER

selama periode 1990-2000 kembali menurun menjadi rata-rata 4,36 persen per tahun.

Sejak tahun 1998 hingga awal tahun 2000-an, pemerintah Indonesia terus melakukan berbagai upaya untuk mempercepat pemulihan ekonomi pasca krisis serta mengembalikan kepercayaan masyarakat dan investor terhadap perekonomian Indonesia. Beberapa langkah yang diambil meliputi penerbitan surat utang atau obligasi rekapitalisasi bank, reformasi birokrasi, dan adopsi nilai tukar mengambang. Pada tahun 2000, perekonomian mulai menunjukkan pemulihan dengan pertumbuhan sebesar yang hampir mencapai 5 persen per tahun, namun laju pertumbuhan kembali turun ke angka 3,64 persen per tahun pada tahun 2001. Meski sudah jauh membaik, laju pertumbuhan ekonomi sebesar 5,20 persen per tahun di periode 2000-2010 masih berada cukup jauh di bawah pertumbuhan ekonomi sebelum periode krisis. Faktor penyebab rendahnya pertumbuhan ekonomi periode 2000-2010 dapat dibedakan menjadi eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah gangguan ekonomi dunia terutama adalah faktor harga minyak bumi, dan krisis kredit perumahan Amerika Serikat pada tahun 2009. Faktor internal antara lain adalah ketidakstabilan politik pasca krisis 1998, lambannya pembangunan infrastuktur fisik dan non fisik, serta masalah bidang ketenagakerjaan. Laju pertumbuhan tersebut semakin membaik di periode setelahnya yaitu 2001-2013 yang sebesar 5,39 persen per tahun.

Rata-rata laju pertumbuhan ekonomi Indonesia selama 1970-2013 adalah sebesar 5,63 persen. Dibandingkan kondisi sebelum dan sesudah krisis keuangan di Asia, laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis masih belum mampu mencapai tingkat pertumbuhan sebelum krisis di periode 1970-1996. Selama beberapa tahun terakhir sebelum pandemi terjadi pada periode 2014-2019, laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia sekitar 5,03 persen per tahun. Meski terbilang lebih rendah dibandingkan periode 1970-2013 maupun 2001-2013, laju pertumbuhan ekonomi di periode ini cenderung lebih stabil karena tidak mengalami fluktuasi yang signifikan.

PUSRENAKER

Tabel 3.1 Laju Pertumbuhan Ekonomi Indonesia (dalam Persen/Tahun) Periode 1970-2019

Periode	Laju Pertumbuhan Ekonomi (Persen/Tahun)	Periode	Laju Pertumbuhan Ekonomi (Persen/Tahun)
1970-1980	7,45	2013	5,56
1980-1990	5,91	2014	5,01
1990-2000	4,36	2015	4,88
1990-1996	7,25	2016	5,03
2000-2010	5,21	2017	5,07
2010-2013	5,99	2018	5,17
1998	13,13	2019	5,02
1970-1996	6,69		
2001-2013	3,39		
1970-2013	5,63		

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Inflasi

Tingkat stabilitas harga umum dievaluasi dengan angka laju inflasi menunjukkan kecepatan perubahan harga umum per periode waktu. Analisis ini menghitung inflasi tahunan dengan menggunakan angka deflator PDB atau Indeks Harga Implisit (IHI). Angka inflasi yang dihasilkan bersifat agregat dan hasilnya tidak selalu sama dengan perhitungan menggunakan Indeks Harga Konsumen (IHK).

Tabel 3.2. Laju Inflasi Indonesia Periode 1970-2019 (Persen/Tahun)

Periode	Laju Inflasi (Persen/Tahun)	Periode	Laju Inflasi (Persen/Tahun)
1970-1980	20,9	2013	5,0
1980-1990	9,4	2014	5,4
1990-2000	16,7	2015	4,0
1990-1996	9,5	2016	2,4
2000-2010	9,6	2017	4,3
2010-2013	9,0	2018	3,8
1998	74,2	2019	1,6
1970-1996	13,7		
2001-2013	9,0		

Sumber: Badan Pusat Statistik (berbagai tahun, diolah)

PUSREVNAKER

Data pada Tabel 3.2 menunjukkan bahwa selama periode 1970-2019 tingkat Inflasi telah mengalami penurunan secara signifikan. Pada periode 1970-1980 laju inflasi cukup tinggi mencapai 20,9 persen per tahun, laju inflasi yang ekstrim tinggi pada dekade 1970-an dan 1980-an berhubungan erat dengan kondisi kegagalan panen di sektor pertanian. Inflasi yang tinggi pada periode 1970-an dan 1980-an juga disebabkan anggaran ekspansif pemerintah akibat meningkatnya penerimaan pemerintah dari minyak dan mengalirnya bantuan luar negeri untuk pembangunan. Kemudian, angka ini menurun menjadi 8,7 persen per tahun pada dekade berikutnya (1980-1990) dan tetap berada di bawah angka 10 persen hingga tahun 1996. Tingkat inflasi mengalami lonjakan pada masa krisis ekonomi Asia hingga mencapai titik tertinggi sebesar 77,63 persen. Kondisi jatuhnya nilai tukar, inflasi, dan peningkatan suku bunga secara besar-besaran dalam kurun waktu yang sangat singkat menyebabkan lonjakan kredit bermasalah yang selanjutnya berdampak kepada krisis di sektor perbankan Indonesia.

Berbekal pengalaman dari masalah keuangan serius yang terjadi selama periode krisis, pemerintah Indonesia melakukan beberapa upaya pembenahan seperti reformasi fundamental di bidang pengelolaan ekonomi dan keuangan. Inflasi kembali terkendali dan mencapai angka 9,6 persen per tahun pada periode 2000-2010. Pada 2010-2013, laju inflasi menurun menjadi 5,8 persen per tahun. Jika dilihat dalam rentang waktu yang lebih panjang, terlihat bahwa sebelum periode krisis ekonomi pada tahun 1998, yaitu pada periode 1970-1996 inflasi di Indonesia relatif tinggi, yaitu mencapai 13,7 persen per tahun. Setelah kondisi perekonomoian relatif kembali normal pasca krisis 1998, yaitu selama periode 2001-2013 tingkat inflasi menurun menjadi 9,0 persen per tahun.

Selama tahun 2005-2008, tingkat inflasi relatif tinggi, yaitu berkisar antara 10 hingga 18 persen per tahun. Selama periode 2009-2011, inflasi menurun namun masih berada dalam kisaran 7 hingga 8 persen per tahun. Memasuki tahun 2012 hingga 2019, inflasi turun menjadi lebih rendah dari 5 persen.

PUSREVNAKER

Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) menunjukkan proporsi (persentase) angkatan kerja yang menganggur. Bila TPT semakin besar, kondisi ekonomi atau kinerja ekonomi makro dapat dikatakan memburuk. Tabel 3.3 di bawah ini menunjukkan perkembangan TPT Indonesia selama periode 1970-2019.

Tabel 3.3. Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia Periode 1970-2019 (Persen)

Tahun	Angkatan Kerja (juta orang)	Penduduk yang Bekerja (juta orang)	Pencari Kerja (juta orang)	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persentase Angkatan Kerja)
1970	43,4	40,3	3,1	7,1
1980	52,4	51,6	0,8	1,5
1990	77,9	74,9	3.0	3,9
1996	90,1	85,7	4,4	4,9
1997	91,3	87	4,3	4,7
1998	92,7	86,7	6,0	6,5
1999	94,8	88,9	5,9	6,2
2000	95,7	89,8	5,9	6,2
2001	98,8	90,8	8,0	8,1
2010	116,5	108,2	8,3	7,1
2011	117,4	109,7	7,7	6,6
2012	118,1	110,8	7,3	6,2
2013	120,3	112,5	7,8	6,5
2014	121,9	114,6	7,3	6.0
2015	122,4	114,8	7,6	6,2
2016	125,4	118,4	7,0	5,6
2017	128,1	121,0	7,1	5,5
2018	131.0	124,0	7,0	5,3
2019	133,6	126,5	7,1	5,2

Sumber: Badan Pusat Statistik (berbagai tahun, diolah)

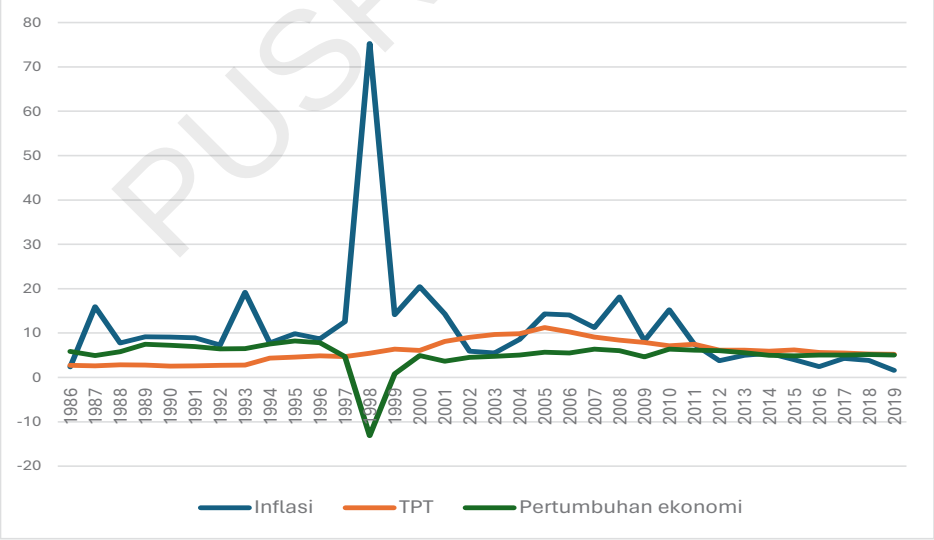
Data pada Tabel 3.3 menunjukkan bahwa selama periode 1970- 2019, lapangan kerja, yang diukur dengan jumlah penduduk bekerja, terus bertambah. Selama periode sebelum krisis 1998 yaitu 1970-1996 TPT menurun cukup cepat dari sebesar 7,1 persen pada tahun 1970 menjadi sebesar 3,9 persen pada tahun 1990, meski kembali meningkat di tahun 1996 menjadi 4,9 persen. Setelah periode krisis 1998 yaitu 1999-2013, TPT kembali mencapai angka lebih dari 6 persen dan terus meningkat hingga awal tahun 2000-an mencapai lebih dari 7 persen. Sejak tahun

PUSPENAKER

2011 hingga 2019, angka TPT mulai menunjukkan penurunan yang konsisten dan stabil dengan persentase TPT antara 5,2 persen hingga 6,6 persen.

Selama periode 1970-2013, angka elastisitas kesempatan kerja rata-rata sebesar 0,4. Dengan kata lain, satu persen pertumbuhan ekonomi per tahun akan menghasilkan pertumbuhan lapangan kerja sebesar 0,4 persen. Guna menambahkan lapangan kerja satu persen, ekonomi perlu tumbuh setidaknya 2,5 persen per tahun. Angka elatisitas kesempatan kerja tersebut lebih tinggi dari angka teoritis yang dikenal sebagai *Hukum Okun (Okun's Laws)* yang menyatakan untuk menambah lapangan kerja satu persen per tahun ekonomi harus tumbuh 4 persen per tahun. Atau dengan kata lain berdasarkan pernyataan Hukum Okun tersebut, angka elastisitas kesempatan kerja adalah sebesar 0,25.

Apabila dilihat secara keseluruhan, Gambar 3.5 menunjukkan bahwa dalam jangka panjang ada kecenderungan kinerja ekonomi makro menjadi semakin stabil, walaupun ada beberapa gangguan yang menyebabkan kondisi-kondisi ekstrim. Setelah kontraksi yang besar pada tahun 1998, kinerja perekonomian bergerak ke arah lebih stabil. Selama periode 2015-2019, laju inflasi, tingkat pengangguran, dan pertumbuhan ekonomi bergerak searah dan bersamaan tanpa gejolak berarti.



Gambar 3.5. Kinerja Ekonomi Makro Indonesia
Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

PUSRENAKER

3. Kinerja Ekonomi Makro Selama Tahun 2020-2023

Setelah sempat mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup stabil pada 2013-2019, Indonesia dihadapkan kondisi tak terduga, dimana pandemi COVID-19 menyebabkan berbagai perubahan pada perilaku masyarakat dan perekonomian secara global. Pandemi COVID-19 yang mulai terjadi di Indonesia pada tahun 2020 memaksa masyarakat untuk melakukan penyesuaian terhadap aktivitas ekonominya. Terhambatnya mobilitas akibat pembatasan fisik dan sosial yang diterapkan sebagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19 menyebabkan aktivitas ekonomi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sejumlah perusahaan terpaksa membatasi, atau bahkan menghentikan, kegiatan operasionalnya. Sektor-sektor utama seperti pariwisata, perdagangan, dan manufaktur mengalami penurunan aktivitas yang signifikan. Di samping itu, tingkat pengangguran meningkat dan daya beli masyarakat menurun, menyebabkan penurunan konsumsi dan investasi. Akibatnya, kinerja makro ekonomi Indonesia mengalami penurunan dan pertumbuhan ekonomi terkontraksi sebesar 2,07 persen, bersamaan dengan deflasi satu persen dan tingkat pengangguran terbuka mencapai 7,1 persen (Sumber: BPS, Laporan Tahunan BPS 2020; World Bank, *Indonesia Economic Prospects*, *December 2020: Towards a Secure and Fast Recovery*).

Meskipun terdampak, kondisi pelemahan ekonomi yang terjadi di Indonesia relatif tidak seburuk negara-negara lain. Faktor yang mempengaruhi termasuk struktur ekonomi Indonesia yang beragam, yang memungkinkan sektor-sektor tertentu untuk tetap beroperasi meskipun dalam situasi pembatasan. Selain itu, respon cepat dan proaktif dari pemerintah dalam merespon dampak ekonomi dari pandemi, seperti stimulus ekonomi dan dukungan terhadap sektor-sektor terdampak serta bantuan sosial bagi masyarakat, juga telah berperan dalam membatasi kontraksi ekonomi (ISEAS Perspective 2020 No :142).

Pada tahun 2021, kebijakan pembatasan fisik dan sosial mulai dilonggarkan hingga akhirnya resmi diakhiri secara nasional pada akhir tahun 2022. Seiring dengan berbagai kebijakan yang diterapkan sebagai jaring pengaman selama pandemi COVID-19, berbagai permasalahan

PUSREN AKER

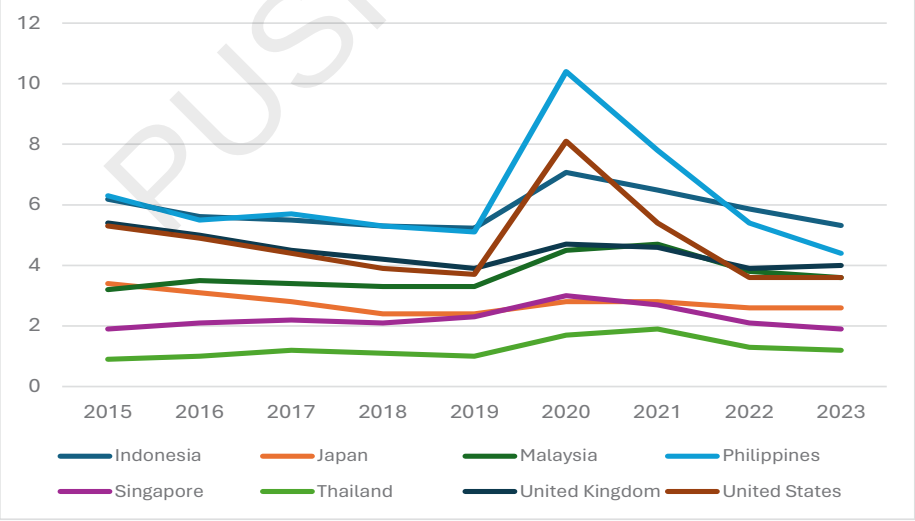
yang terjadi akibat pandemi ini menjadi terminimalisir dan pemulihan ekonomi terjadi dengan cukup cepat. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3.4, laju pertumbuhan ekonomi Indonesia sudah berada di nilai positif di tahun 2021, demikian pula hal nya dengan inflasi. Tingkat pengangguran terbuka pun sudah kembali mengalami penurunan mendekati rentang nilainya pada periode sebelum COVID-19 (2011-2019).

Tabel 3.4. Kinerja Ekonomi Makro Indonesia Periode 2020-2023 (Persen)

Periode	Laju Pertumbuhan Ekonomi (Persen/tahun)	Laju Inflasi (Persen/ Tahun)	Angkatan Kerja (juta orang)	Penduduk yang Bekerja (juta orang)	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persentase Angkatan Kerja)
2020	-2,07	-0,5	138,22	128,45	7,07
2021	3,69	6,1	140,15	131,05	6,49
2022	5,31	9,6	143,72	135,30	5,86
2023	5,03	1,6	147,71	139,85	5,32

Sumber: Badan Pusat Statistik, Sakernas 2021-2023 (diolah)

Membandingkan perubahan tingkat pengangguran terbuka di beberapa negara, terlihat bahwa fluktuasi TPT di Indonesia relatif lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara lainnya dan menurun secara stabil sejak tahun 2020.



Gambar 3.6. Perbandingan TPT di Berbagai Negara, Tahun 2015-2023
Sumber: International Monetary Fund (IMF)

PUSREVNAKER

Analisis ringkas kinerja ekonomi makro Indonesia menunjukkan bahwa kondisi perekonomian, baik dari sisi persediaan maupun kebutuhan, sangat sensitif terhadap berbagai faktor internal maupun eksternal. Dari sisi eksternal, semakin meningkatnya keterhubungan antar negara dalam hal ekonomi dan komunikasi membuat Indonesia menjadi senstif terhadap perubahan kondisi global. Ketergantungan besar terhadap pasar dunia menyebabkan Indonesia bisa sangat terdampak apabila terjadi masalah dalam stabilitas ekonomi negara-negara lain. Sebagai contoh, pada masa pandemi, sebagai negara yang tergantung pada perdagangan internasional, penurunan kebutuhan global atas komoditas ekspor Indonesia seperti batu bara dan produk manufaktur mengakibatkan penurunan pendapatan negara. Ditambah lagi, pembatasan perjalanan dan *lockdown* juga mempengaruhi industri pariwisata dan perdagangan. Selain itu, ketergantungan Indonesia kepada pasar dunia juga berdampak pada sisi persediaan dimana ketergantungan yang besar pada bahan baku dan barang modal impor juga membuat Indonesia lebih rentan terhadap gejolak ekonomi global.

Bukan hanya faktor ekonomi, sejarah perekonomian Indonesia telah membuktikan bahwa faktor non-ekonomi, seperti stabilitas politik dan perilaku masyarakat dalam menjalani kehidupan domestik juga menjadi aspek penting. Stabilitas politik yang buruk dapat menciptakan ketidakstabilan di pasar keuangan dan mengganggu kegiatan ekonomi. Selain itu, perilaku masyarakat juga dapat memengaruhi efisiensi dan produktivitas dalam berbagai sektor ekonomi.

Dari sisi internal, penting untuk memperhatikan mengenai kondisi infrastruktur. Jumlah, kualitas, dan penyebaran infrastruktur fisik dan non-fisik memainkan peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi yang merata. Infrastruktur yang memadai dan merata diperlukan untuk mendukung kegiatan ekonomi, misalnya adalah infrastruktur transportasi, energi, dan telekomunikasi. Kurang memadainya infrastruktur dapat menghambat kelancaran arus barang dan jasa, mengakibatkan peningkatan biaya produksi, dan membatasi potensi ekonomi.

PUSREN AKER

4. **Potensi Perekonomian Indonesia**

Indonesia merupakan negara dengan potensi ekonomi yang tinggi jika dilihat dari ketersediaan sumber daya alam dan ketersediaan sumber daya manusia sebagai modal penggerak perekonomian. Namun kekayaan tersebut tidak akan termanfaatkan dengan baik tanpa adanya intervensi kebijakan dan pengelolaan dari pemerintah. Menurut Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045 yang disusun oleh Kementerian PPN/Bappenas, pembangunan Indonesia ke depannya sepanjang tahun 2025-2029 masih masuk ke tahap pertama, yaitu ”Penguatan Fondasi Tranformasi” dengan perwujudan melalui transformasi sosial, ekonomi, tata kelola, supremasi hukum dan stabilitas politik, ketahanan sosial budaya dan ekologi, pembangunan wilayah, dan pembiayaan pembangunan.

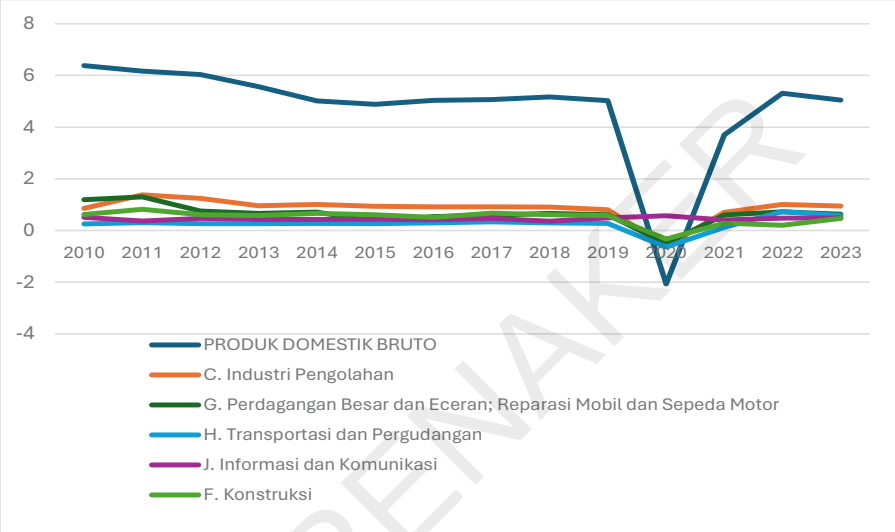
Dalam perwujudan transformasi ekonomi, pemerintah telah memfokuskan pada upaya lanjutan dalam program hilirisasi sumber daya alam unggulan, peningkatan riset inovasi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, penerapan ekonomi hijau, pemenuhan akses digital di seluruh wilayah Indonesia, pembangunan perkotaan dengan target pertumbuhan paling tinggi berada di luar Pulau Jawa. Oleh karena itu, pembahasan ekonomi di bagian potensi ekonomi Indonesia ini akan membahas mengenai potensi wilayah khususnya di luar pulau jawa, pembangunan infrastruktur nasional secara masif dan merata yang diwujudkan dalam Program Strategis Nasional, dan juga bahasan mengenai sektor-sektor lapangan usaha apa saja yang potensial dalam membentuk perekonomian Indonesia selama beberapa tahun terakhir.

Sektor dan Provinsi Potensial

Sepanjang periode 2010 hingga 2023, pertumbuhan ekonomi Indonesia selalu berada di angka positif selain pada saat Pandemi COVID-19. Selain tahun 2020, angka pertumbuhan PDB berada pada kisaran 4,88 hingga 6,08 persen. Hal ini disebabkan adanya sektor-sektor yang mendongkrak pertumbuhan. Selama periode 2010 hingga 2020, sektor industri pengolahan, perdagangan, dan konstruksi menjadi tiga sektor dengan penyumbang pertumbuhan terbesar. Namun sejak tahun 2020, sektor

PUSPENAKER

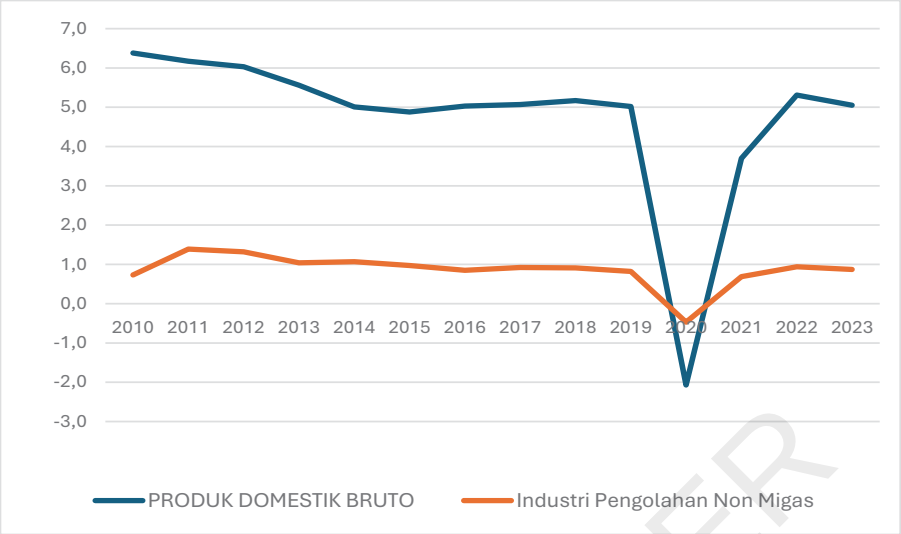
konstruksi tidak lagi termasuk ke dalam tiga besar sektor penyumbang pertumbuhan ekonomi. Sektor transportasi dan pergudangan menjadi sektor penyumbang pertumbuhan terbesar ketiga selama kurun waktu 2021-2023 menggantikan sektor konstruksi. Kontribusi sektor transportasi dan pergudangan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari 0,12 di tahun 2021 menjadi 0,73 di tahun 2022 dan sedikit mengalami penurunan menjadi 0,58 di tahun 2023.



Gambar 3.7. Laju Pertumbuhan PDB dan Lima Sektor Penyumbang Pertumbuhan, Tahun 2010-2023
Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Dari seluruh sektor perekonomian, pengolahan non migas sangat berperan dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Sebesar 0,87 persen dari pertumbuhan ekonomi nasional disumbangkan dari industri pengolahan non-migas. Hal ini menunjukkan bahwa sektor industri manufaktur merupakan sektor yang potensial dalam mendukung perekonomian nasional.

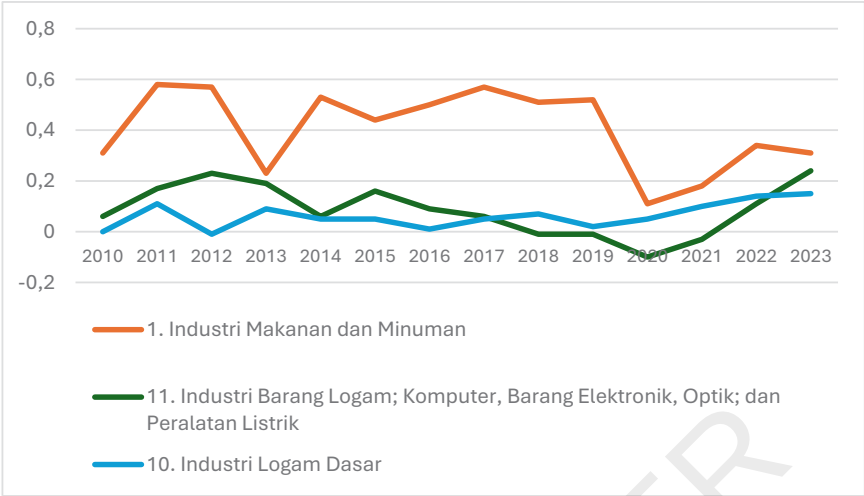
PUSPENAKER



Gambar 3.8. Pertumbuhan PDB dan Peran Sektor Industri Pengolahan Non Migas, Tahun 2010-2023
Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

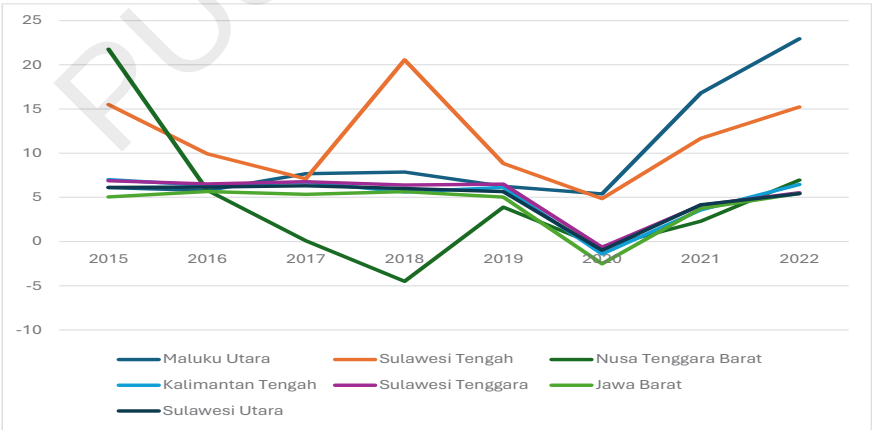
Industri pengolahan non-migas terbagi menjadi 15 kategori jenis industri, yang mana tiga industri berpotensi dalam mendukung pertumbuhan sektor industri. Ketiga jenis industri ini selama periode 2010-2020 pernah memberikan pertumbuhan lebih dari 0,1 persen dalam perekonomian nasional minimal dalam tiga tahun. Ketiga jenis industri tersebut adalah (i) industri makanan dan minuman, (ii) industri barang logam; komputer, barang elektronik, optik; dan peralatan listrik, serta (iii) industri logam dasar. Ketiga industi ini telah menyumbang pertumbuhan masing-masing sebesar 0,31 persen, 0,24 persen, dan 0,15 persen pada tahun 2023. Selain industri pengolahn non migas. Perdagangan besar dan eceran bukan mobil dan sepeda motor juga memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap pertumbuhan yaitu sebesar 0,53 persen di tahun 2023. Dari sektor transportasi dan pergudangan, sub sektor transportasi darat menjad subsektor penyumbang pertumbuhan terbesar dari sekto ini yaitu sebesar 0,23 persen di tahun 2023.

PUSPENAKER



Gambar 3.9. Industri Potensial dalam Menumbuhkan Pertumbuhan PDB, Tahun 2010-2023
Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Pada tahun 2021 dan 2022, Provinsi Maluku Utara dan Sulawesi Tengah berhasil mencapai pertumbuhan PDRB dua digit. Pertumbuhan ekonomi Maluku Utara berada pada angka 22,94 persen, yang merupakan angka pertumbuhan tertinggi di Indonesia di tahun 2022. Provinsi dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi kedua adalah Provinsi Sulawesi Tengah dengan pertumbuhan sebesar 15,22 persen. Di tahun yang sama, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan Tengah, Sulawesi Tenggara, Jawa Barat, dan Sulawesi Utara juga mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi, yaitu di rentang 5,42 hingga 6,95 persen.



Gambar 3.10. Laju Pertumbuhan PDRB di Tujuh Provinsi, Tahun 2015-2022
Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

PUSPENAKER

Tabel 3.5. Laju Pertumbuhan PDRB di Tujuh Provinsi (Persen)

Provinsi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maluku Utara	6,10	5,77	7,67	7,86	6,25	5,39	16,79	22,94
Sulawesi Tengah	15,5	9,94	7,10	20,56	8,83	4,86	11,68	15,22
Nusa Tenggara Barat	21,76	5,81	0,09	-4,50	3,90	-0,62	2,30	6,95
Kalimantan Tengah	7,01	6,35	6,73	5,61	6,12	-1,41	3,59	6,45
Sulawesi Tenggara	6,88	6,51	6,76	6,40	6,50	-0,65	4,10	5,53
Jawa Barat	5,05	5,66	5,33	5,65	5,02	-2,52	3,74	5,45
Sulawesi Utara	6,13	6,16	6,31	6,00	5,65	-0,99	4,16	5,42

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Omnibus Law

Pada tahun 2015, Indonesia berada pada peringkat 114 dari 190 negara dalam *Ease of Doing Business* (EODB). Peringkat ini meningkat menjadi 73 dari 190 negara pada tahun 2020. Meski sudah menunjukkan kemajuan besar, beberapa faktor menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif, termasuk diantaranya ketidakpastian hukum dan regulasi, kurangnya optimalisasi pembangunan infrastruktur, dan rendahnya produktivitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia.

Menyadari pentingnya investasi dalam penciptaan lapangan pekerjaan, pemerintah menginisiasi penyederhanaan kebijakan yang dikenal sebagai Omnibus Law atau yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja. Di tengah pandemi COVID-19, keberadaan Omnibus Law Cipta Kerja dianggap semakin mendesak mengingat dampak signifikan yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19 terhadap perekonomian. Dengan berbagai gangguan ekonomi yang disebabkan oleh Pandemi, Omnibus Law dilihat sebagi sebuah alat kebijakan yang efektif untuk merangsang pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja baru, dan mengatasi tantangan struktural yang mungkin menghambat pemulihan ekonomi jangka panjang. Omnibus Law menjadi bagian dari strategi mempercepat pemulihan ekonomi pasca-krisis dengan menggalakan investasi dan menciptakan lingkungan bisnis yang lebih kondusif. Omnibus Law menjadi bagian integral dari kerangka pembangunan ekonomi negara yang dirancang untuk memberikan manfaat jangka panjang.

PUSRENAKER

Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Kawasan Ekonomi Khusus merupakan salah satu kebijkan strategis pemerintah dengan tujuan pengembangan lokasi pusat pertumbuhan ekonomi nasional, mendukung aktivitas industrialisasi, dan meningkatkan penyarapan tenaga kerja di Indonesia. Dalam pelaksanaannya KEK merupakan kawasan dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan mendapatkan fasilitas tertentu. KEK dikembangkan melalui penyiapan kawasan yang memiliki keunggulan geoekonomi dan geostrategi dan berfungsi untuk menampung kegiatan industri, ekspor, impor dan kegiatan ekonomi lain yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan daya saing internasional. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, aktivitas usaha di KEK meliputi: a. produksi dan pengolahan; b. logistik dan distribusi; c. pengembangan teknologi; d. Pariwisata; e. Pendidikan; f. Kesehatan; g. Energi; dan/atau h. ekonomi lain.

KEK menawarkan berbagai kemudahan untuk terlaksananya berbagai macam kegiatan ekonomi, seperti dalam bentuk insentif-insentif pembebasan pajak, fasilitas perizinan yang lebih mudah, infrastruktur yang mendukung, dan berbagai kemudahan lainnya bagi investor dan pelaku usaha. Ini membuat KEK memiliki daya tarik untuk investor dalam menanamkan modal yang kemudian akan mendorong aktivitas ekonomi di wilayah KEK hingga selanjutnya akan berdampak pada penciptaan lapangan kerja. Hingga tahun 2022, terdapat 19 lokasi KEK yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia baik yang telah beroperasi maupun yang masih dalam tahap pembangunan. Sepanjang tahun 2022, 27.526 tenaga kerja telah diserap oleh 19 KEK. Secara kumulatif, sebanyak 55.678 tenaga kerja telah diserap di KEK hingga Desember 2022. KEK Kendal, Gresik, dan Galang Batang menjadi KEK dengan penyerapan tenaga kerja terbanyak di tahun 2022.

PUSPENAKER

Tabel 3.6. Profil KEK tahun 2023 sebagai Pendorong Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi

No	Nama Kawasan Ekonomi Khusus (Lokasi Provinsi)	Akumulasi Investasi s.d 2023 (Miliar Rp)	Target Serapan Tenaga Kerja s.d 2023 (orang)	Realisasi Penggunaan Lahan (ha)
1	Tanjung Lesung (Banten)	2.483,02	9.296	510
2	Sei Mangkei	13.950,00	1.505	403
3	Palu	1.054,00	970	242
4	Bitung	1.535,65	145	15
5	Morotai	569,37	600	130
6	Mandalika	4.930,82	15.343	302
7	Maloy Batuta Trans Kalimantan	100,00	80	6
8	Tanjung Kelayang	1.711,00	295	36
9	Sorong	272,21	0	45
10	Arun Lhokseumawe	5.003,04	327	265
11	Galang Batang	18.602,57	1.900	1.238
12	Singhasari	1.146,70	755	45
13	Likupang	509,30	630	15
14	Kendal	43.821,50	15.268	580
15	Nongsa	2.754,88	301	128
16	Lido	4.180,00	877	236
17	Gresik	71.500,00	16.000	806
18	Batam Aero Technic	797,00	300	18
19	Sanur	2.061,50	4.250	34
20	Kura-Kura Bali	537,37	921	45
	TOTAL	**177.519,93**	**69.763**	**5.099**

Sumber: Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus (2023, diolah)

PUSREVNAKER

Proyek Strategis Nasional

Proyek Strategis Nasional (PSN) memiliki peran penting dalam rangka menyongsong Visi Indonesia Emas 2045. Hal ini dikarenakan salah satu langkah dalam mewujudkan keberhasilan tahap pertama penguatan fondasi transformasi ekonomi yang tertera pada RPJMN 2025 – 2029 adalah pembangunan wilayah dengan perbaikan infrastruktur dasar dengan menyasar wilayah prioritas yang memiliki ketimpangan pembangunan yang tinggi. Proyek Strategi Nasional (PSN) sendiri adalah proyek-proyek pembangunan infrastruktur di Indonesia yang dijalankan dalam rangka peningkatan pertumbuhan ekonomi di berbagai wilayah

di Indonesia. Sebagaimana diketahui bahwa kehadiran infrastruktur yang memadai bukan hanya dapat memperlancar mobilitas penduduk tapi juga mengurangi beban biaya biaya logistik, memperkuat jaringan perhubungan antar wilayah, dan juga mengundang investasi.

Hadirnya program-program pembangunan infrastruktur ini bukan hanya diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah ekonomi secara agregat namun juga dapat memberi dampak pengganda pada aspek sosial dan ekonomi seiring dengan penyelesaian berbagai Proyek Stategis Nasional, seperti dampaknya pada penyerapan tenaga kerja dalam penyelesaian proyeknya, peningkatan PDB per kapita, pengurangan kesenjangan pertumbuhan perekonomian antar daerah, hingga lebih jauhnya dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat dalam jangka panjang.

Tabel 3.7. Persebaran Proyek Strategis Nasional dan Besar Investasi (Triliun Rupiah)

Wilayah	Jumlah Proyek	Investasi (Triliun Rupiah)
Jawa	79 Proyek dan 1 Program	1.288,4
Sulawesi	27 Proyek	1.179,4
Maluku dan Papua	17 Proyek	945,2
Sumatera	40 Proyek dan 1 Program	611,8
Kalimantan	13 Proyek	205,8
Bali dan Nusa Tenggara	17 Proyek	45,5
Tersebar Nasional	11 Proyek dan 11 Program	1.652,3

Sumber: Komite Percepatan Penyediaan Infrastruktur Prioritas (2023)

Dalam pelaksanaanya, PSN terbagi menjadi dua jenis yaitu PSN dalam bentuk proyek dan program. Sebagaimana tercantum dalam Permenko Nomor 8 Tahun 2023, terdapat 204 proyek dan 13 program yang termasuk dalam Proyek Strategi Nasional dengan estimasi nilai total investasi sebesar 5.918,86 triliun rupiah dengan estimasi sumber investasi berasal dari swasta sebesar 64,9 persen, kemudian BUMN/D sebesar 27,1 persen, dan APBN/D sebesar 8 persen. Investasi ini tersebar di seluruh Indonesia dengan nilai investasi paling tinggi berada di Pulau Jawa sebesar 1.288,4 Triliun Rupiah dengan 79 proyek dan 1 program. Sulawesi menempati wilayah dengan nilai investasi kedua

PUSLITBANGKER

terbesar setelah Wilayah Jawa dengan nilai investasi sebesar 1.179,4 triliun rupiah kemudian disusul oleh Wilayah Maluku dan Papua di posisi ketiga dengan besaran investasi yaitu 945,2 triliun rupiah.

Proyek Strategis Nasional tersebar di 14 sektor dengan jumlah proyek terbanyak adalah proyek pembuatan jalan sebanyak 48 proyek. Sedangkan program dengan proyek paling banyak yaitu adalah Program Pengembangan Wilayah yang merupakan gabungan dari proyek pengembangan wilayah di Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Jawa Timur, dan Provinsi Jawa Barat dengan total proyek sebanyak 658 proyek. Dapat dilihat juga bahwa estimasi besaran investasi dan jumlah proyek dan program yang dilaksanakan oleh PSN lebih banyak difokuskan untuk pembangunan di Kawasan Timur Indonesia. Hal tersebut sejalan dengan proyeksi ekonomi yang telah dilakukan oleh Bappenas, di mana wilayah timur Indonesia diproyeksikan akan memiliki aktivitas perekonomian yang meningkat sehingga rata-rata laju pertumbuhan di kawasan timur akan lebih tinggi dari Kawasan Barat Indonesia.

Berdasarkan daftar Proyek Strategis Nasional pada Permenko Perekonomian Nomor 8 Tahun 2023, yang sudah dilakukan perubahan daftar PSN sejak tahun 2017, tercatat bahwa sudah ada 98 PSN yang dinyatakan selesai (12 PSN selesai tahun 2020, 24 selesai tahun 2021, 25 proyek selesai tahun 2022, dan 37 PSN yang sudah selesai tahun 2023) dan diproyeksikan akan semakin bertambah jumlah proyek yang selesai di tahun-tahun berikutnya. Sepanjang tahun 2023 sendiri dari 37 proyek yang sudah selesai dan tersebar di seluruh Indonesia, 7 proyek merupakan proyek pembangunan bendungan, 5 proyek jalan tol, 5 proyek pos lintas batas negara, 4 kawasan industri, 3 bandara, 3 pelabuhan, dan lain-lain.

PUSPENAKER

Tabel 3.8. Proyek Strategis Nasional yang Selesai Tahun 2023

No	Proyek Strategis Nasional	Provinsi	Investasi (Miliar Rupiah)
1	Kereta Api Rantau Prapat - Kota Pinang	Sumatera Utara	10.300
2	PLTU Mulut Tambang Sumatera Selatan - 8	Sumatera Selatan	26.000
3	Kereta Api Logistik Lahat - Kertapati	Sumatera Selatan dan Lampung	11.520
4	Kawasan Industri Tanjung Sauh	Kep. Riau	62.250
5	(LRT) Terintegrasi di Wilayah Jabodetabek	DKI Jakarta dan Jawa Barat	29.900
6	*Highspeed Railway* Jakarta -Bandung	DKI Jakarta dan Jawa Barat	125.780
7	Jalan Tol Cinere - Jagorawi	DKI Jakarta dan Jawa Barat	2.621
8	Jalan Tol Cibitung - Cilincing	Jawa Barat	15.515
9	Jalan Tol Cileunyi-Sumedang-Dawuan	Jawa Barat	5.515
10	Bendungan Cipanas	Jawa Barat	1.430
11	Pembangunan Kampus Universitas Islam Internasional Indonesia	Jawa Barat	567
12	PLST Cirata	Jawa Barat	1.700
13	Jalan Tol Pasuruan - Probolinggo	Jawa Timur	3.551
14	Bandar Udara Kediri	Jawa Timur	5.518
15	Jalan Tol Serpong - Cinere	Banten dan Jawa Barat	2.219
16	Bendungan Karian	Banten	1.265
17	BendunganTamblang	Bali	840
18	Bendungan Tiu Suntuk	Nusa Tenggara Barat	1.410
19	PLBN Serasan	Nusa Tenggara Timur	185
20	PLBN Napan	Nusa Tenggara Timur	185
21	PLBN Jagoi Babang	Kalimantan Barat	169
22	Kawasan Industri Landak	Kalimantan Barat	509
23	Bendungan Sepaku Semoi	Kalimantan Timur	1.278
24	PLBN Sei Pancang	Kalimantan Utara	226
25	Pengembangan Pelabuhan Hub Int. Bitung	Sulawesi Utara	34.650
26	Pelabuhan Likupang	Sulawesi Utara	51
27	Bendungan Lolak	Sulawesi Utara	830
28	KA Makassar - Parepare (Tahap I)	Sulawesi Selatan	8.250
29	Makassar New Port	Sulawesi Selatan	3.168
30	Bendungan Ameroro	Sulawesi Tenggara	1.680
31	Kawasan Industri Motul	Sulawesi Tenggara	3.654
32	Kawasan Industri Pulau Obi	Maluku Utara	175.703
33	Pembangunan Bandara Siboru Fak Fak	Papua Barat	806
34	Proyek Tangguh LNG Train 3	Papua Barat	140.726
35	Pembangunan Bandara Nabire Baru	Papua	1.217
36	PLBN Yetetkun	Papua	116
37	Proyek Satelit Multifungsi	Nasional	6.920
		Jumlah Investasi	**688.224**

Sumber: Komite Percepatan Penyediaan Infrastruktur Prioritas (2023, diolah)

BNSP RENAKER

B. Penduduk Usia Kerja

Penduduk dapat dikatakan sebagai subyek pembangunan saat mereka dapat didayagunakan untuk menggerakkan perekonomian. Dalam hal ini, penduduk yang berpotensi masuk ke dalam kategori subyek pembangunan adalah Penduduk Usia Kerja (PUK), dimana mereka secara potensial dapat melakukan kegiatan ekonomi-produktif atau memproduksi barang dan jasa (Widhaningrat, 2010). Dalam studi Ketenagakerjaan, PUK adalah penduduk berusia 15 tahun ke atas. Lebih lanjut, PUK terdiri dari dua kelompok, yakni:

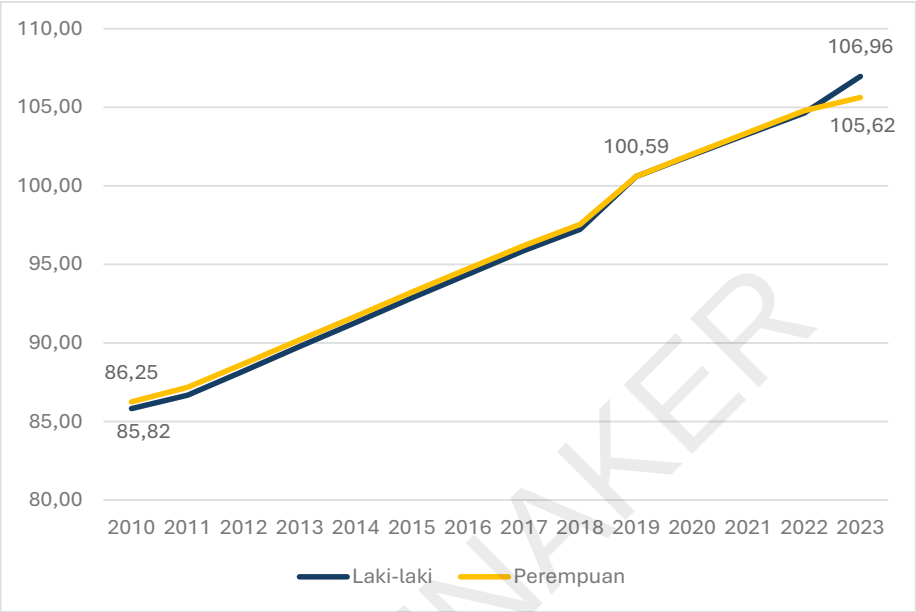
a. **Angkatan Kerja** (AK) atau penduduk usia 15 tahun ke atas yang saat ini sedang bekerja dan sedang mencari pekerjaan (pengangguran);
b. **Bukan Angkatan Kerja** (BAK) atau penduduk usia 15 tahun ke atas yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Berdasarkan kedua kelompok tersebut, PUK yang benar-benar menjadi sasaran pembangunan Ketenagakerjaan adalah Angkatan Kerja. Hal ini mengingat bahwa mereka kelompok penduduk yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam pasar kerja. Sebelum membahas lebih jauh terkait mereka yang benar-benar terlibat dalam pasar kerja, pada sub bab ini akan dibahas terlebih dahulu mengenai Penduduk Usia Kerja.

Berdasarkan beberapa data terkait Ketenagakerjaan yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah Penduduk Usia kerja (PUK) di Indonesia meningkat setiap tahunnya. Sakernas pada tahun 2010 mencatat PUK di Indonesia sebanyak 172,07 juta penduduk. Jika dilihat berdasarkan jenis kelaminnya, jumlah penduduk usia kerja laki-laki sebanyak 85,82 juta penduduk. Jumlah tersebut masih relatif lebih rendah dibandingkan jumlah PUK Perempuan sebanyak 86,25 juta penduduk. PUK kemudian terus mengalami peningkatan setiap tahunnya secara konsisten sekitar satu sampai tiga juta setiap tahunnya dengan komposisi yang relatif sama untuk laki-laki dan perempuan. Pada tahun 2023 tercatat jumlah PUK di Indonesia mencapai 212,6 juta penduduk (Sakernas, 2023). Pada tahun tersebut, penambahan jumlah PUK laki-laki lebih tinggi dibandingkan penambahan PUK Perempuan. Dengan kondisi tersebut, pada tahun 2023, jumlah PUK laki-laki lebih tinggi

PUSREVAKER

dibandingkan jumlah PUK Perempuan, menjadi 106,96 juta penduduk dan 105,52 juta penduduk. Tren jumlah PUK berdasarkan jenis kelamin disajikan pada gambar berikut

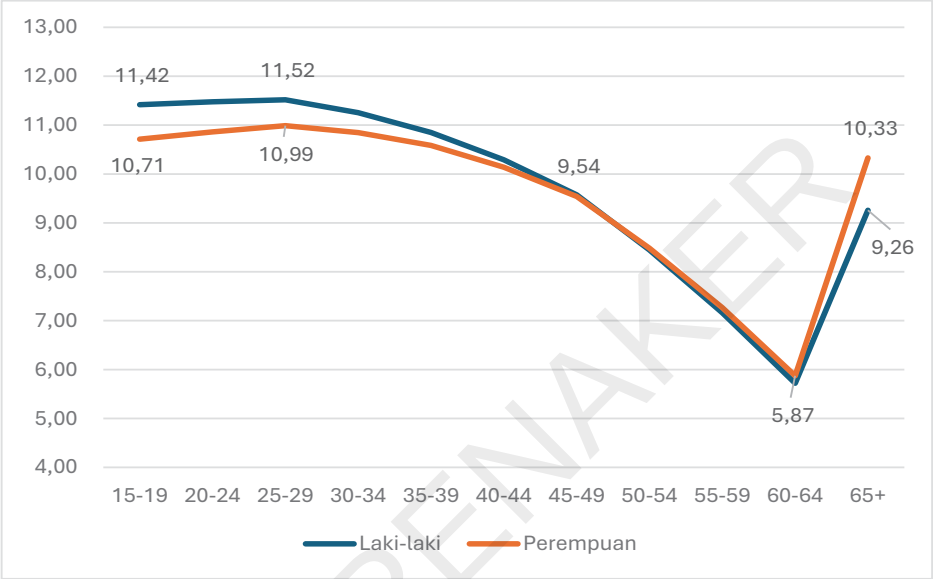


Gambar 3.11 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin (dalam juta penduduk), Tahun 2010 – 2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Gambar 3.12 menunjukkan jumlah penduduk berdasarkan kelompok umur, penduduk laki-laki dan perempuan yang berpotensi masuk dalam pasar kerja. Berdasarkan gambar tersebut, dapat terlihat bahwa jumlah PUK laki-laki lebih banyak daripada PUK perempuan pada kelompok umur muda dan dewasa (15-44 tahun). Pada kelompok usia pra lanjut usia (44-59 tahun), PUK laki-laki dan perempuan reatif sama. Setelah itu, pada kelompok lanjut usia (60 tahun ke atas), PUK perempuan mulai lebih tinggi dibandingkan PUK laki-laki. Hal ini sangat wajar mengingat umur harapan hidup penduduk perempuan di Indonesia lebih tinggi dibandingkan penduduk laki-lakinya. PUK laki-laki kelompok umur 15-19 tahun sebanyak 11,42 juta penduduk, sementara PUK perempuan pada kelompok umur yang sama sebanyak 10,71 juta penduduk tahun 2023. PUK mengalami puncaknya pada kelompok umur 25-29 dimana jumlah PUK laki-laki pada kelompok ini sebanyak 11,52

PUSRENAKER

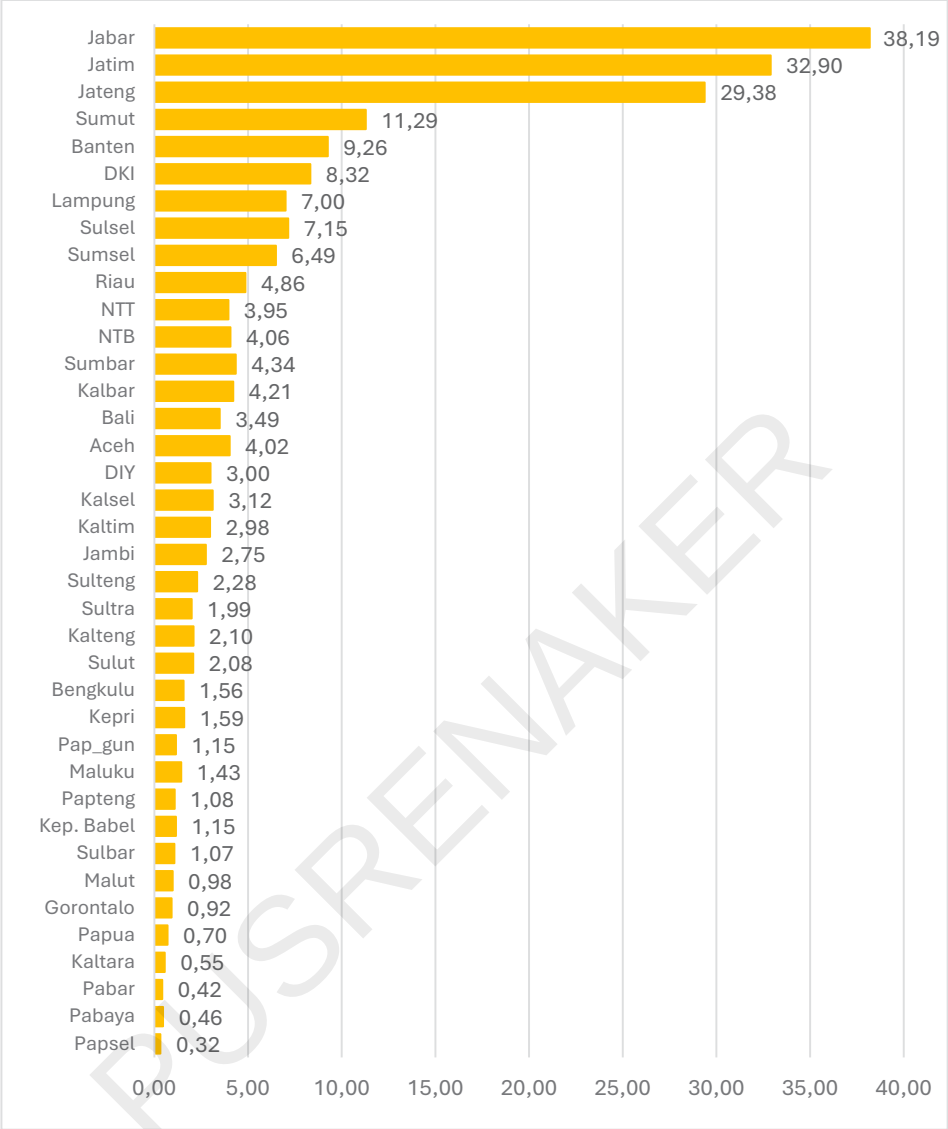
dan PUK perempuan sebanyak 10,99. Sementara itu, jumlah PUK kelompok umur 60-64 merupakan paling sedikit dibandingkan kelompok umur lainnya, dimana PUK laki-laki sebanyak 5,72 juta penduduk dan perempuan sebanyak 5,87 juta penduduk. Hal ini berkenaan dengan peraturan usia pensiun pekerja di Indonesia yang menyatakan pekerja memasuki usia pensiun sejak umur 58 tahun berdasarkan UU Cipta Kerja.



Gambar 3.12 Penduduk Usia Kerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (dalam juta penduduk), Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

Jika dilihat lebih lanjut berdasarkan sebaran provinsi, jumlah PUK paling banyak berada di provinsi Jawa Barat sebanyak 38 juta penduduk, Jawa Timur sebanyak 32 juta penduduk, dan Jawa Tengah 29 juta penduduk. Hal ini wajar mengingat jumlah penduduk Indonesia sebagian besar berada di Pulau Jawa. Sementara itu, tiga provinsi dengan jumlah PUK terendah adalah provinsi Papua Selatan, Papua Barat Daya dan Papua Barat dengan jumlah PUK kurang dari 500 ribu penduduk usia kerja.

PUSPENAKER



PUSRENAKER

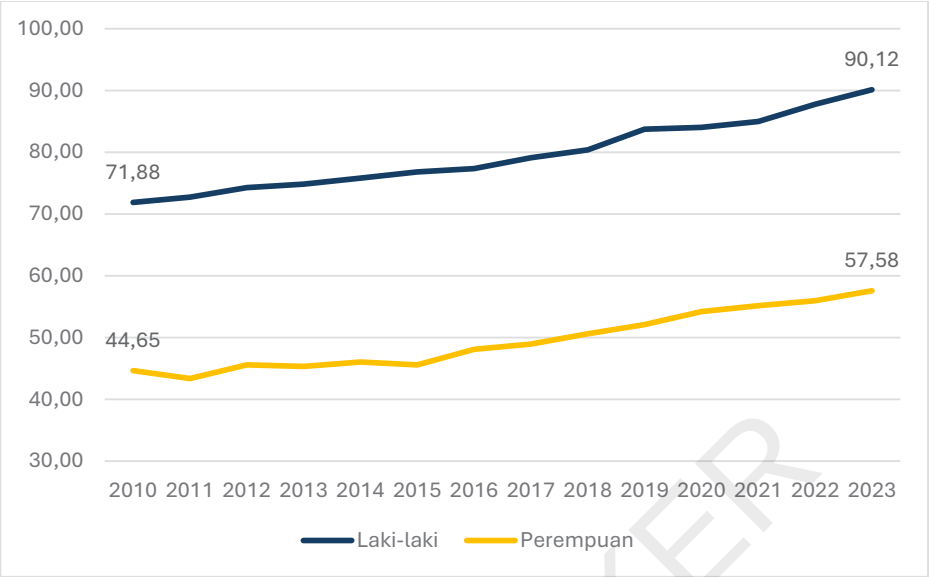
Gambar 3.13 Sebaran Jumlah PUK Menurut Provinsi
(dalam juta penduduk), 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

C. Angkatan Kerja

Persediaan (*supply*) tenaga kerja atau sering disebut dengan *labor supply* menunjukkan berapa banyak jasa tenaga kerja yang ditawarkan oleh pekerja di pasar kerja pada tingkat upah tertentu (Borjas, 2013). Secara sederhana, persediaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang bersedia atau menyiapkan diri untuk bekerja. Dalam konsep ini, persediaan tenaga kerja sepadan (*equivalent*) dengan angkatan kerja (AK). Seperti yang dibahas pada bagian sebelumnya, Angkatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang saat ini sedang bekerja dan sedang mencari pekerjaan (pengangguran). Sehingga, Angkatan Kerja menggambarkan banyaknya penduduk yang sudah berada di pasar kerja atau persediaan tenaga kerja.

Sakernas pada tahun 2010 mencatat jumlah AK di Indonesia sebanyak 116,53 juta penduduk. Angka ini menunjukkan bahwa jumlah persediaan penduduk yang bersedia atau menyiapkan diri untuk bekerja di Indonesia pada tahun 2010 sebanyak 116,53 juta penduduk. Jika dilihat berdasarkan jenis kelaminnya, jumlah AK laki-laki sebanyak 71,88 juta penduduk. Jumlah tersebut relatif lebih tinggi dibandingkan jumlah AK Perempuan sebanyak 44,65 juta penduduk. Jumlah AK kemudian terus mengalami peningkatan setiap tahunnya secara konsisten. Pada tahun 2023 tercatat jumlah AK di Indonesia mencapai 147,71 juta penduduk (Sakernas, 2023). Pada tahun tersebut, jumlah AK laki-laki sebanyak 90,12 juta orang dan jumlah AK perempuan sebanyak 57,58 juta orang. Secara umum, jumlah AK laki-laki lebih tinggi dibandingkan jumlah AK Perempuan terjadi setiap tahunnya (lihat gambar 3.14).

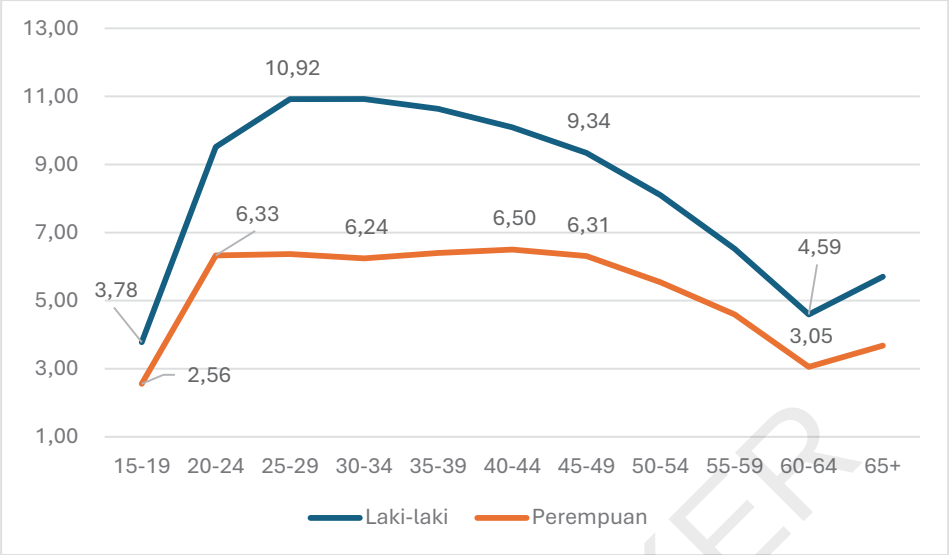
PUSPENAKER



Gambar 3.14 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
(dalam juta penduduk), Tahun 2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Gambar 3.15 menunjukkan jumlah Angkatan kerja berdasarkan kelompok umur, penduduk laki-laki dan perempuan yang yang bersedia atau menyiapkan diri untuk berpartisipasi dalam perekonomian. Berdasarkan gambar tersebut, AK laki-laki kelompok umur 15-19 tahun sebanyak 3,78 juta penduduk, sementara AK perempuan pada kelompok umur yang sama sebanyak 2,56 juta penduduk tahun 2023. Angkatan Kerja mengalami puncaknya pada kelompok umur 25-29 untuk laki-laki, dengan jumlah AK 10,29 juta penduduk. Sementara itu, AK perempuan mengalami puncaknya pada kelompok umur 20-24 tahun dengan jumlah AK sebanyak 6,33 juta penduduk. Sementara itu, jumlah AK kelompok umur 60-64 merupakan paling sedikit dibandingkan kelompok umur lainnya, baik AK laki-laki maupun perempuan. Secara umum, AK laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan pada berbagai kelompok umur.

PUSREVNAKER



Gambar 3.15 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur
(dalam juta penduduk), Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

Pew Research Centre telah melakukan pengelompokkan penduduk menjadi beberapa generasi berdasarkan tahun kelahirannya, yakni generasi *baby boomer* merupakan yang lahir sebelum 1965, Generasi X adalah mereka yang lahir antara tahun 1965-1980, generasi Millenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981-1996, dan Gen Z adalah mereka yang yang lahir antara tahun 1997-2012 (Dimock, 2019). Merujuk pada pengelompokkan tersebut, Angkatan Kerja Indonesia pada tahun 2023 terdiri dari beberapa generasi yakni generasi *baby boomer*, gen X, milenial dan Gen Z. Generasi *baby boomer* saat ini telah telah memasuki tahapan lanjut usia (Lansia) dengan persentase sebanyak 12,77 persen dari Angkatan Kerja. Generasi ini diprediksi akan terus berkurang seiring dengan bertambahnya usia. Generasi selanjutnya, yakni Generasi X merupakan Angkatan kerja yang sekarang berumur 44 – 59 tahun (sekitar 31 persen dari Angkatan kerja) dan sebagian besar menempati posisi dan jabatan penting dalam berbagai sektor. Generasi Y atau milenial adalah generasi yang saat ini berumur 30-an hingga 40an dan menempati posisi *middle* manajamen dalam struktur Perusahaan. Pada tahun 2023, 37 persen Angkatan kerja merupakan generasi millennial. Sementara, generasi Z adalah generasi yang baru memasuki dunia kerja

PUSPENAKER

pasca menyelesaikan sekolah atau kuliahnya dengan persentase sebanyak 19.6 persen dari Angkatan Kerja. Generasi ini diprediksi akan terus bertambah seiring dengan bertambahnya usia mereka.

Selanjutnya, Tabel 3.9 memperlihatkan bahwa Angkatan Kerja Indonesia tahun 2023 masih diwarnai dengan pendidikan rendah, yakni 53,44 persen dari mereka memiliki pendidikan SMP ke bawah. Jika dilihat lebih lanjut berdasarkan jenis kelamin, persentase AK perempuan berpendidikan SMP ke bawah lebih tinggi dibandingkan dengan persentase AK laki-laki dengan tingkat pendidikan yang sama, yakni perempuan sebesar 54,39 persen dan laki-laki 52,84 persen. Akan tetapi kondisi tampaknya tidak sa,a pada tingkat pendidikan SMA dan SMA, dimana persentase AK laki-laki dengan tingkat pendidikan SMA dan SMK lebih tinggi dibandingkan persentase AK perempuan dengan tingkat pendidikan yang sama. Lebih lanjut, pendidikan AK perempuan berpendidikan tinggi (diploma dan universitas) kemudian memiliki persentase lebih tinggi dibandingkan AK laki-laki.

Tabel 3.9 Persentase Angkatan Kerja Menurut Pendidikan, Tahun 2023

Jenis Kelamin	Persentase berdasarkan Tingkat Pendidikan					Jumlah Angkatan Kerja (dalam juta)
	<SMP	SMA	SMK	Diploma	Universitas	
Laki-laki	52,84	22,12	14,52	2,13	8,40	90,12
Perempuan	54,39	18,94	10,47	3,66	12,54	57,58
Total	53,44	20,88	12,94	2,73	10,01	147,71

Sumber : Sakernas (2023, diolah)

Menurut sebaran provinsi, Angkatan Kerja umumnya masih didominasi oleh mereka dengan dengan pendidikan rendah. Persentase AK dengan tingkat pendidikan rendah paling banyak berada di provinsi Kalimantan Barat, Jawa Tengah, Papua Selatan, Papua Tengah dan Papua Pegunungan, dengan persentase pendidikan SMP ke bawah lebih dari 60 persen. Sementara itu, provinsi dengan AK yang memiliki pendidikan tinggi adalah Papua, Papua Barat Daya, dan DKI Jakarta dengan persentase pendidikan Diploma dan Universitas lebih dari 20 persen. Kondisi ini mengindikasikan tingginya disparitas capaian pendidikan antar provinsi di Indonesia. Persentase Angkatan Kerja Menurut Provinsi dan Tingkat Pendidikan Tahun 2023 secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.10 di bawah.

PUSPENAKER

Tabel 3.10 Persentase Angkatan Kerja

Menurut Provinsi dan Tingkat Pendidikan, Tahun 2023

Provinsi	Persentase berdasarkan Tingkat Pendidikan					Jumlah Angkatan Kerja
	<=SMP	SMA	SMK	Diploma	Universitas	
Aceh	44,3	34,0	4,9	4,0	12,7	2.604.452
Sumut	42,4	29,6	14,8	2,9	10,3	8.021.622
Sumbar	47,9	23,4	11,5	3,6	13,8	3.024.430
Riau	47,1	29,0	10,4	2,7	10,7	3.134.788
Jambi	53,0	24,8	8,7	2,6	11,0	1.887.840
Sumsel	55,3	25,1	8,2	2,3	9,1	4.588.170
Bengkulu	52,8	23,1	8,7	2,4	13,1	1.107.460
Lampung	59,4	20,7	10,8	2,0	7,1	4.904.900
Kep. Babel	53,5	19,6	13,2	3,2	10,5	785.627
Kepri	33,1	32,2	18,7	3,5	12,5	1.093.686
DKI	25,1	26,8	22,3	5,3	20,4	5.427.233
Jabar	54,3	18,3	15,4	3,0	8,9	25.391.885
Jateng	62,2	14,0	14,8	2,2	6,9	21.069.135
DIY	40,1	17,1	24,4	5,0	13,5	2.221.694
Jatim	58,8	17,5	13,6	1,9	8,2	23.868.764
Banten	47,6	23,8	14,9	2,5	11,2	5.965.088
Bali	45,9	21,4	15,2	5,6	11,9	2.690.237
NTB	57,4	22,4	6,5	1,9	11,8	2.976.225
NTT	58,4	19,9	6,5	2,8	12,4	2.990.716
Kalbar	61,9	21,2	6,4	3,0	7,6	2.922.819
Kalteng	54,5	25,1	7,9	2,4	10,1	1.407.637
Kalsel	56,5	22,5	8,3	2,4	10,3	2.173.257
Kaltim	39,7	28,4	15,9	4,1	11,9	1.950.860
Kaltara	47,5	26,1	9,7	3,9	12,9	387.823
Sulut	44,6	26,8	13,2	2,6	12,8	1.332.149
Sulteng	53,9	26,1	6,5	2,4	11,1	1.594.245
Sulsel	51,9	23,3	8,2	2,7	14,0	4.694.483
Sultra	46,4	28,3	6,1	2,7	16,6	1.395.534
Gorontalo	60,5	17,5	8,1	2,2	11,7	651.425
Sulbar	58,3	19,4	8,6	2,2	11,5	760.280
Maluku	42,6	32,5	7,0	3,2	14,6	910.758
Malut	48,3	30,4	5,2	3,0	13,1	663.299
Pabar	52,1	25,8	6,1	4,6	11,3	295.522
Pabaya	36,9	29,7	11,3	4,3	17,9	297.280
Papua	36,0	34,2	9,2	3,7	16,9	464.294
Papsel	62,9	19,4	6,2	2,7	8,7	208.940
Papteng	78,5	13,6	2,5	1,3	4,1	834.940
Papgun	86,6	10,4	0,2	0,5	2,3	1.007.955
Indonesia	**53,4**	**20,9**	**12,9**	**2,7**	**10,0**	**147.707.452**

Sumber : Sakernas (2023, diolah)

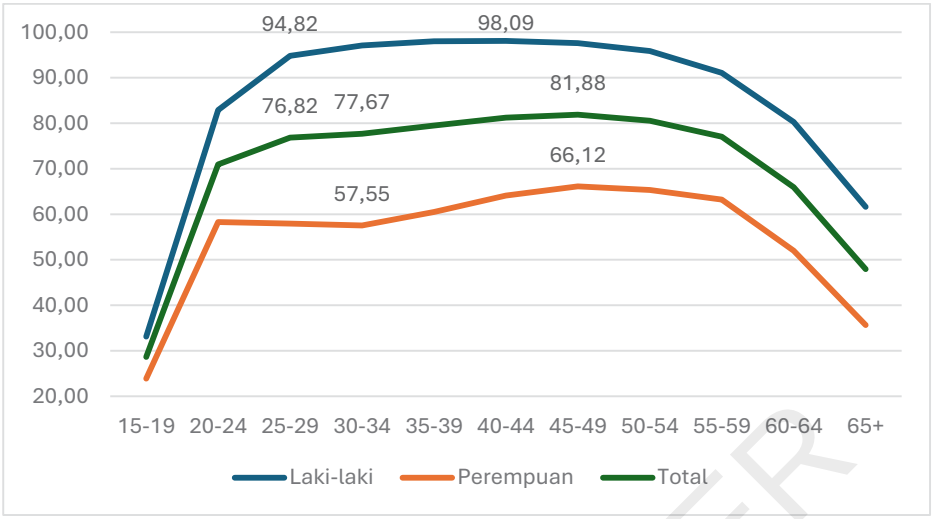
PUSPENAKER

D. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang merupakan angkatan kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula persediaan tenaga kerja (*labor supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

Gambar 3.16 menunjukkan TPAK berdasarkan kelompok umur, penduduk laki-laki dan perempuan yang yang bersedia atau menyiapkan diri untuk berpartisipasi dalam perekonomian. Berdasarkan terlihat bahwa tingkat partisipasi perempuan selalu jauh lebih rendah dibandingkan tingkat partisipasi laki-laki. Hal ini sering menimbulkan perdebatan apakah terdapat diskriminasi terhadap akses perempuan untuk memasuki pasar kerja, atau memang menunjukkan bahwa masih banyak perempuan lebih memilih untuk keluar dari Angkatan kerja dan mengalokasikan waktunya untuk melakukan produksi rumah tangga (seperti mencuci, memasak, mengurus anak, dan lain-lain) (Adioetomo & Indrayanti, 2018). Di sisi lain, rendahnya TPAK perempuan usia 30-34 tahun berhubungan dengan waktu perempuan memasuki masa reproduksi. Di Indonesia, usia 25-34 tahun umumnya merupakan periode menikah dan memiliki anak bagi perempuan. Dengan demikian, TPAK perempuan memiliki kecenderungan rendah di usia 25-34 tahun. Setelah usia 34 tahun, TPAK perempuan memiliki kecenderungan meningkat lagi dan mencapai puncaknya usia 45-49 tahun, dimana pada usia tersebut, anak-anak sudah cukup besar untuk ditinggal bekerja. Di sisi lain, TPAK laki-laki secara umum sudah mencapai lebih dari 90 persen. Dengan demikian, peluang peningkatan TPAK hanya dapat dilakukan dengan mendorong partisipasi perempuan dalam pasar kerja, khususnya mereka yang berusia di bawah 45 tahun. Lebih lanjut, peluang peningkatan TPAK perempuan usia 45 tahun masih dapat dilakukan, dengan prasyarat pemangku kebijakan perlu melakukan upaya yg lebih serius, termasuk mendorong kompetensi dan tingkat pendidikannya.

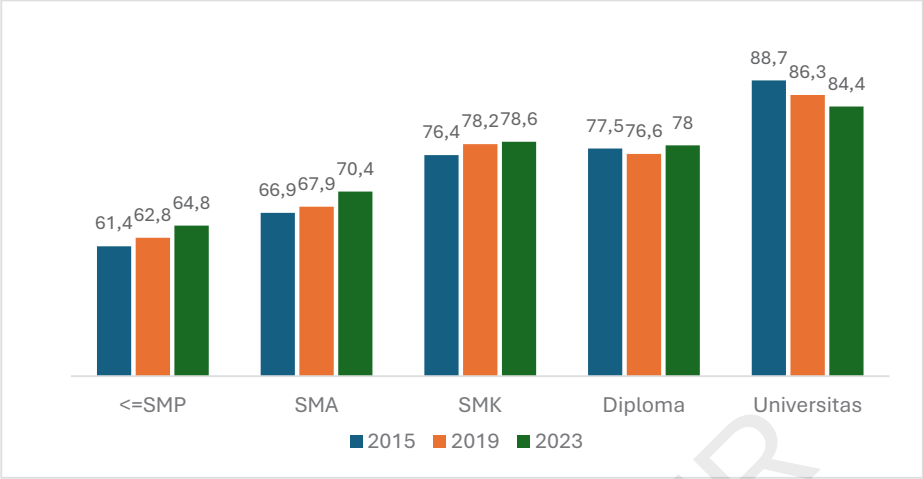
PUSPENAKER



Gambar 3.16 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

Selanjutnya, Gambar 3.17 memperlihatkan perkembangan tingkat partisipasi Angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2015-2023. Pada gambar tersebut, terlihat bahwa partisipasi Angkatan Kerja pendidikan rendah-menengah (tidak sekolah/tidak tamat SD, SD, SMP, SMA dan SMK), secara umum memiliki pola yang meningkat secara terus-menerus. Hal ini mengindikasikan tenaga kerja dengan kompetensi yang rendah cenderung sedikit meningkat setiap tahunnya. Sementara itu, untuk pendidikkan tinggi (Universitas) memiliki kecenderungan menurun. Hal ini mengindikasikan penduduk dengan pendidikan tinggi memiliki kecenderungan untuk keluar dari pasar kerja.

PUSLENAKER



Gambar 3.17 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan, Tahun 2015, 2019 dan 2023
Sumber : Sakernas (2015, 2019 dan 2023, diolah)

Jika dilihat berdasarkan sebaran provinsi, partisipasi Angkatan kerja paling tinggi berada di provinsi Papua Tengah, Bali dan Papua Pegunungan dengan TPAK lebih dari 77 persen. Sementar itu, provinsi dengan partisipasi Angkatan kerja terendah berada di provinsi Maluku, Sulawesi Utara dan Papua Barat Daya. Persentase Angkatan Kerja Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin Tahun 2023 secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.11 di bawah.

PUSREVNAKER

Tabel 3.11 Distribusi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin, Tahun 2023

Provinsi	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		
	Laki-laki	Perempuan	Total
Aceh	80,57	49,05	64,77
Sumut	84,40	57,81	71,06
Sumbar	82,21	56,94	69,61
Riau	83,77	44,27	64,45
Jambi	85,27	51,68	68,75
Sumsel	85,39	55,54	70,72
Bengkulu	84,99	56,22	70,91
Lampung	87,30	52,01	70,04
Kep. Babel	85,38	50,31	68,34
Kepri	84,92	51,95	68,68
DKI	80,25	50,12	65,21
Jabar	84,63	47,98	66,49
Jateng	84,52	58,92	71,72
DIY	83,76	64,75	74,08
Jatim	85,90	59,46	72,56
Banten	82,16	46,16	64,44
Bali	83,55	70,63	77,08
NTB	84,18	62,54	73,31
NTT	83,03	68,52	75,72
Kalbar	84,85	53,11	69,42
Kalteng	84,85	48,13	67,18
Kalsel	85,52	53,75	69,76
Kaltim	82,82	46,86	65,57
Kaltara	85,18	53,60	70,35
Sulut	80,93	46,53	64,09
Sulteng	85,42	53,40	69,85
Sulsel	82,22	49,62	65,66
Sultra	84,15	55,64	70,07
Gorontalo	85,34	56,07	70,79
Sulbar	86,28	55,40	71,05
Maluku	74,34	52,68	63,60
Malut	82,13	52,48	67,77
Papua Barat	81,82	57,54	70,45
Papua Barat Daya	76,81	50,49	64,32
Papua	79,29	50,81	65,92
Papua Selatan	76,89	51,14	64,73
Papua Tengah	88,82	63,25	77,05
Papua Pegunungan	91,69	83,16	87,76
Indonesia	84,26	54,52	69,48

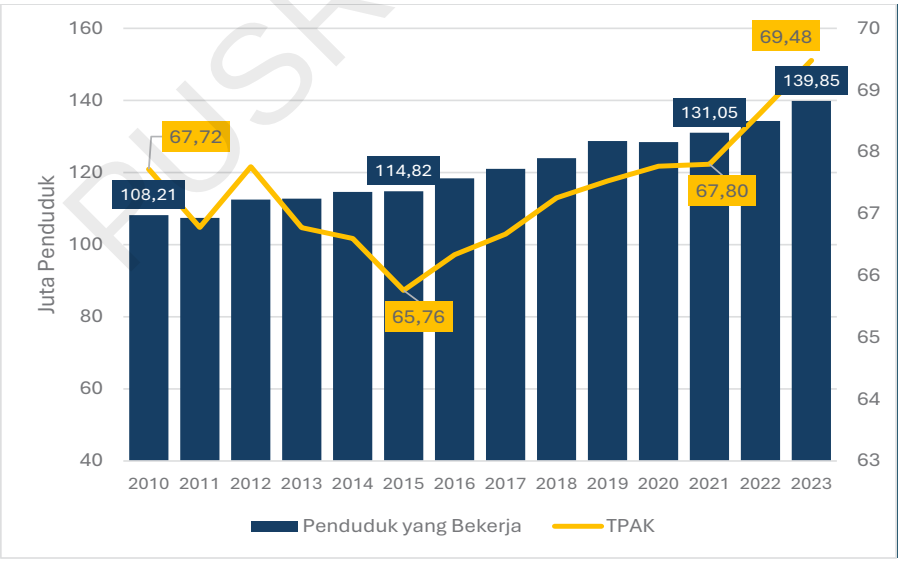
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

PUSRENAKER

E. Penduduk yang Bekerja

Merujuk pada definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, minimal satu jam secara terus menerus dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi dan mereka yang mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, misal karena sakit, cuti, menunggu panenan, mogok, dan sebagainya. Pada sub bab ini, akan menyajikan gambaran tentang kondisi penduduk yang bekerja.

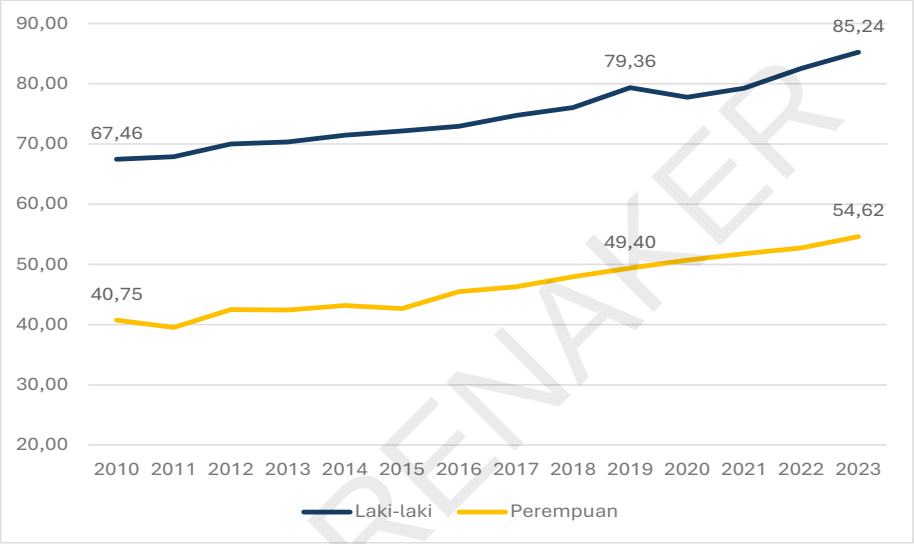
Data Sakernas 2010-2023 mencatat jumlah pekerja pada tahun 2010 sampai dengan 2023 terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2010, jumlah Penduduk Yang Bekerja (PYB) sebanyak 108,21 juta penduduk, jumlah ini meningkat menjadi 139,85 juta penduduk pada tahun 2023. Hal ini sejalan dengan peningkatan AK secara konsisten setiap tahun. Gambar 3.18 menunjukkan tren PYB dan TPAK tahun 2020-2023. Pada gambar tersebut, dapat terlihat bahwa hampir semua Angkatan kerja menjadi penduduk yang bekerja. Hal ini tercermin dengan peningkatan penduduk yang bekerja terjadi secara terus menerus meskipun TPAK berfluktuasi setiap tahunnya.



Gambar 3.18 Tren PYB dan TPAK, Tahun 2010-2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

BUSRENAKER

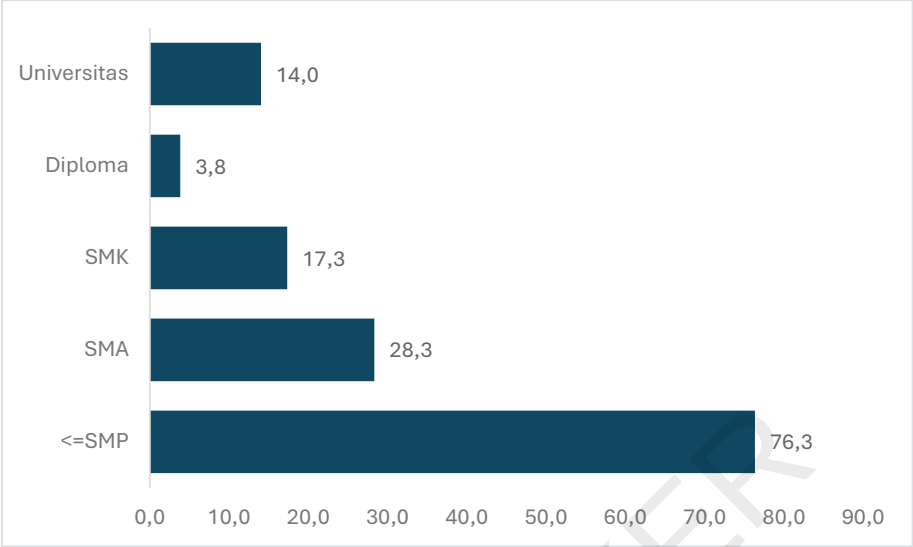
Gambar 3.19 menyajikan tren penduduk yang bekerja menurut jenis kelamin tahun 2010 sampai dengan tahun 2023. Pada gambar tersebut terlihat bahwa tren penduduk yang bekerja mengalami peningkatan setiap tahunnya, baik laki-laki maupun perempuan. Namun demikian, jika dilihat lebih lanjut berdasarkan jenis kelamin, jumlah penduduk laki-laki yang bekerja lebih tinggi dibandingkan jumlah penduduk yang bekerja setiap tahunnya. Hal ini sejalan dengan jumlah Angkatan kerja perempuan yang lebih rendah dibandingkan dengan Angkatan kerja laki-laki.



Gambar 3.19 Tren PYB Menurut Jenis Kelamin, Tahun 2010-2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Menurut tingkat pendidikan, data Sakernas tahun 2023 menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja di Indonesia didominasi oleh pekerja berpendidikan SMP ke bawah sebanyak 76,3 juta penduduk (55 persen dari total penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja). Adapun penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan menengah sebanyak 45,7 juta penduduk dan pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi (Diploma dan Universitas) sebanyak 17,8 juga penduduk atau sekitar 14 persen dari penduduk yang bekerja.

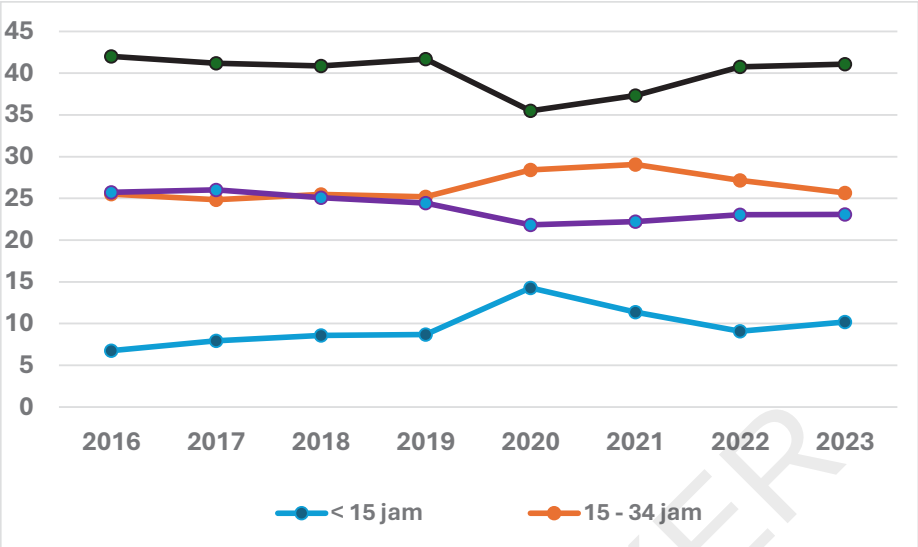
PUSRENAKER



Gambar 3.20 Jumlah PYB Menurut Tingkat Pendidikan
(dalam juta penduduk), Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

Gambar 3.21 menyajikan tren persentase penduduk yang bekerja menurut jam kerja tahun 2016-2023. Berdasarkan gambar tersebut, dapat terlihat bahwa persentase tertinggi adalah pekerja dengan jumlah jam kerja 35-48 jam seminggu yaitu sekitar 40 persen setiap tahunnya. Hal ini berarti 40 persen penduduk yang bekerja di Indonesia memiliki jam kerja normal (35 – 48 jam) setiap minggunya. Persentase ini cenderung stagnan di angka 40 persen. Namun demikian, penduduk yang memiliki jam kerja di bawah 15 jam per minggu cenderung meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2016, penduduk yang bekerja dengan di bawah 15 jam per minggu sekitar 6.8 persen dan meningkat cukup signifikan pada saat pandemi Covid-19 menjadi 14.3 persen pada tahun 2020. Persentase penduduk yang bekerja dengan jam kerja kurang dari 15 jam ini kemudian perlahan menurun menjadi 10 persen pada tahun 2023.

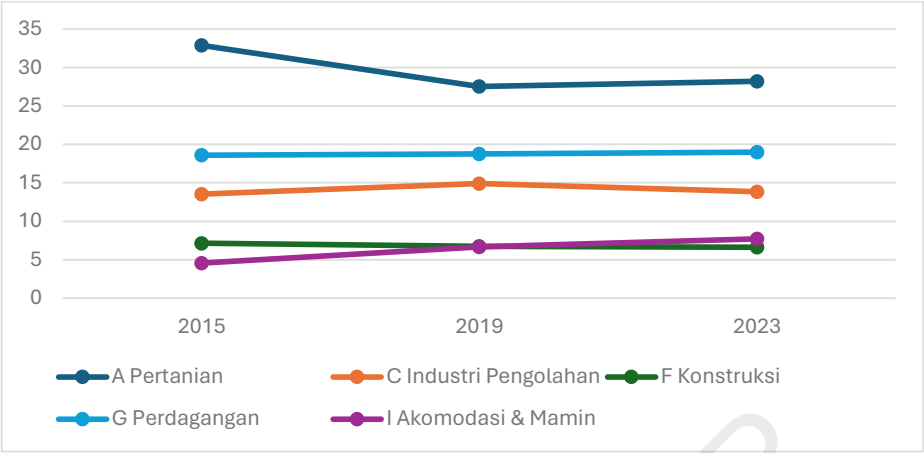
PUSLITNAKER



Gambar 3.21 Tren Persentase PYB Menurut Jam Kerja, Tahun 2016-2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Data Sakernas menyajikan jumlah pekerja yang dirinci menurut 17 lapangan pekerjaan atau sektor usaha. Pada tahun 2023, terdapat tiga sektor usaha dengan jumlah penduduk yang bekerja paling banyak di Indonesia, yakni sektor pertanian (39,45 juta penduduk), sektor perdagangan (25,55 juta penduduk), dan sektor industri pengolahan (19,34 juta penduduk). Ketiga sektor usaha tersebut konsisten menjadi sektor usaha dengan jumlah penduduk yang bekerja paling banyak pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2023 (lihat gambar 3.22). Meskipun demikian, jumlah PYB sektor usaha perdagangan cenderung stagnan sekitar 19 juta penduduk, begitupun jumlah pyb disektor industri pengolahan yang juga stagnan sekitar 13 juta penduduk. Di sisi lain, pyb sektor pertanian cenderung menurun dari 32 juta penduduk menjadi 28 juta penduduk.

PUSREVNAKER

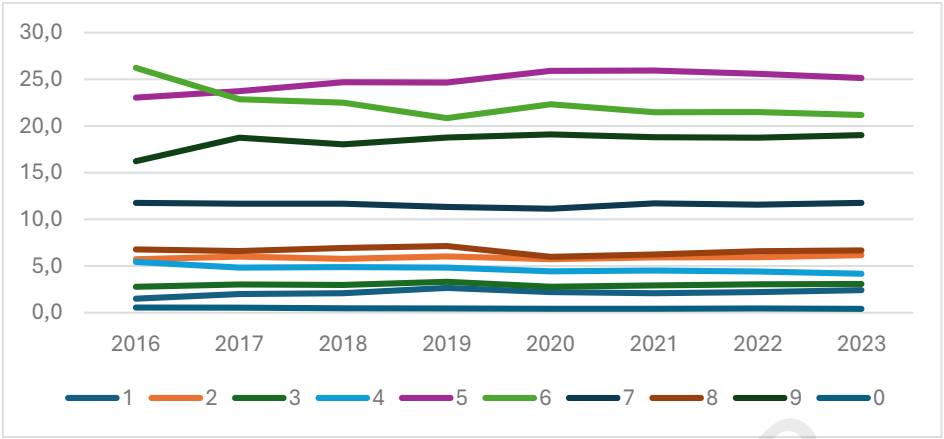


Gambar 3.22 Tren PYB Menurut Sektor Lapangan Usaha (dalam juta penduduk), Tahun 2015, 2019 dan 2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Selain lapangan pekerjaan, sebaran pekerja dapat dirinci menurut jenis jabatan atau jabatan. Data Sakernas 2023 menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja di Indonesia sebagian besar bekerja sebagai tenaga usaha jasa dan penjualan (35 juta pyb), pekerja terampil pertanian (29 juta pyb) dan pekerja kasar (26 juta pyb). Sayangnya jenis jabatan ini merupakan bukan termasuk jabatan tinggi. Adapun jenis jabatan yang termasuk jabatan tinggi yaitu tenaga professional dan kepemimpinan. Akan tetapi, jumlah PYB yang termasuk jabatan tinggi ini relatif rendah dibandingkan jenis jabatan lainnya.

Gambar 3.23 menyajikan tren persentase penduduk yang bekerja menurut jabatan selama periode 2016-2023. Pada gambar tersebut terlihat bahwa jabatan Manajer, Pekerja Profesional dan Teknisi memiliki kecenderungan peningkatan persentase penduduk yang bekerja. Adapun jabatan lain yang juga memiliki kecenderungan meningkat adalah Jabatan Tenaga Jasa dan Penjualan. Sementara itu, persentase penduduk yang bekerja pada jabatan Tenaga Tata Usaha mengalami tren menurun. Begitupun dengan pekerja di bidang pertanian yang mengalami penurunan persentase penduduk bekerja.

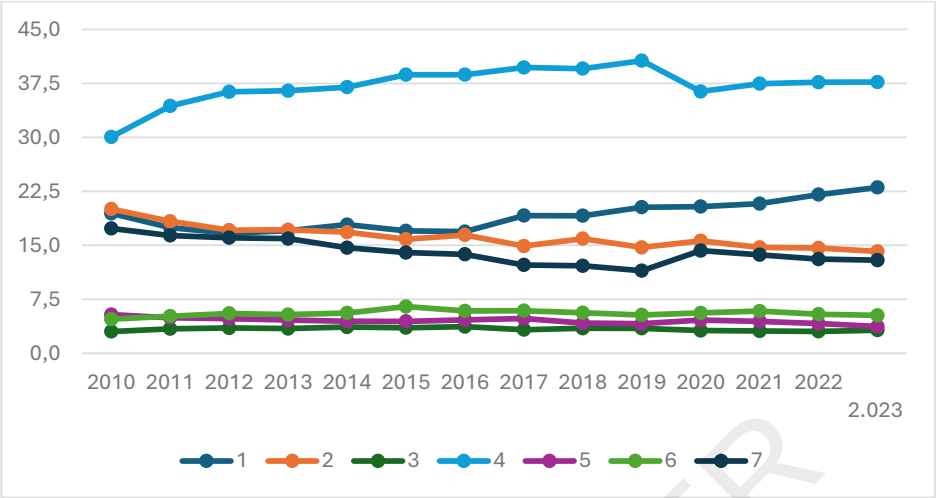
PUSREVNAKER



Gambar 3.23 Tren Persentase PYB Menurut Jabatan, Tahun 2016-2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Sebaran penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan terbagi menjadi 7 kategori. Menurut data Sakernas tahun 2023, pekerja di Indonesia umumnya berstatus kerja sebagai buruh/ karyawan/pegawai sebanyak 52 juta penduduk atau sekitar 37 persen dari penduduk yang bekerja. Kondisi ini terjadi dalam beberapa tahun terakhir, seperti yang terlihat pada gambar 3.24 di bawah. Pada gambar tersebut terlihat bahwa selama periode 2010-2023, status pekerjaan sebagai Karyawan/pegawai merupakan paling dominan dan memiliki tren yang meningkat sampai dengan tahun 2019. Namun setelah tahun tersebut, persentase pyb dengan status pekerjaan ini mengalami stagnansi. Hal yang sama juga terjadi pada status pekerjaan berusaha sendiri. Di sisi lain, status Pekerjaan bekerja sendiri dibantu pekerja tidak tetap dan pekerja keluarga mengalami kecenderungan terus menurun. Hal ini menjadi *signal* yang bagus mengingat status pekerjaan ini tidak banyak memberikan kontribusi terhadap perekonomian dan perlu terus ditekan.

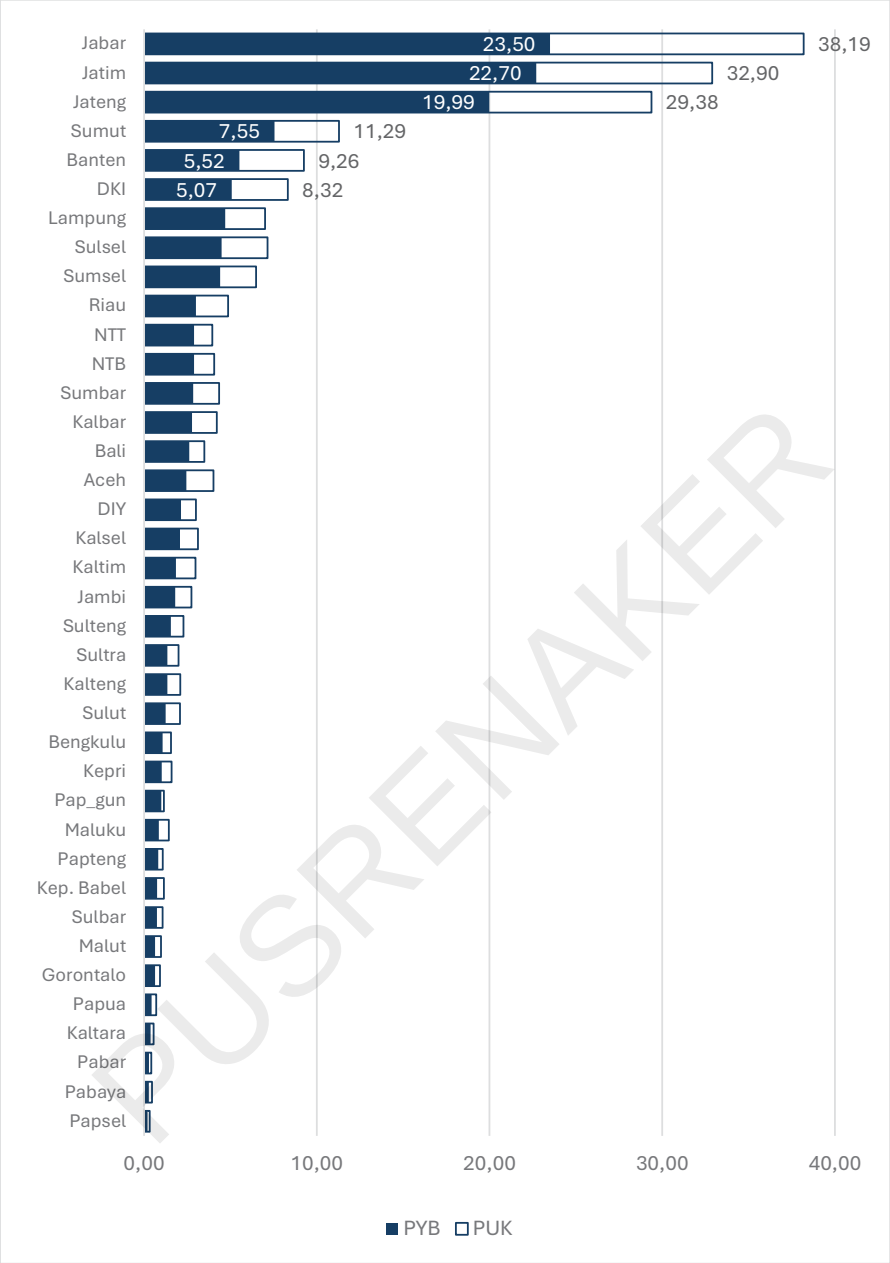
PUSPENAKER



Gambar 3.24 Tren Persentase PYB Menurut Status Pekerjaan (dalam Juta Penduduk), Tahun 2010-2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Gambar 3.25 menyajikan jumlah penduduk yang bekerja dan PUK menurut provinsi tahun 2023. Pada gambar tersebut terlihat bahwa 3 provinsi dengan jumlah penduduk yang bekerja terbanyak adalah Jawa Barat, Jawa Timur dan Jawa Tengah. Ketiga provinsi ini juga memiliki jumlah penduduk usia kerja dengan jumlah terbanyak di Indonesia. Namun demikian, tidak hampir satu per tiga dari PUK tidak terserap dalam pasar kerja, artinya sepertiga PUK tersebut merupakan penganggur ataupun bukan Angkatan kerja. Di sisi lain, terdapat beberapa provinsi yang memiliki jumlah penduduk bekerja yang cukup sedikit seiring dengan terbatasnya jumlah penduduk usia kerja yang ada di sana, seperti yang terjadi di provinsi Papua Barat, Papua Barat Daya dan Papua Selatan.

PUSPENAKER



Gambar 3.25 Jumlah PYB dan PUK Menurut Provinsi, Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

F. Pengangguran

Penganggur adalah penduduk usia kerja yang tidak sedang bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Pengangguran bisa dikelompokkan berdasarkan sebabnya, diantaranya:

a. Pengangguran struktural, yang terjadi karena ketidaksesuaian antara karakteristik pencari kerja dengan lowongan pekerjaan ini disebut dengan pengangguran struktural.
b. Pengangguran sukarela (*voluntary unemployment*), yaitu mereka yang memilih untuk menganggur karena pekerjaaan yang ada (yang ditawarkan) upahnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (*reservation wage*) dan yang bersangkutan menunggu pekerjaan yang upahnya sesuai dengan apa yang diharapkan.
c. Setengah penganggur, yaitu mereka yang bekerja namun jam kerjanya berada di bawah jam kerja "normal".
d. Pengangguran terbuka (*open unemployment*), yang mencakup (1) mereka yang mencari pekerjaan, (2) mereka yang mempersiapkan usaha, (3) mereka yang tidak mencari pekerjaan, karena merasatidak mungkin mendapat pekerjaan (*discouraged worker*), (4) mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

Pada bagian ini akan dibahas adalah pengangguran yang termasuk kategori pengangguran terbuka. Pembahasan pengangguran ini akan dimulai dengan perkembangan jumlah pengangguran di Indonesia dan karakteristik sosio-demografinya.

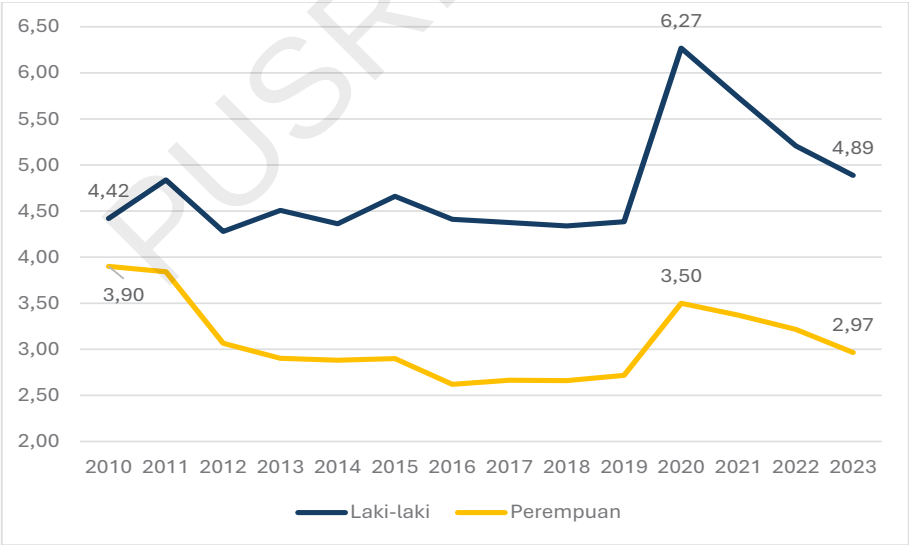
Sakernas pada tahun 2010 mencatat jumlah pengangguran terbuka sebanyak 8,32 juta penduduk. Jumlah ini cenderung menurun hingga pada tahun 2019 jumlah pengangguran di Indonesia menjadi 7,10 juta penduduk. Akan tetapi, ketika terjadi pandemi Covid-19, jumlah pengangguran meningkat kembali hingga mencapai 9,77 juta penduduk pada tahun 2020. Seiring dengan perbaikan kondisi pandemi, jumlah pengangguran perlahan turun kembali hingga 7,86 juta penduduk pada tahun 2023.

Jika dilihat dari jenis kelamin penganggur terbuka, secara umum jumlah penganggur terbuka laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah penganggur terbuka perempuan. Hal ini terkait dengan jumlah Angkatan kerja laki-laki memang lebih banyak jumlahnya dengan angkatan kerja perempuan.

PUSRENAKER

Gambar 3.26 menyajikan tren jumlah pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin tahun 2010 sampai dengan 2023. Pada tahun 2010 penganggur terbuka laki-laki berjumlah 4,42 juta penduduk dan cenderung stagnan hingga tahun 2019. Namun pada tahun 2020, jumlah penganggur terbuka laki-laki mengalami peningkatan yang sangat signifikan menjadi 6,27 juta penduduk. Meningkatnya jumlah penganggur terbuka laki-laki pada tahun 2020 terjadi karena tingginya penduduk laki-laki yang bekerja kehilangan pekerjaan karena efisiensi usaha atau penutupan usaha karena dampak pandemi Covid-19. Seiring dengan perbaikan kondisi pandemi, jumlah pengangguran terbuka laki-laki perlahan turun kembali hingga 4,89 juta penduduk pada tahun 2023.

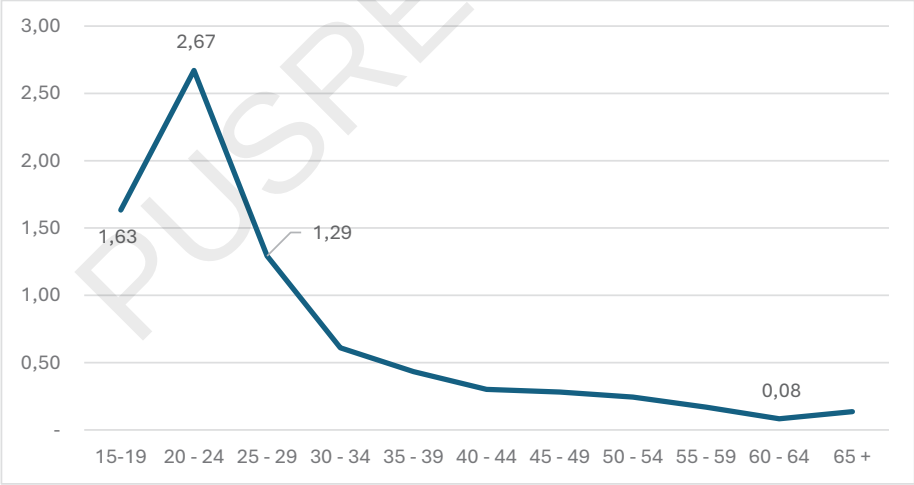
Dinamika penganggur terbuka perempuan sedikit berbeda jika dibandingkan dengan laki-laki. Sejak tahun 2010 terdapat sekitar 3,9 juta penganggur perempuan. Jumlah ini terus mengalami penurunan hingga 2016 menjadi 2,62 juta. Namun, setelah itu mengalami peningkatan jumlah penganggur terbuka perempuan secara perlahan hingga mencapai titik tertinggi pada saat terjadi pandemi tahun 2020 mencapai 3,5 juta. Pasca pandemi tren penganggur terbuka perempuan mengalami penurunan yang mengindikasikan adanya perbaikan jumlah penganggur perempuan menjadi 2,97 juta di tahun 2023.



Gambar 3.26 Tren Pengangguran Menurut Jenis Kelamin (dalam Juta Penduduk), Tahun 2010-2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

PUSRENAKER

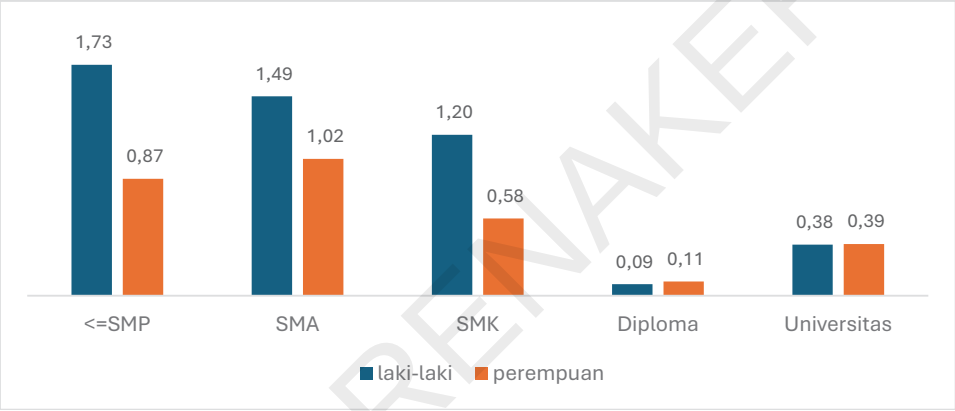
Gambar 3.27 menunjukkan jumlah pengangguran terbuka menurut kelompok umur berdasarkan data Sakernas 2023. Pada gambar tersebut terlihat bahwa jumlah pengangguran terbuka paling tinggi berusia 20-24 tahun, yakni sebanyak 2,67 juta penduduk. Penduduk usia 15 sampai dengan 24 tahun umumnya merupakan mereka yang baru memasuki Angkatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengangguran terbuka di Indonesia didominasi oleh penduduk yang baru memasuki Angkatan kerja atau sering disebut sebagai newcomer. Penganggur terbuka pada kelompok umur ini merupakan generasi Z yang memiliki pola pikir dan cara pandang yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Pola pikir tersebut antara lain tidak sabar dan menginginkan hasil instan, fleksibilitas jam kerja, tempat kerja, dan pola kerja dan pandangan mengenai work life balance. Pola pikir ini tentu akan memberikan dampak yang cukup signidikan dalam dunia kerja. Selain itu newcomer juga sering diidentikkan dengan pengalaman kerja yang minim yang sedikit banyak akan berdampak pada daya saing tenaga kerja itu sendiri. Masuknya *newcomer* ke dalam Angkatan kerja juga menjadi tantangan bagi pengambil kebijakan untuk menyediakan lapangan kerja dan mengintegrasikan angkatan kerja baru dalam pasar kerja.



Gambar 3.27 Jumlah Pengangguran Menurut Kelompok Umur (dalam Juta Penduduk), Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

PUSRENAKER

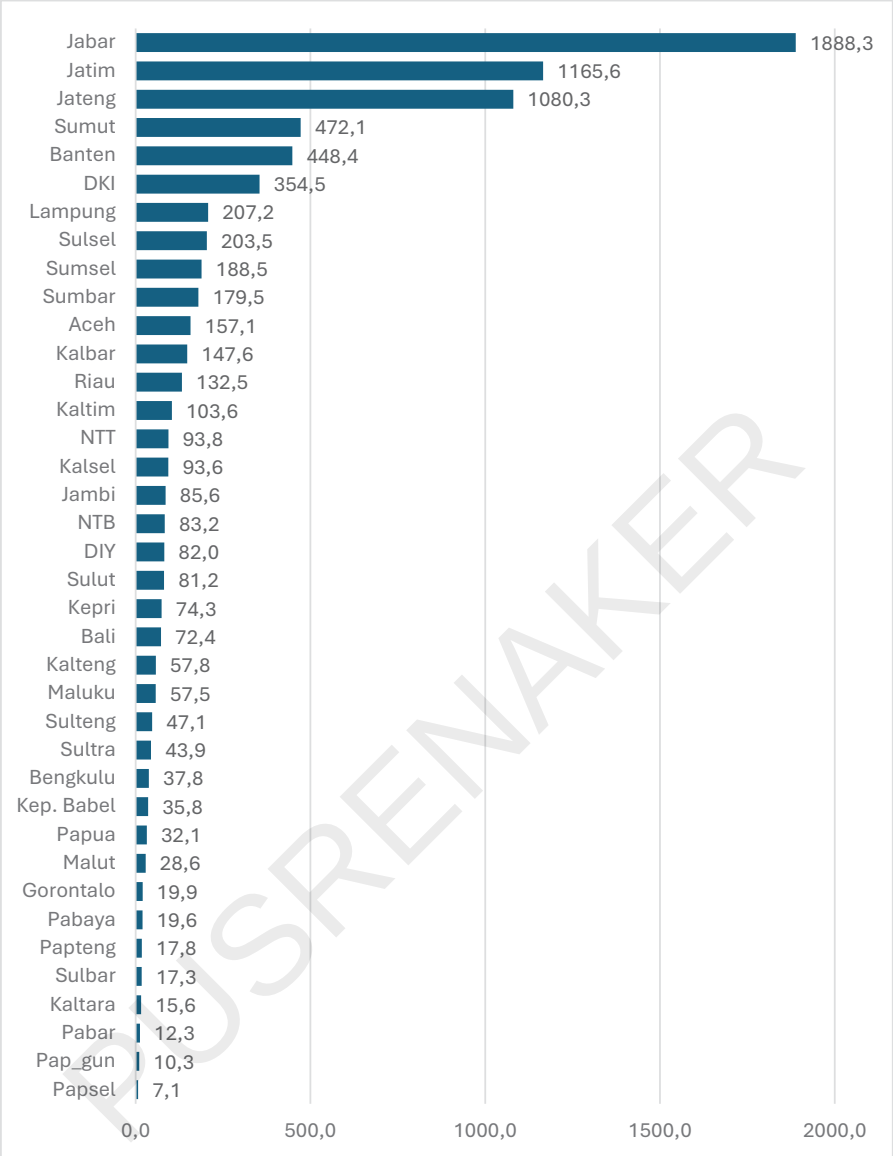
Data Sakernas 2023 mencatat penganggur terbuka berdasarkan pendidikan didominasi oleh mereka yang memiliki pendidikan SMP ke bawah dengan jumlah sekitar 2,6 juta penduduk. Sementara penganggur dengan pendidikan SMA dan SMK sebanyak 4,3 juta penduduk dan sisanya berpendidikan diploma (191 ribu penduduk) serta universitas (767 ribu penduduk). Jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin, jumlah penganggur laki-laki dengan tingkat pendidikan rendah-menengah lebih tinggi dibandingkan jumlah penganggur perempuan dengan tingkat pendidikan yang sama. Namun, untuk penganggur dengan tingkat pendidikan tinggi, jumlah penganggur tidak memiliki perbedaan yang berarti antara laki-laki dan perempuan.



Gambar 3.28 Jumlah Pengangguran Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin (dalam juta penduduk), Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

Jumlah pengangguran terbuka cukup bervariasi antar provinsi. Pada tahun 2023, Provinsi Jawa Barat, Jawa Timur dan Jawa Tengah memiliki jumlah pengangguran paling banyak diantara provinsi-provinsi lainnya yang ada di Indonesia. Sementara itu, Provinsi Papua Barat, Papua Pegunungan dan Papua Selatan memiliki tingkat pengangguran terbuka paling rendah dibandingkan dengan provinsi lainnya. Banyaknya jumlah pengangguran di provinsi-provinsi tersebut berkaitan erat dengan banyaknya jumlah Angkatan kerja yang ada pada provinsi tersebut.

PUSREVNAKER

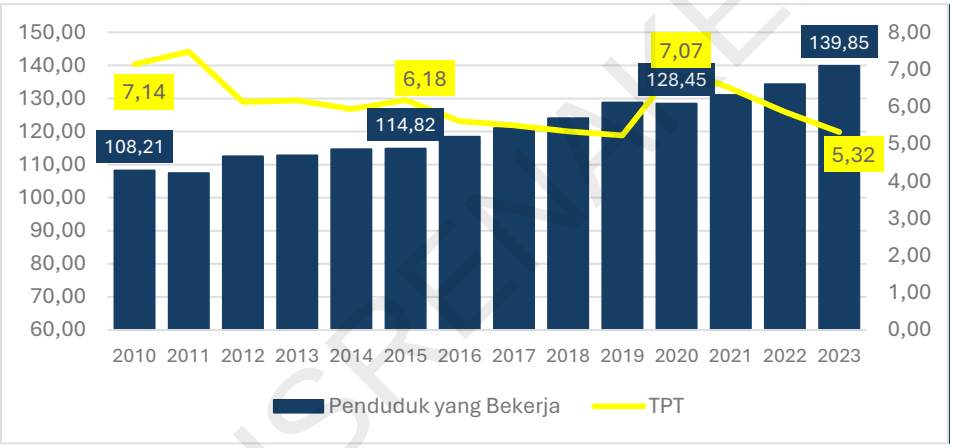


Gambar 3.29 Jumlah Pengangguran Menurut Provinsi, Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

G. Tingkat Pengangguran Terbuka

Untuk melihat Gambaran kondisi pengangguran, dapat dilihat melalui tingkat pengangguran terbuka (TPT). Gambar 3.30 menyajikan TPT dan jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia tahun 2010 sampai dengan

tahun 2023. Pengangguran terbuka pada tahun 2010 adalah sebesar 7,14 persen, artinya dari 100 penduduk usia 15 tahun ke atas yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa (angkatan kerja) sebanyak 7 sampai 8 orang merupakan pengangguran. Angka tersebut sempat menurun pada tahun 2020 menjadi 5,23. Akan tetapi, ketika terjadi pandemi Covid-19, TPT di Indonesia meningkat menjadi 7,07. Seiring dengan perkembangan kondisi pandemi yang makin membaik, kondisi perekomonian juga semakin membaik. Hal ini terlihat dari menurunnya tingkat pengangguran terbuka di Indonesia yang kembali turun menjadi 6,49 pada tahun 2021. Perbaikan ini terjadi berangsur-angsur dan angka TPT pun terus menurun hingga 5,32 pada tahun 2023. Secara umum, angka ini memiliki kecenderungan menurun meskipun berfluktuasi setiap tahunnya.

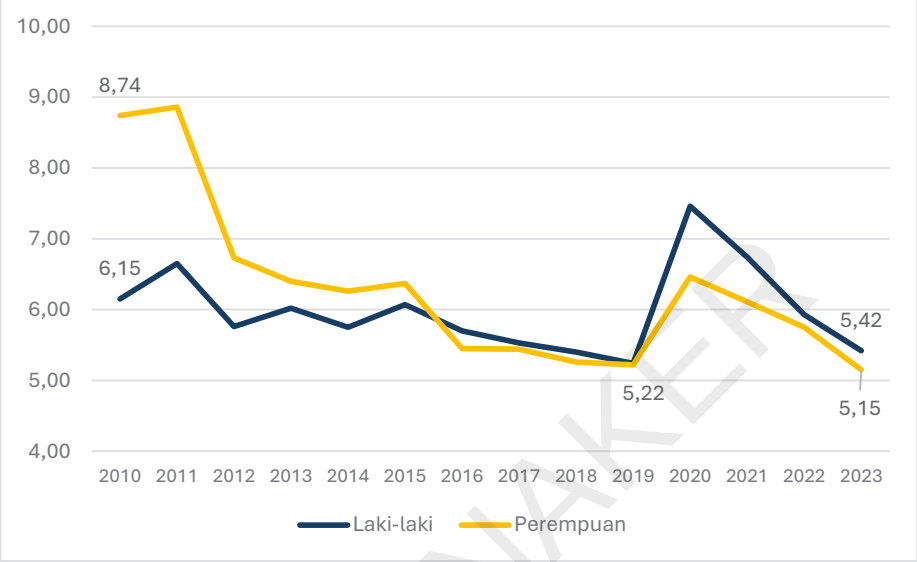


Gambar 3.30 Tren PYB dan TPT, Tahun 2010 – 2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, TPT perempuan sebesar 8,74 persen pada tahun 2010. Angka ini cenderung lebih tinggi dibandingkan TPT laki-laki sebesar 6,15 pada tahun yang sama. Kondisi ini memiliki kecenderungan yang sama sampai dengan tahun 2015. Artinya, meskipun banyak perempuan memilih keluar dari pasar kerja, tetapi masih ada sebagian perempuan yang memilih untuk tetap di pasar kerja namun belum dapat memperoleh pekerjaan. Hal ini mengindikasikan perempuan masuk pasar kerja untuk menambah penghasilan namun masih kesulitan untuk mengakses kesempatan untuk bekerja (Adioetomo & Indrayanti, 2018). Lebih lanjut, sejak

PUSPENAKER

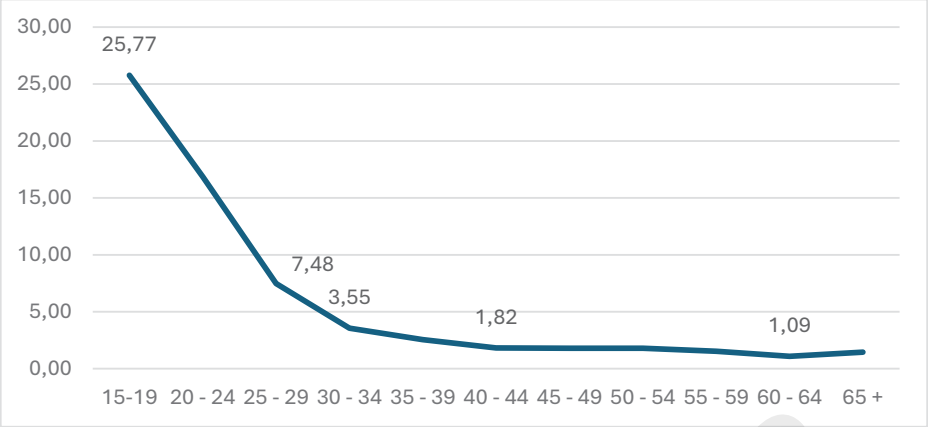
tahun 2016 angka TPT perempuan cenderung lebih rendah dibandingkan dengan TPT laki-laki. Pada tahun 2023, tercatat TPT perempuan sebesar 5,15 persen, sementara TPT laki-laki sebesar 5,42 persen. Hal ini mengindikasikan adanya perbaikan akses kesempatan kerja bagi perempuan.



Gambar 3.31 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin, Tahun 2010-2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Gambar 3.31 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka menurut kelompok umur tahun 2023. Pada gambar tersebut terlihat bahwa TPT paling tinggi merupakan tpt dari kelompok umur muda (15-19 tahun) sebesar 25,77 persen. Hal ini selayaknya menjadi perhatian khusus dari para pemangku kebijakan, mengingat penduduk kelompok usia 15-19 tahun seharusnya masih bersekolah. Untuk itu, diperlukan upaya yang sangat serius untuk mengembalikan mereka ke sekolah dan menyiapkan mereka agar tidak putus sekolah sampai menyelesaikan pendidikan tingkat SMA. Seiring dengan bertambahnya usia, TPT cenderung menurun tajam hingga 7,48 persen pada kelompok umur 25-29 tahun. Setelah itu, penurunan tingkat pengangguran terbuka cenderung landai hingga kelompok usia lanjut.

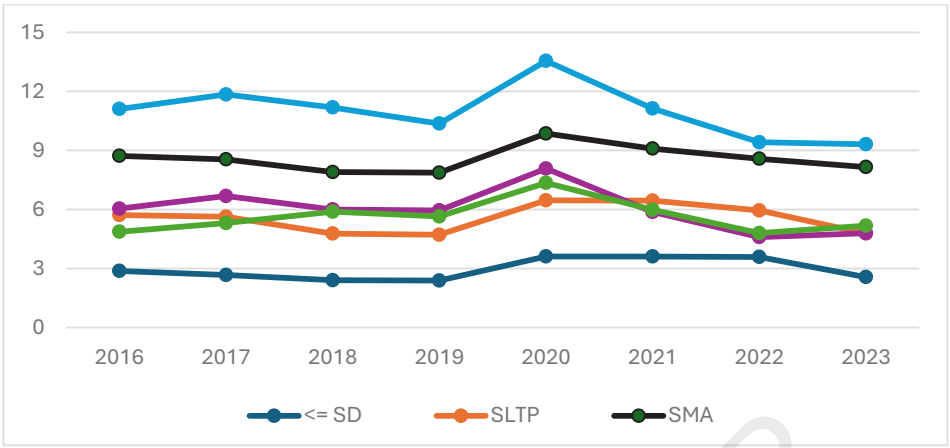
PUSKRENAKER



Gambar 3.32 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Umur, Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

Meskipun Gambar 3.30 menunjukkan tren tingkat penganggur mengalami penurunan secara secara umum selama tahun 2016 sampai dengan tahun 2023. Akan tetapi, yang menarik adalah tingkat pengangguran ternyata paling tinggi adalah mereka yang memiliki pendidikan SMA dan SMK sepanjang periode 2016-2023 (lihat gambar 3.33). Persentase ini kemudian disusul oleh mereka yang memiliki pendidikan diploma. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus mengingat ditengah upaya peningkatan kualitas pekerja melalui Pendidikan dan Vokasi, masih terdapat ancaman TPT yang semakin meningkat. Tingginya TPT dengan tingkat pendidikan SMA dan SMK ini dapat dijadikan salah satu indikasi mismatch dunia pendidikan dan dunia usaha. Lulusan SMK yang diharapkan menjadi tenaga kerja yang siap kerja pada kenyataannya belum demikian. Di sisi lain, tingkat pengangguran yang paling rendah adalah mereka yang memiliki pendidikan kurang dari SD. Hal ini mengindikasikan ketersediaan lapangan kerja di Indonesia masih didominasi oleh pekerjaan dengan kompetensi yang rendah.

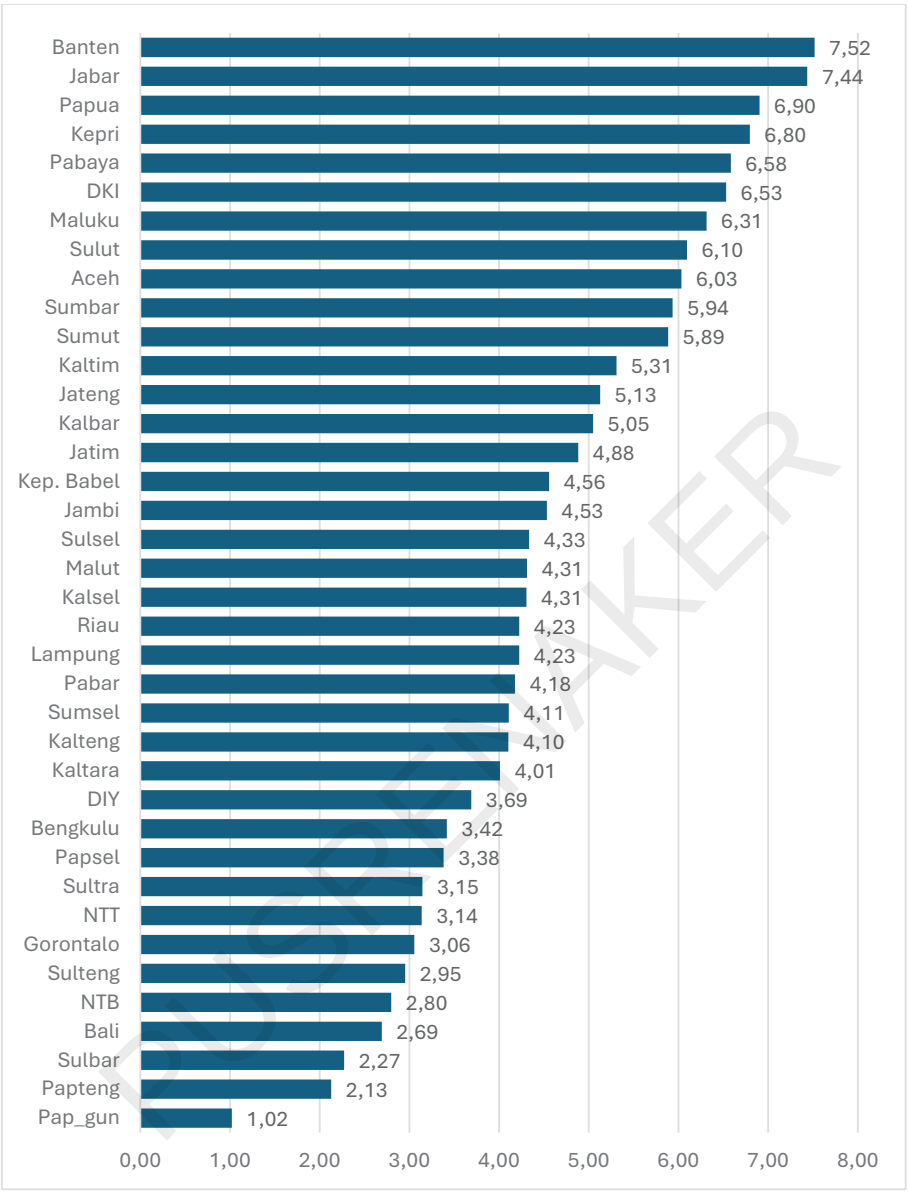
PUSREVAKER



Gambar 3.33 Tren Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan, Tahun 2016 - 2023
Sumber : Sakernas (berbagai tahun, diolah)

Jika dilihat menurut provinsi, tingkat pengangguran terbuka cukup bervariasi. Pada tahun 2023, Provinsi Banten, Jawa Barat dan Papua memiliki TPT paling tinggi diantara provinsi-provinsi lainnya yang ada di Indonesia. Sementara itu, Provinsi Sulawesi Barat, Papua Tengah dan Papua Pegunungan memiliki tingkat pengangguran terbuka paling rendah dibandingkan dengan provinsi lainnya.

PUSRENAKER



Gambar 3.34 Distribusi Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, Tahun 2023
Sumber : Sakernas (2023, diolah)

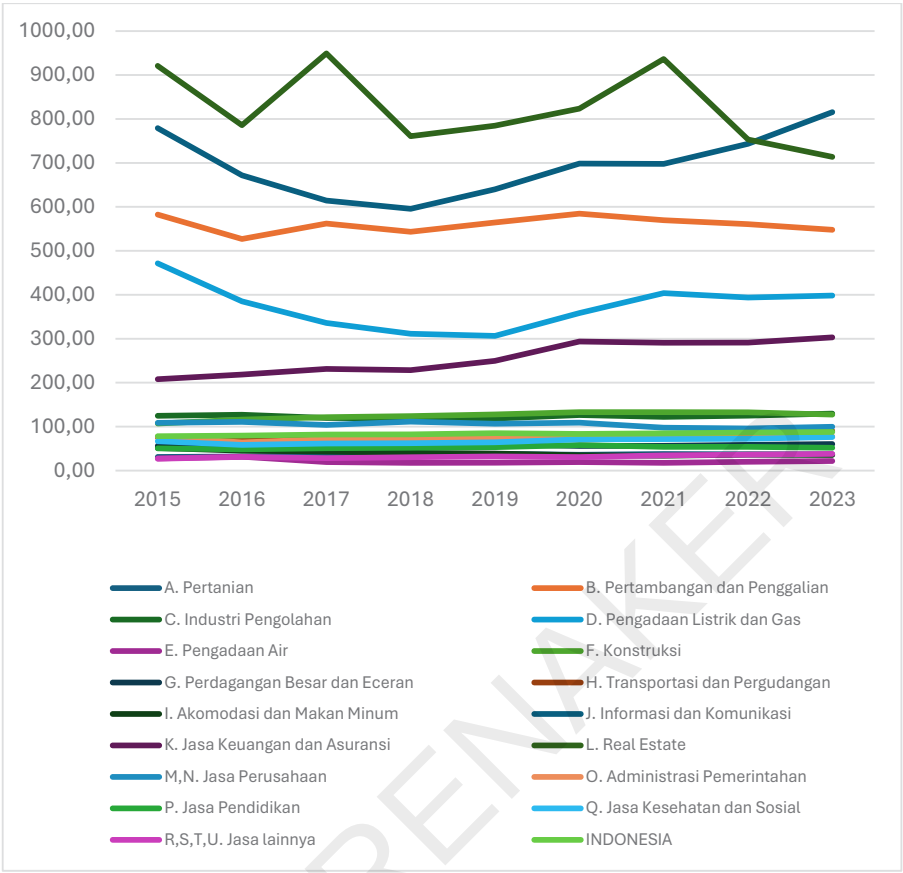
H. Produktivitas Penduduk yang Bekerja Menurut Sektor Lapangan Usaha

Gambaran mengenai seberapa besar nilai tambah yang diberikan oleh setiap pekerja pada suatu kegiatan ekonomi dapat diketahui dengan menghitung produktivitas tenaga kerja. Dalam mengukur angka produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan membagi hasil penghitungan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) tahunan dengan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun yang sama.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tampak bahwa dari 17 lapangan usaha, sektor Real Estate, Komunikasi dan Informasi, Pertambangan dan Penggalian, Pengadaan Listrik dan Gas, serta Jasa Keuangan dan Asuransi secara konsisten menjadi lima sektor dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi sejak tahun 2015 hingga tahun 2023. Kondisi menarik terlihat pada sektor komunikasi dan informasi serta Real Estate yang menunjukkan tren berkebalikan antara satu sama lain selama beberapa tahun terakhir.

Sejak tahun 2018, sektor Informasi dan Komunikasi konsisten mengalami peningkatan produktivitas. Meskipun COVID-19 telah memberikan dampak signifikan pada berbagai sektor ekonomi di Indonesia, sektor Komunikasi dan Informasi masih tetap menunjukkan tren peningkatan produktivitas. Kondisi ini sejalan dengan meningkatnya ketergantungan masyarakat terhadap teknologi digital, utamanya pasca pandemi COVID-19 yang telah menciptakan kondisi normal baru, dimana aktivitas ekonomi dan masyarakat semakin banyak mengandalkan perangkat digital dan internet. Di sisi lain, meski sektor Real Estate juga menunjukkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi, terlihat tren berkebalikan dibandingkan dengan sektor Komunikasi dan Informasi. Meskipun tetap menjadi salah satu sektor unggulan, sektor Real Estate mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun ke tahun dan mengalami penurunan yang cukup dalam pasca pemulihan ekonomi di tahun 2021-2023.

PUSTRENAKER



Gambar 3.35. Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha, Tahun 2015-2023
Sumber : Badan Pusat Statistik (2023, diolah)

Selama periode 2020-2023, sektor yang mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja tertinggi adalah sektor Pengadaan Listrik dan Gas, dengan pertumbuhan sebesar 29.9 persen. Namun apabila dilihat dari tahun 2019 hingga tahun 2023, sektor ini hanya mengalami pertumbuhan sebesar 11,1 persen. Kondisi serupa ditemukan pula pada sektor pengadaan air. Hal ini dapat dikaitkan dengan pandemi COVID-19 dimana banyak perusahaan yang membatasi pertumbuhan produktivitas di sektor tersebut. Sektor yang konsisten mengalami perubahan produktivitas tertinggi sepanjang tahun 2020-2023 dan 2019-2023 adalah sektor Informasi dan Komunikasi. Pada periode tersebut, sektor ini menunjukkan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 16,7 persen pada tahun 2019-2023 dan 27,4 persen pada tahun

PUSLATENAKER

2020-2023. Jasa keuangan dan asuransi mengalami peningkatan produktivitas yang cukup tinggi sebesar 27,4 persen pada kurun waktu 2020-2023. Sektor lain yang perlu mendapat perhatian adalah sektor pertanian. Produktivitas sektor ini masih rendah bahkan pada tahun 2020-2023 mengalami penurunan produktivitas. Bagaimanapun juga sektor pertanian di Indonesia masih menjadi sektor andalan dalam penyerapan tenaga kerja. Potensi sektor pertanian juga cukup menjanjikan di beberapa wilayan Indonesia jika digarap dengan benar dan dapat ditingkatkan produktivitasnya.

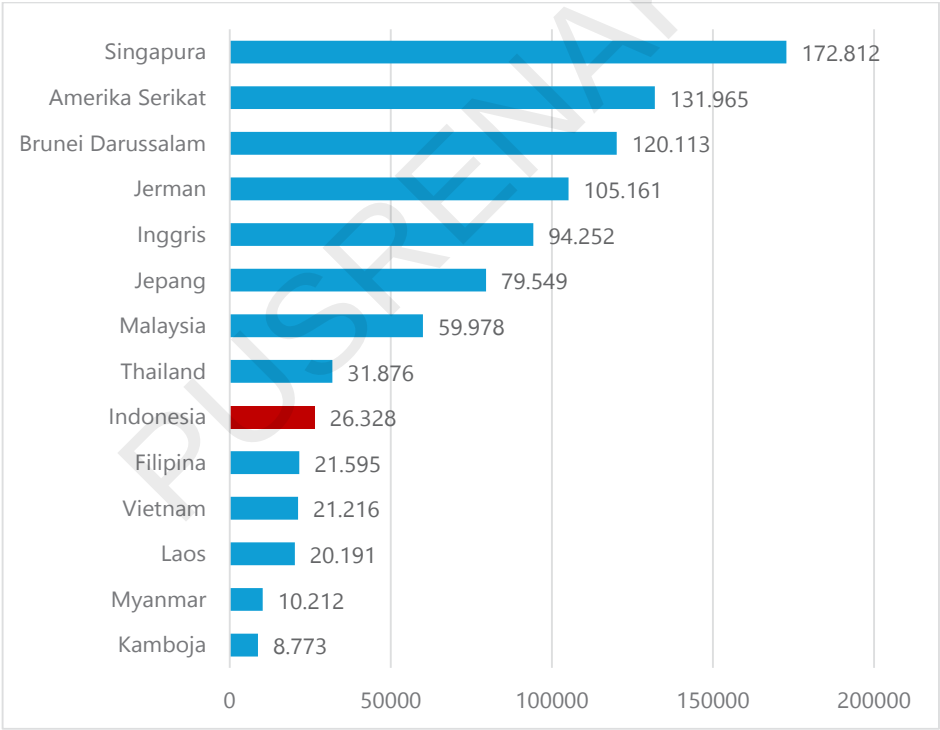
Tabel 3.12. Perubahan Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Sektor Lapangan Usaha (dalam Persen) Tahun 2015-2023

Lapangan Usaha	Perubahan Produktivitas Tenaga Kerja			
	2015-2019	2019-2020	2019-2023	2020-2023
A. Pertanian,Kehutanan,dan Perikanan	5,4	-5,6	2,2	-3,5
B.Pertambangan dan Penggalian	-0,6	3,6	-6,3	-2,9
C. Industri Pengolahan	1,2	6,6	2,6	9,3
0. Pengadaan Listrik dan Gas	-10,0	17,0	11,1	29,9
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah,Limbah dan Daur Ulang	-7,8	7,3	13,2	21,5
F. Konstruksi	4,5	4,0	-4,1	-0,2
G. Perdagangan Besar dan Eceran;Reparasi Mobildan Sepeda Motor	1,3	-5,8	7,7	1,4
H.Transportasi dan Pergudangan	2,1	14,1	28,3	10,2
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	-6,6	10,0	1,3	-8,9
J.Informasidan Komunikasi	-4,5	9,2	16,7	27,4
K.Jasa Keuangan dan Asuransi	4,7	17,7	3,2	21,4
L.Real Estate	·2,6	5,0	-13,3	-9,0
M,N.Jasa Perusahaan	-0,4	2,3	-8,6	-6,5
0.Administrasi Pemerintahan,Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	-0,5	8,2	-2,9	5,1
P.Jasa Pendidikan	1,4	9,2	-10,7	-2.5
Q.Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	-0,7	10,3	7,7	18,8
R,S,T,U.Jasalainnya	4,9	-4,8	23,9	18,0
C. PRODUK DOMESTIK BRUTO	2,1	-1,8	5,4	3,4

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023, diolah)

PUSRENAKER

Selanjutnya, jika meilhat posisi produktivitas tenaga kerja Indonesia di Asia Tenggara maka dapat dilihat bahwa Indonesia menempati peringkat kelima. Berdasarkan data produktivitas tenaga kerja yang dipublikasikan oleh International Labor Organization (ILO), masing-masing tenaga kerja di Indonesia menghasilkan 26.328 dollar pada tahun 2023. Dibandingkan dengan tiga peringkat teratas di ASEAN, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih jauh tertinggal. Singapura sebagai negara ASEAN dengan peringkat pertama memiliki tingkat produktivitas sebesar 172.812, atau enam kali lebih tinggi dibandingkan Indonesia. Brunei Darussalam (120.112) dan Malaysia (59.978) juga memiliki tingkat produktivitas yang terbilang jauh lebih tinggi daripada Indonesia. Demikian pula jika membandingkan kondisi produktivitas pekerja Indonesia dengan beberapa negara maju seperti Jepang, Inggris, dan Amerika. Meski demikian, kondisi produktivitas pekerja Indonesia masih lebih baik dibandingkan Filipina, Vietnam, Laos, Myanmar, dan Kamboja.



Gambar 3.36. Produktivitas Tenaga Kerja di Berbagai Negara, Tahun 2023 (USD)
Sumber: International Labour Organization (2023)

PUSREVNAKER

BAB

4

ISU STRATEGIS KETENAGAKERJAAN

PUSPENAKER

PUSRENAKER

BAB

4

ISU STRATEGIS KETENAGAKERJAAN

Pembangunan ketenagakerjaan dalam Visi Indonesia Emas 2045 memiliki peran yang sangat strategis, karena menjadi satu dari lima sasaran pembangunan, yaitu peningkatan daya saing sumber daya manusia (SDM). Sasaran pembangunan Indonesia ke depan dirancang melalui 8 (delapan) misi (agenda) pembangunan nasional. Delapan misi pembangunan yang tertuang dalam dokumen visi Indonesia emas 2045 adalah:

i. Transformasi Sosial
ii. Transformasi Ekonomi
iii. Transformasi Tata Kelola
iv. Supremasi Hukum, Stabilitas dan Kepemimpinan Indonesia
v. Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi
vi. Pembangunan Kewilayahan yang Merata dan Berkeadilan
vii. Sarana dan Prasarana yang Berkualitas dan Ramah Lingkungan
viii. Kesinambungan Pembangunan

Aspek ketenagakerjaan setidaknya tercakup dalam dua misi pembangunan nasional di masa depan, yaitu transformasi sosial dan transformasi ekonomi. Dalam transformasi sosial memiliki tiga arah tujuan pembangunan yang mencakup indikator kesehatan untuk semua, pendidikan berkualitas yang merata dan perlindungan sosial yang adaptif. Satu indikator dalam transformasi ekonomi yang memiliki kaitan erat dengan ketenagakerjaan adalah indikator ilmu pengetahuan dan teknologi, inovasi dan produktivitas ekonomi. Setidaknya terdapat empat arah tujuan pembangunan di masa mendatang yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab yang sangat berat dalam proses pembangunan nasional. Bidang ketenagakerjaan menjadi penerima estafet dari proses pendidik SDM yang diampu Kementerian

PUSREVNAKER

Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Kementerian Ketenagakerjaan selanjutnya diberi tanggung jawab untuk menciptakan pasar kerja yang kondusif. Sementara, dari sisi kebutuhan tenaga kerja merupakan ranah dari pembangunan ekonomi. Tenaga kerja yang dibutuhkan tentu berkaitan dengan banyak hal, termasuk negosiasi dalam investasi pembangunan ekonomi.

Tantangan ketenagakerjaan akan semakin berat mengingat pertumbuhan penduduk usia lanjut yang diperkirakan akan semakin meningkat. Penduduk lansia di masa mendatang akan tetap produktif pada masa tuanya dan diperkirakan derajat kesehatannya semakin membaik dibandingkan lansia pada generasi sebelumnya. Tantangan serius yang akan dihadapi dalam pembangunan tenaga kerja di masa mendatang adalah kualitas tenaga kerja yang relatif rendah, produktivitas yang masih rendah, ketimpangan pendapatan dan disparitas antar wilayah yang belum merata, serta pergeseran ekonomi global yang mengakibatkan kerentanan perdagangan dan keuangan di tingkat global dan regional. Perubahan iklim akibat pemanasan global dan upaya peningkatan ekonomi hijau juga akan menjadi permasalahan ekonomi di masa mendatang.

Arah pembangunan ekonomi yang mengalami perubahan dan percepatan didukung dengan perkembangan teknologi digital serta otomatisasi membutuhkan penyesuaian strategi dalam pembangunan ketenagakerjaan di masa mendatang. Pembangunan ketenagakerjaan di masa depan akan mencakup isu-isu yang meliputi:

A. Daya Saing dan Produktivitas

Merujuk pada Indeks Daya Saing Global (*Global Competitiveness Index*), posisi Indonesia masih sangat tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga di tingkat ASEAN. Pada tahun 2023, Posisi Singapura berada diperingkat ke-4, Thailand berada di peringkat ke-30 dan Malaysia berada di peringkat ke-27. Sementara itu, posisi Indonesia berada di peringkat ke-34 dan berhasil naik 10 peringkat dari tahun sebelumnya yang menempati peringkat ke-44. Faktor penting yang perlu mendapat perhatian dalam peningkatan daya saing Indonesia adalah rendahnya kualitas tenaga kerja, selain pemerataan infrastruktur dan pembangunan ekonomi yang merata di berbagai wilayah.

PUSPENAKER

Berdasarkan Sakernas Agustus 2023, sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih memiliki tingkat pendidikan SMP ke bawah. Angkatan kerja yang berpendidikan SMP ke bawah mencapai 53,44 persen dari seluruh Angkatan kerja pada tahun 2023 yang berjumlah 147,71 juta orang. Selain permasalahan pendidikan, pelatihan keterampilan juga masih sangat minim diikuti angkatan kerja. Angkatan kerja yang pernah mengikuti pelatihan hingga tahun 2023 hanya sebesar 20,6 persen, sementara angkatan kerja berpendidikan SMP ke bawah yang pernah mengikuti pelatihan hanya 6,1 persen, atau sekitar 4,8 juta dari total angkatan kerja yang berpendidikan SMP ke bawah sebanyak 79,94 juta.

Penduduk yang bekerja pada tahun 2023 mencapai 94,68 persen dari angkatan kerja yang tersedia. Namun demikian, sebesar 31,08 persen dari penduduk yang bekerja hanya memiliki jam kerja kurang dari 35 jam per minggu. Bahkan, terdapat sekitar 8,64 persen penduduk yang bekerja hanya di bawah 15 jam per minggu. Penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu sebesar 39,1 persen berpendidikan SMP ke bawah, sedangkan untuk yang berpendidikan SMA umum maupun kejuruan sebesar 24,8 persen dan sisanya berpendidikan diploma maupun universitas.

Besarnya tenaga kerja yang hanya bekerja di bawah 35 jam per minggu ini akan berkaitan dengan kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi. Tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi di masa mendatang dituntut untuk mempu meningkatkan produktivitasnya. Dalam pendekatan makro, produktivitas akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan *output* yang dihasilkan tenaga kerja. Pada pendekatan mikro, produktivitas akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan peningkatan produktivitas diharapkan setiap pekerja akan mampu meningkatkan kesejahteraan dan memperbaiki kualitas hidupnya.

Produktivitas tenaga kerja tidak bisa hanya dipandang dari sisi kualitas dan kompetensi tenaga kerja semata. Permasalahan ketersediaan pekerjaan menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Gambaran penyerapan tenaga kerja menurut status pekerjaan, memberikan indikasi bahwa permasalahan ketersediaan lapangan kerja memiliki peran yang sangat penting. Pada tahun 2023, terdapat 12,93 persen pekerja yang

PUSPENAKER

masih berstatus sebagai pekerja keluarga (*unpaid worker*). Kondisi yang lebih memprihatinkan adalah pekerja berpendidikan SMA ke atas yang masih berstatus sebagai pekerja keluarga atau *unpaid worker*, yaitu sebesar 8,7 persen.

Tantangan pembangunan ketenagakerjaan akan semakin rumit jika menghubungkan pendidikan dan pengembangan ekonomi. Sejak era 1970an telah muncul perdebatan *link and match* antara pendidikan dan kebutuhan tenaga kerja. Pro kontra terhadap pandangan yang mengupayakan pendidikan merupakan upaya penyiapan tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam pengembangan ekonomi tetap muncul hingga saat ini. Setidaknya, sampai saat ini belum ada terobosan yang memperhatikan perencanaan kebutuhan tenaga yang *in-line* dengan jurusan pendidikan yang tersedia di berbagai wilayah. Dampak dari kondisi ini dalam konteks makro akan menyebabkan tenaga kerja akan kehilangan daya saing dibandingkan dengan berbagai negara yang telah berhasil menerapkan kebijakan yang menyesuaikan pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi.

Dalam konteks mikro, ketersediaan angkatan kerja yang besar dan terus bertambah setiap tahunnya justru belum dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja akibat keahlian dan keterampilannya tidak sesuai dengan permintaan pasar. Tidak sedikit tenaga kerja yang akhirnya terpaksa menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensinya dengan konsekuensi jabatan yang tidak sesuai dan upah yang lebih rendah. Keterpaksaan ini mengakibatkan produktivitas tenaga kerja lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan yang sebenarnya. Data Sakernas Agustus 2019 dan 2023 menunjukkan bahwa laju pertumbuhan *share* tenaga kerja berdasarkan jabatan mengalami pertumbuhan negatif pada jabatan tinggi, khususnya tenaga kerja laki-laki. Sementara tenaga kerja perempuan mengalami laju pertumbuhan positif. Untuk jabatan menengah dan rendah, laju pertumbuhannya mengalami positif, sedangkan pertumbuhan pada jabatan rendah (kasar) lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan menengah.

Fenomena ini perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah, seiring dengan semakin masifnya peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa mendatang. Kondisi ini dikhawatirkan akan memunculkan demotivasi

PUSPENAKER

penduduk usia kerja untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Demotivasi ini muncul karena orang yang berpendidikan tinggi justru dapat bekerja pada jabatan rendah (kasar) yang mungkin disebabkan karena tidak ada lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Padahal, biaya sekolah atau kuliah hingga jenjang pendidikan yang lebih tinggi membutuhkan investasi yang cukup tinggi.

Ancaman terbesar yang muncul akibat demotivasi adalah rencana pemerintah yang mentargetkan persentase angkatan kerja menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan kategori perguruan tinggi mencapai 60 persen di tahun 2045 akan sulit terwujud. Kegagalan mencapai target ini akan berdampak pada rancangan yang lebih luas, yaitu semakin sulitnya mencari tenaga kerja yang berkualitas dan berpendidikan tinggi, terutama dalam menghadapi era digitalisasi di masa mendatang. Investor dan pemilik modal akan menghadapi kesulitan untuk mencari tenaga kerja terdidik dan terampil yang dibutuhkan dalam mendukung kegiatan bisnis mereka. Disatu sisi, kondisi ini mungkin akan menguntungkan bagi pemilik modal, karena mereka bisa memanfaatkan mesin dan sistem otomatisasi untuk menjalankan kegiatan bisnisnya. Namun, di sisi lain, hal ini dapat menjadi alasan untuk mendatangkan tenaga kerja dari negara asal mereka dengan alasan tenaga kerja Indonesia dianggap tidak memenuhi kualifikasi (*underqualified*) dan tidak terampil (*unskill*). Kondisi ini seakan membiarkan lowongan pekerjaan yang tersedia untuk tenaga kerja Indonesia adalah pekerjaan kasar dan operator yang tergolong sebagai jabatan rendah.

B. Akses dan Penciptaan Lapangan Kerja

Angkatan kerja Indonesia memiliki keragaman generasi, mulai generasi *baby boomers*, gen X, milenial dan gen Z. Generasi *baby boomers* merupakan generasi yang lahir sebelum tahun 1965, saat ini telah telah memasuki tahapan lanjut usia (lansia). Generasi X merupakan angkatan kerja yang sekarang berusia 44-59 tahun dan sebagian besar menempati posisi serta jabatan penting di berbagai sektor. Generasi Y atau milenial adalah generasi yang saat ini berusia 30-an hingga 40-an dan menempati posisi manajemen menengah (*middle manajamen*) dalam struktur perusahaan. Sementara itu, generasi Z adalah generasi yang baru memasuki dunia kerja pasca menyelesaikan

PUSREVNAKER

pendidikan di tingkat sekolah atau perguruan tinggi (BPS, Sensus Penduduk 2020).

Angkatan kerja yang mencakup empat generasi ini menjadi tantangan tersendiri, karena terdapat perbedaan *behavior* kerja yang signifikan antar generasi. Dari sisi akses informasi, gen milenial dan gen Z sangat familiar dan mampu akses terhadap berbagai informasi digital. Sementara gen X masih memiliki keterbatasan dan gagap teknologi, terutama gen X yang berumur di atas 50-an. Dalam beberapa tahun kedepan, setidaknya hingga tahun 2030, kombinasi empat generasi dalam satu unit kerja tak terelakkan lagi. Manajemen dan penataan sistem kerja di berbagai unit membutuhkan kesadaran dan penyesuaian terhadap entitas yang memang sudah berubah. Ide penerapan manajemen talenta yang digagas Bappenas, sangat relevan untuk diluaskan ke berbagai instansi pemerintahan, baik pusat, provinsi maupun kabupaten/kota.

Jenis jabatan yang menjadi pilihan antar generasi juga memiliki perbedaan yang signifikan. *Gig economic* dalam beberapa analisis dipercaya akan menjadi tulang punggung perekonomian di masa mendatang. Setidaknya, para pekerja sebagian besar akan berperan sebagai *gig worker*. Artinya, pekerja informal di masa mendatang akan semakin besar dibandingkan dengan pekerja formal. Pada tahun 2023 komposisi pekerja formal masih berkisar 40,89 persen dan informal 59,11 persen. Selama pekerja informal memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung dengan kompetensi yang memadai, maka kegiatan ekonomi yang dilakukan akan mengarah pada kegiatan yang profesional. Sehingga, diharapkan tenaga kerja tetap memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu meningkatkan kesejahteraannya.

Tantangan bagi pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan justru muncul dalam penyediaan informasi pasar kerja. Informasi berbasis digital mampu menyasar 94 persen penduduk usia kerja berusia 15-29 tahun. Berdasarkan data Sakernas 2023, penduduk berusia 15-29 tahun yang akses internet sebesar 94 persen. Semakin tua usianya persentase yang akses internet semakin mengalami penurunan. Penduduk usia 40-49 tahun yang akses internet hanya 70 persen dan penduduk usia 50-59 tahun yang akses internet hanya 49,5 persen. Setidaknya, jika informasi pasar kerja akan

PUSFINAKER

mentargetkan angkatan kerja yang berusia 15-49 tahun, maka informasi tersebut akan mampu diakses internet oleh 85,5 persen penduduk usia 15-49 tahun. Penduduk usia 15-49 tahun yang tidak mampu akses melalui internet membutuhkan solusi alternatif, agar mampu memberikan rasa adil terhadap semua penduduk dalam hal akses terhadap informasi pasar kerja.

Tantangan lainnya terkait dengan infrastruktur internet juga perlu mendapat perhatian. Disparitas kemampuan akses internet antar provinsi, antar wilayah dan kawasan di Indonesia masih menyisakan permasalahan yang cukup serius. Beberapa provinsi yang perlu mendapat perhatian adalah provinsi Aceh, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Tengah, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Ketujuh provinsi tersebut penduduk usia 15-29 tahun yang akses internet kurang dari 90 persen.

Ancaman yang cukup serius dalam memberikan akses lapangan kerja secara siginifikan mulai dirasakan pada generasi Z. Bukan hanya akses terhadap pekerjaan semata, tetapi generasi Z saat ini juga mengalami permasalahan dalam akses Pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Sakernas Agustus 2023, generasi Z yang tidak sekolah, tidak ikut pelatihan dan tidak mencari pekerja (NEET) jumlahnya mendekati 10 juta. Untuk mengantisipasi tantangan ini penting untuk melihat lebih detail angka dari NEET tersebut. Badan Pusat Statistik mencatat NEET perempuan lebih tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki, yaitu sebanyak 5,73 juta perempuan masuk dalam kategori NEET. Secara proporsi sebesar 26,54 persen penduduk perempuan berusia 14-24 tahun masuk dalam kategori NEET. Sedangkan, laki-laki sebanyak 4,17 juta masuk dalam kategori NEET di tahun 2023 atau secara proporsi sebesar 18,21 persen. Tingginya angka perempuan yang masuk dalam kategori NEET besar kemungkinan disebabkan karena ada tanggung jawab domestik perempuan dalam rumah tangga yang kemungkinan besar menghalangi mereka untuk masuk dalam dunia pendidikan atau ikut dalam pelatihan. Selain melihat berdasarkan jenis kelamin penting juga untuk menganalisis tingkat pendidikan NEET untuk dapat mengambil kebijakan yang sesuai. Badan Pusat Statistik mencatat mayoritas NEET berpendidikan SMA (36,07%) dan SMK (23,14%). Tingginya NEET dalam dua kategori ini kemungkinan besar erat kaitannya dengan *missmatch* antara dunia pendidikan dan dunia usaha yang menyebabkan tidak terserapnya mereka dalam pasar kerja.

PUSLEMNAKER

Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan, NEET generasi Z ini akan berkaitan dengan dua aspek yaitu peningkatan kualitas SDM dan produktivitas. Dalam hal peningkatan kualitas SDM, permasalahan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja tidak mampu diakses oleh gen Z. Jenis pelatihan dan kompetensi yang diharapkan gen Z membutuhkan kajian yang lebih mendalam. Kemudian, pada aspek produktivitas, kondisi ini mencerminkan hilangnya kesempatan mereka dalam menghasilkan *output* yang mampu meningkatkan pendapatan negara dalam konteks makro dan hilangnya kesempatan memperoleh pendapatan dalam upaya peningkatan kesejahteraan keluarga.

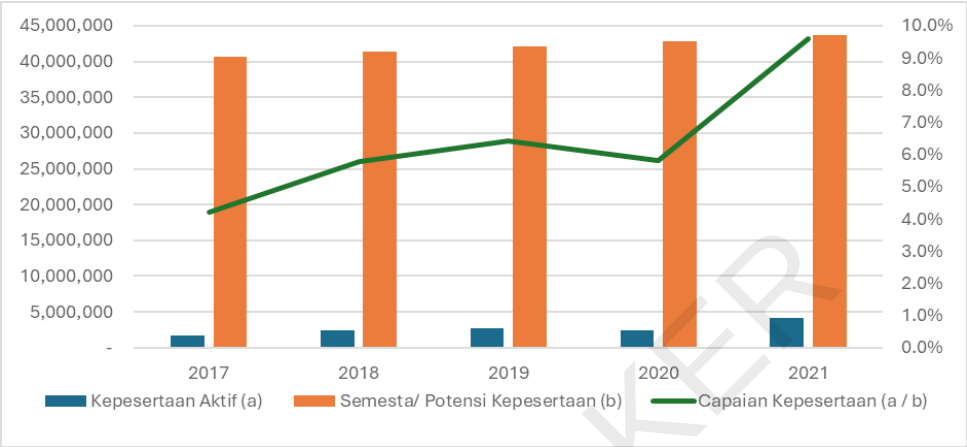
C. Perlindungan Tenaga Kerja

Isu strategis yang perlu mendapat perhatian serius adalah perlindungan tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya mencakup jaminan sosial semata, tetapi perlindungan yang lebih luas seperti upah dan pembinaan hubungan industrial. Di Indonesia, penyelenggaraan jaminan sosial sudah diamanatkan melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Menurut UU tersebut, seluruh rakyat Indonesia berhak untuk mendapatkan perlindungan sosial. Tujuan penyelenggaraan SJSN adalah untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, berlaku program Jaminan Sosial Indonesia diselenggarakan oleh dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disingkat BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Pada tahun 2024 awal mula berlakunya UU SJSN, terdapat 5 (lima) program jaminan sosial yang dimiliki Indonesia, meliputi: Jaminan Kesehatan Nasional (JKN); Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); Jaminan Kematian (JKM); Jaminan Hari Tua (JHT); dan Jaminan Pensiun (JP). Dari kelima program jaminan sosial tersebut, empat diantaranya merupakan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan (atau dikenal juga dengan sebutan BPJamsostek). Adapun keempat program yang dimaksud adalah JKK, JKM, JHT dan JP. Seiring berjalanannya waktu, pada

PUSPENAKER

tahun 2020 melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diadakan perluasan program jaminan sosial yang manfaatnya dapat dirasakan secara khusus bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).



Gambar 4.1 Perkembangan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Segmen Bukan Penerima Upah, Tahun 2017-2021
Sumber: Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan, cakupan kepesertaan jaminan sosial masih cukup rendah terutama untuk jenis pekerja bukan penerima upah (BPU). Padahal kepesertaan jaminan sosial pada pekerja BPU sangat penting untuk memitigasi resiko kecelakaan kerja dan pendapatan pasca pensiun bagi sektor informal yang cenderung lebih rentan dari sektor formal. Berdasarkan data laporan tahunan BPJS Ketenagakerjaan tersebut, pada tahun 2021 total potensi segmen BPU berjumlah sekitar 43 juta pekerja, sedangkan capaian kepesertaan segmen BPU hanya berada di kisaran 9,6 persen saja.

Tingkat pertumbuhan dari capaian angka kepesertaan sektor BPU sendiri cenderung sangat lambat. Pada kondisi normal sebelum pandemi COVID-19, capaian kepesertaan aktif segmen BPU hanya meningkat dari kisaran 4 persen menjadi di kisaran 6 persen selama periode 2017-2020. Barulah pada tahun 2021, cakupan kepesertaan segmen BPU mampu meningkat cukup signifikan menjadi di kisaran 9 persen.

PUSPENAKER

Sementara itu untuk jenis pekerja Penerima Upah (PU) yang berstatus sebagai pegawai/buruh dan pekerja bebas, cakupan kepesertaan jaminan sosial relatif lebih tinggi. Berdasarkan data Sakernas, cakupan kepesertaan untuk tiap jaminan sosial adalah sebagai berikut, Jamkes (38,8%), JKK (34,9%), JKM (26,1%), JHT (22,8%), JP (16,8%), JKP (8,6%). Adapun berdasarkan data Sakernas tersebut, total tenaga kerja yang tergabung ditanyakan mengenai kepemilikan jaminan sosial hanya berjumlah 65,3 juta.

Pola kepemilikan jaminan sosial tenaga kerja sangat menarik untuk diperhatikan. Kepemilikan jaminan kesehatan dan jaminan kecalakaan memiliki persetase di atas 30 persen dan merupakan yang tertinggi. Sementara jaminan kehilangan pekerjaan sangat rendah hanya 8,6 persen. Pola kepemilikan jaminan sosial ini terkait probabilitas manfaat yang dapat dirasakan. Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja setiap saat bisa mengajukan *claim* dan bisa langsung merasakan manfaatknya. Tetapi terkait dengan jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan pensiun, mungkin masih sangat lama untuk dirasakan manfaatnya. Seringkali kita salah dalam memahami fenomena ini, dianggapnya tenaga kerja kurang memahami terhadap pentingnya jaminan kehilangan pekerjaan maupun jaminan pensiun. Sebetulnya masyarakat memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya jaminan pension dan jaminan kehilangan pekerjaan. Tetapi mereka memiliki kendala dalam kepercayaan pengelolaannya. Berbagai pengalaman asuransi yang selama ini banyak disalahgunakan sehingga berakibat pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap jaminan yang berjangka panjang. Kondisi ini perlu diatasi dengan menunjukkan perkembangan kondisi keuangan jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan yang tersedia saat ini. Dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan keuangan jaminan sosial, maka dapat diharapkan tenaga kerja akan menerima perlindungan yang baik dan berkesinambungan.

Kepesertaan Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun yang relatif masih rendah juga disebabkan karena keterbatasan dana pekerja. Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun seringkali dianggap sebagai beban tambahan bagi pekerja. Tidak jarang pekerja beberapa pekerja yang telah tergabung dalam program memutuskan untuk tidak melanjutkan kepesertaaan atau berhenti, dan memilih untuk menarik dana program sebelum masa jatuh tempo (*early*

PUSREINAKER

withdrawal), karena kekhawatiran tidak memiliki dukungan dana akibat tidak adanya penghasilan setelah berhenti bekerja. Selain keterbatasan dana, besarnya manfaat yang tidak sebanding dengan iuran yang dibayarkan juga menjadi salah satu alasan masih banyaknya pekerja yang enggan ikut dalam program ini.

Bentuk perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja dapat berupa penetapan upah. Hiruk pikuk penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota seakan menjadi drama rutin akhir tahun. Perseteruan antara pengusaha, dan serikat buruh menjadi acara rutin akhir tahun. Peran pemerintah dan dewan pengupahan seakan hanya menjadi pengawas dalam perdebatan antara pengusaha dan serikat buruh. Penetapan upah minimum yang merujuk pada hasil survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seakan menjadi pembenaran terhadap kenaikan upah minimum yang terjadi setiap tahunnya.

Upah minimum ditetapkan mempertimbangkan kondisi *supply* dan *demand* dalam pasar kerja. Upah yang tinggi dan tidak sesuai dengan *output* yang dihasilkan, dapat memunculkan bergesernya tempat usaha ke wilayah yang menawarkan upah yang lebih terjangkau. Bahkan, tidak sedikit perusahaan yang telah memindahkan kegiatan usahanya ke negara tetangga, seperti Laos, Bangladesh, Vietnam dan Thailand. Di sisi lain, upah minimum yang terlalu rendah akan menurunkan kesejahteraan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja. Kondisi ini menempatkan pemerintah pada posisi yang serba sulit, di satu sisi mempertimbangkan kesejahteraan pekerja namun di sisi lain juga harus tetap memikirkan penyerapan tenaga kerja.

Dalam konteks ekonomi global, pelaku usaha dapat memiliki kebebasan yang sangat luas untuk melakukan dan membuka kegiatan usaha di manapun selama iklim usahanya mendukung dan kondusif untuk melakukan kegiatan usaha. Perselisihan pelaku usaha dan pekerja seringkali muncul dan tak terelakkan. International Labour Organization (ILO) menyatakan peningkatan konflik hubungan industrial sering terjadi di tengah perubahan kebijakan ketenagakerjaan dan ekonomi yang signifikan. Konflik hubungan industrial ini memerlukan penanganan yang lebih efektif oleh mediator dan lembaga terkait. Ke depan, kebijakan perlu difokuskan pada penguatan lembaga hubungan industrial dan peningkatan kapasitas mediator sesuai dengan perkembangan

PUSPENAKER

dunia usaha dan kondisi global untuk menangani jumlah kasus yang terus meningkat. Karena itu, pembinaan yang berkala dan kontinu harus tetap dilakukan pemerintah agar memberikan kesempatan kerja yang memadai untuk tenaga kerja yang semakin bertambah jumlahnya.

D. Kompetensi Tenaga Kerja Yang Belum Optimal

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam pembangunan dan menjadi syarat kemajuan sebuah bangsa. Upaya peningkatan kualitas SDM telah menjadi persaingan di tingkat global dengan berbagai variasi keunggulan, seperti teknologi, sains, arsitektur, informatika, genetika dan lain sebagainya. Namun, terkadang pemanfaatan SDM seringkali tidak optimal, bahkan keberadaan SDM yang memiliki kualitas dan keahlian seakan disia-siakan. kompetensi dan keahlian SDM yang belum optimal bisa dihindari jika pemerintah memberikan perhatian melalui perencanaan yang baik dan berkesinambungan antara rancangan pendidikan, potensi ekonomi, pengembangan wilayah di bawah naungan rancangan pembangunan nasional jangka panjang.

Pada gambar 4.2, disajikan gambaran pemetaan jabatan dan pendidikan tenaga kerja Indonesia 2009-2023. **Pertama**, tenaga kerja yang berpendidikan SMP ke bawah cenderung mengalami degradasi jenis jabatan. Pada tahun 2009 sebagian besar berada pada jabatan menengah (*middle*) dan pada tahun 2023 persentasenya semakin kecil hingga mencapai 29,8 persen. Peningkatan justru terjadi pada jabatan rendah atau pekerja kasar. Pada tahun 2009 sebesar 19,2 persen dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 23,6 persen. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pada level pendidikan yang sama mengalami penurunan peran dalam mengisi jabatan atau jenis jabatan.

PUSRENAKER

Gambar 4.2 Pemetaan Jenis Jabatan dan Pendidikan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2009 - 2023

Kedua, tenaga kerja yang berpendidikan SMA menunjukkan adanya tren meningkat persentasenya. Peningkatan tersebut terjadi pada jabatan atau jenis jabatan rendah dan menengah. Namun pada jabatan level atas (*top managerial*) justru menunjukkan adanya kecenderungan menurun. Pada tahun 2009 terdapat 3,7 persen tenaga kerja berpendidikan SMA yang menempati posisi jabatan top manajerial. Sementara pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 3,3 persen.

Ketiga, tenaga kerja yang berpendidikan Perguruan Tinggi (diploma dan S1/S2/S3) menunjukkan adanya tren meningkat pada semua level jabatan. Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi ini hendaknya memiliki keahlian dan keterampilan tinggi sehingga layak untuk menempati jabatan tinggi dalam unit kerjanya. Tenaga kerja yang berpendidikan perguruan tinggi yang menempati jabatan tinggi mengalami peningkatan dari 5,3 persen pada tahun 2009 menjadi 7,0 persen pada tahun 2023.

PUSREVNAKER

Tren persentase meningkat pada jabatan menengah dan rendah pada tenaga kerja berpendidikan tinggi merupakan kondisi yang sangat memprihatinkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kebocoran kompetensi akibat tidak optimalnya perencanaan pembangunan. Dari sisi *odd-ratio*, peningkatan tenaga berpendidikan perguruan tinggi yang menempati jabatan tinggi hanya sebesar 1,33, sedangkan yang menempati jabatan menengah memiliki *odd-ratio* sebesar 3,6. Sementara pada jabatan rendah atau pekerja kasar memiliki *odd-ratio* sebesar 2,36. Meskipun dari sisi persentase tenaga kerja yang menempati jabatan tinggi memiliki persentase paling tinggi namun memiliki *odd-ratio* yang paling kecil.

Tren meningkat pada jabatan rendah dan menengah ini mengindikasikan bahwa Upaya peningkatan kualitas SDM melalui jenjang pendidikan tidak diantisipasi dengan ketersediaan lapangan kerja yang layak untuk level pendidikan tinggi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengakibatkan demotivasi SDM untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Ketika seseorang memutuskan untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi, pasti memiliki ekspektasi dan harapan akan memudahkan mendapat pekerjaan yang layak dan jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Jika kenyataan yang terjadi justru mereka bekerja hanya mengandalkan fisik dan mengerjakan jenis jabatan yang sama dengan orang yang berpendidikan rendah, di mana letak keunggulan dan kelebihan mereka yang berpendidikan tinggi? Sementara biaya yang telah dikeluarkan selama menempuh pendidikan tinggi dan hilangnya waktu untuk bekerja selama menempuh pendidikan, akan menjadi bagian yang hendaknya diperhitungkan dalam perancangan pembangunan ketenagakerjaan.

Kegagalan dalam penciptaan lapangan kerja yang layak untuk SDM berpendidikan tinggi juga berakibat keluarnya mereka dari angkatan kerja. Tren SDM berpendidikan tinggi dan memilih menjadi bukan angkatan kerja mengalami peningkatan. Pada tahun 2023, jumlah bukan angkatan kerja lulusan perguruan tinggi sebanyak 3,9 juta dan meningkat dibandingkan dengan kondisi tahun 2019 yang jumlahnya sekitar 3,2 juta. Dari sisi persentase juga menunjukkan peningkatan, pada tahun 2019 persentase bukan angkatan kerja lulusan perguruan tinggi sebesar 4,9 persen dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 6,0 persen.

PUSREVAKER

Dalam konteks makro, investasi pendidikan yang telah dilakukan pemerintah akan terganggu. Investasi pendidikan yang akan melahirkan tenaga kerja terampil dan terdidik hendaknya terlibat dalam proses pembangunan secara maksimal. Sehingga pemerintah mendapatkan keuntungan dengan keterlibatan tenaga kerja terampil yang memiliki pengetahuan tinggi dan kompetensi yang mumpuni. Keluarnya tenaga kerja terdidik dari angkatan kerja akan memperlambat kemajuan bangsa dalam kancah pembangunan ekonomi global. Apalagi diperburuk dengan keterlibatan mereka dalam pembangunan ekonomi yang hanya menempati posisi jabatan sebagai tenaga kerja kasar yang lebih mengandalkan ketahanan fisik daripada kerja yang mengandalkan keahlian dan kompetensi tinggi.

E. Data Ketenagakerjaan Khusus

Sub bab "Data Ketenagakerjaan Khusus" menyajikan gambaran menyeluruh tentang berbagai aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Data ini mencakup pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan. Dalam beberapa tahun terakhir, sektor ketenagakerjaan Indonesia menghadapi berbagai tantangan besar, mulai dari ketidakseimbangan antara kebutuhan pasar kerja dan ketersediaan tenaga kerja yang terampil, hingga fluktuasi dalam penempatan tenaga kerja akibat dampak pandemi COVID-19. Selain itu, hubungan industrial di Indonesia juga dipengaruhi oleh dinamika yang kompleks, dengan meningkatnya jumlah kasus hubungan industrial dan tantangan dalam memperluas cakupan jaminan sosial bagi pekerja, terutama di sektor informal. Pengawasan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, juga menghadapi tantangan tersendiri, terutama dalam hal kapasitas dan efektivitas. Melalui analisis data ini, kita dapat memahami lebih dalam kondisi terkini ketenagakerjaan di Indonesia dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian lebih lanjut dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan memastikan tercapainya pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan inklusif.

PUSPENAKER

1. Pelatihan Tenaga Kerja

Data terkait kapasitas latih, jumlah instruktur, dan lulusan pelatihan tenaga kerja dalam periode 2018-2023 menunjukkan fluktuasi yang mencerminkan perubahan dinamika sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Tabel 4.1 mencatat adanya peningkatan kapasitas pelatihan yang disediakan oleh sektor swasta, dari 1.443.024 pada tahun 2018 menjadi 3.599.480 pada tahun 2023. Sementara kapasitas yang disediakan oleh pemerintah justru mengalami penurunan dari sebanyak 286.048 pada tahun 2018 menjadi 275.635 pada tahun 2023. Peningkatan kapasitas pelatihan di sektor swasta ini sejalan dengan laporan dari World Economic Forum yang menekankan pentingnya kolaborasi sektor swasta dalam pendidikan dan pelatihan untuk menghadapi tantangan ketenagakerjaan di era digital. Meskipun demikian, jumlah instruktur baik dari pemerintah maupun swasta mengalami peningkatan signifikan, khususnya pada sektor swasta yang jumlahnya melonjak dari 916 pada tahun 2018 menjadi 7.309 pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan peran yang semakin besar dari sektor swasta dalam mendukung pelatihan tenaga kerja di Indonesia, yang diharapkan mampu menjawab kebutuhan industri akan tenaga kerja terampil. Namun, jumlah lulusan pelatihan, terutama yang diselenggarakan oleh pemerintah, tidak menunjukkan peningkatan yang sejalan dengan kapasitas yang tersedia, dengan jumlah lulusan yang berfluktuasi dan mencapai 122.446 pada tahun 2023. Kebijakan ke depan harus lebih difokuskan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas pelatihan serta peningkatan kualitas instruktur untuk memastikan lulusan pelatihan memiliki keterampilan yang relevan dan kompetitif. Menurut laporan dari International Labour Organization, peningkatan kualitas pelatihan dan sertifikasi kompetensi merupakan kunci untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar global.

PUSREVAKER

Tabel 4.1. Kapasitas Latih, Jumlah Instruktur dan Lulusan Pelatihan Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah kapasitas latih pemerintah	286.048	300.898	279.799	261.691	271.976	275.635
Jumlah kapasitas latih swasta	1.443.024	1.443.024	3.352.897	3.342.745	3.423.252	3.599.480
Jumlah instruktur pemerintah*	1.382	1.788	2.171	2.886	3.133	3.236
Jumlah instruktur swasta*	916	1.167	4.710	5.791	6.565	7.309
Jumlah lulusan pelatihan pemerintah	139.727	257.240	121.049	122.119	146.365	122.446
Jumlah lulusan pelatihan swasta**	4.272	31.904	36.928	42.224	42.272	7.290
Jumlah lembaga pelatihan pemerintah yang terakreditasi***	107	13	23	39	125	140
Jumlah lembaga pelatihan swasta yang terakreditasi***	859	378	602	630	645	350
Jumlah alumni di lembaga pelatihan pemerintah yang memiliki sertifikat kompetensi	57.132	131.290	28.373	55.324	90.306	103.203

Sumber : Pusdatik Kemnaker

Jumlah orang yang dilatih berdasarkan program pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi masih menjadi program utama dengan jumlah peserta terbanyak, mencapai 122.446 orang pada tahun 2023. Namun, pelatihan produktivitas dan kewirausahaan justru menunjukkan angka yang jauh lebih rendah, dengan pelatihan kewirausahaan bahkan tidak tercatat setelah tahun 2020. Ini menandakan adanya kesenjangan antara kebutuhan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan upaya yang dilakukan dalam program pelatihan. Padahal, dengan semakin berkembangnya ekonomi digital dan gig economy, pelatihan dalam kewirausahaan dan produktivitas seharusnya menjadi prioritas untuk mendorong kemandirian dan inovasi di kalangan tenaga kerja. Menurut McKinsey Global Institute, ekonomi digital dan *gig economy* memerlukan keterampilan baru yang dapat diperoleh melalui pelatihan yang fokus pada kewirausahaan dan inovasi. Selain itu, program pemagangan, baik dalam negeri maupun luar negeri, menunjukkan

PUSRENAKER

peningkatan partisipasi yang signifikan, terutama dalam pemagangan luar negeri yang mencapai 13.396 peserta pada tahun 2023. Ke depan, kebijakan pelatihan harus lebih adaptif terhadap kebutuhan industri yang dinamis, dengan penekanan pada pelatihan yang dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja di tingkat lokal maupun global. Laporan dari OECD juga menunjukkan bahwa adaptabilitas program pelatihan terhadap kebutuhan industri merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4.2. Jumlah Orang yang dilatih menurut Program Pelatihan
Tahun 2018-2023

Program Pelatihan	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pelatihan Berbasis Kompetensi	139.727	257.240	121.049	122.119	146.365	122.446
Pelatihan Produktivitas	7.890	19.925	3.275	8.065	6.780	7.515
Pelatihan Kewirausahaan	10.060	18.800	7.848	-	-	-
Pemagangan DN	22.122	200.417	16.335	21.262	40.827	41.972
Pemagangan LN	5.666	10.430	3.420	583	8.736	13.396
Pelatihan Instruktur	814	3.167	5.937	5.744	5.394	5.926
Pelatihan Tenaga Pengelola Pelatihan	515	2.832	-	902	2.250	1.415
Pelatihan Transmigrasi	-	-	-	-	-	-
Stimulus Fiskal/Bantuan Sosial/Bantuan Program Pelatihan	9.360	-	-	-	-	-

Sumber : Pusdatik Kemnaker

Meskipun terdapat peningkatan dalam beberapa aspek pelatihan tenaga kerja, tantangan besar tetap ada dalam hal akreditasi lembaga pelatihan dan sertifikasi kompetensi lulusan. Pada tahun 2023, hanya 140 lembaga pelatihan pemerintah dan 350 lembaga pelatihan swasta yang terakreditasi, jumlah yang masih sangat rendah dibandingkan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang ada. Jumlah lulusan yang memiliki sertifikat kompetensi juga masih terbatas, dengan hanya 103.203 lulusan dari lembaga pelatihan pemerintah yang tersertifikasi pada tahun 2023. Hal ini menyoroti perlunya peningkatan standar pelatihan dan akreditasi lembaga untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Kebijakan ke depan harus berfokus pada peningkatan kualitas lembaga pelatihan dan penguatan sistem sertifikasi kompetensi, sehingga lulusan pelatihan dapat lebih siap bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif

PUSREVNAKER

dan kompleks. Pemerintah juga perlu memperkuat kerjasama dengan sektor swasta dalam penyelenggaraan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan memastikan bahwa lulusan dapat segera terserap oleh pasar kerja. Menurut laporan dari World Bank, kerjasama antara pemerintah dan sektor swasta dalam pelatihan dan sertifikasi adalah kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang siap bersaing secara global.

2. Penempatan Tenaga Kerja

Jumlah lowongan kerja terdaftar dan pencari kerja terdaftar mengalami fluktuasi signifikan selama periode 2018-2023. Pada tahun 2018, terdapat 2.441.580 lowongan kerja terdaftar, namun jumlah ini menurun drastis menjadi hanya 1.619.696 pada tahun 2020, yang merupakan dampak langsung dari pandemi COVID-19 yang mengganggu perekonomian global dan mengurangi peluang kerja secara signifikan. Hal ini sejalan dengan laporan dari International Labour Organization (ILO) yang menunjukkan penurunan tajam dalam penciptaan lapangan kerja global akibat pandemi. Pasca-pandemi, jumlah lowongan kerja terdaftar kembali meningkat secara bertahap, mencapai 334.460 pada tahun 2023, meskipun belum kembali ke level pra-pandemi. Pencari kerja terdaftar juga menunjukkan tren penurunan dari 1.514.457 pada tahun 2018 menjadi 649.372 pada tahun 2023, yang mungkin disebabkan oleh penurunan partisipasi angkatan kerja serta pergeseran preferensi pekerjaan di kalangan generasi muda menuju sektor informal dan gig economy. Laporan dari McKinsey & Company mencatat bahwa generasi muda semakin tertarik pada fleksibilitas yang ditawarkan oleh *gig economy*, yang mempengaruhi pola pencarian kerja konvensional. Di sisi lain, penempatan pencari kerja baik dalam negeri atau Antar Kerja Lokal/Antar Kerja Antar Daerah (AKL/AKAD) maupun luar negeri atau Antar Kerja Antar Negara (AKAN) menunjukkan pemulihan pasca-pandemi dengan jumlah pencari kerja yang ditempatkan di luar negeri mencapai 274.965 pada tahun 2023, hampir kembali ke angka tahun 2018. Ini mengindikasikan bahwa program penempatan tenaga kerja, terutama di luar negeri, semakin efektif dalam mengatasi penurunan kesempatan kerja dalam negeri. Ke depan, kebijakan pemerintah perlu difokuskan pada pemulihan dan peningkatan kapasitas bursa kerja serta penguatan program penempatan tenaga kerja untuk memaksimalkan peluang kerja bagi angkatan kerja Indonesia.

PUSRENAKER

Tabel 4.3. Jumlah Pencari Kerja, Bursa Kerja dan Pengantar Kerja
Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lowongan kerja terdaftar	2.441.580	2.168.753	1.619.696	2.578	267.107	334.460
Pencari kerja terdaftar	1.514.457	1.692.741	831.475	1.373.462	758.547	649.372
Pencari kerja ditempatkan AKL/ AKAD (Dalam Negeri)	139.886	147.072	836.181	108.244	121.436	137.694
Pencari kerja ditempatkan AKAN (Luar Negeri)	283.640	277.434	113.436	72.624	200.802	274.965
Jumlah pengantar kerja	314	445	450	685	1158	1311

Sumber : Pusdatik Kemnaker

Dalam hal perluasan kesempatan kerja, data menunjukkan bahwa program tenaga kerja mandiri dan padat karya mengalami peningkatan yang signifikan, meskipun terdapat beberapa fluktuasi selama periode 2018-2023. Program tenaga kerja mandiri, yang merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mendorong kemandirian ekonomi melalui kewirausahaan, menunjukkan peningkatan dari 40.560 peserta pada tahun 2018 menjadi 108.420 peserta pada tahun 2023. Menurut laporan dari World Bank, pengembangan kewirausahaan adalah salah satu strategi utama dalam menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan, terutama di negara berkembang. Program padat karya, yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat berpenghasilan rendah melalui proyek-proyek infrastruktur skala kecil, juga menunjukkan peningkatan partisipasi, meskipun mengalami penurunan tajam pada tahun 2021 akibat dampak pandemi. Namun, pada tahun 2023, program padat karya kembali meningkat dengan melibatkan 51.600 peserta. Di masa depan, kebijakan perlu lebih menekankan pada perluasan dan diversifikasi program kesempatan kerja yang berkelanjutan, terutama yang memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk menciptakan lapangan kerja baru yang produktif. Laporan dari OECD menekankan bahwa inovasi teknologi dan adopsi digital merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas dan menciptakan lapangan kerja baru di era modern.

PUSPENAKER

Tabel 4.4. Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tenaga Kerja Mandiri	40.560	45.240	106.014	96.464	125.000	108.420
Padat Karya	82.236	99.396	212.260	44.840	45.000	51.600
Terapan Teknologi Tepat Guna	2.580	2.000	4.020	-	-	-

Sumber : Pusdatik Kemnaker

Analisis keseluruhan terhadap data ketenagakerjaan ini menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi Indonesia dalam beberapa tahun terakhir adalah pemulihan pasca-pandemi serta adaptasi terhadap perubahan struktural dalam ekonomi, termasuk pergeseran menuju *gig economy* dan meningkatnya ketergantungan pada teknologi. Kebijakan pemerintah perlu lebih responsif dalam menangani perubahan ini, dengan memperkuat bursa kerja dan program pelatihan untuk menyiapkan angkatan kerja yang lebih siap menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, peningkatan kolaborasi dengan sektor swasta dan komunitas internasional dalam program penempatan kerja, baik dalam negeri maupun luar negeri, akan menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja Indonesia di pasar global. Penerapan kebijakan yang mendukung kewirausahaan dan inovasi teknologi juga harus menjadi prioritas untuk memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia tidak hanya siap bekerja, tetapi juga siap untuk menciptakan lapangan kerja baru yang berkelanjutan dan produktif. Sebagaimana dicatat oleh World Economic Forum, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan institusi pendidikan sangat penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan cepat di pasar kerja global.

PUSREVNAKER

3. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tabel 4.5. Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Mediator	826	836	821	842	932	1.109
Jumlah Peraturan Perusahaan (PP)	68.192	75.431	81.778	89.615	93.384	39680
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	14.423	15.029	15.749	17.495	18.144	15940
Jumlah SP / SB	7.294	10.748	10.748	10.748	12.346	12.346
Jumlah Lembaga Bipartit	16.983	17.138	18.868	21.567	23.805	22.836
Jumlah perusahaan dengan tenaga kerja minimal 50 orang	-	-	-	-	704.793	158.493
Jumlah kasus hubungan industrial	1.532	1.586	8.714	5.970	6.260	10.267

Sumber : Pusdatik Kemnaker Tahun 2018-2023

Tabel 4.5 menunjukkan peningkatan signifikan dalam berbagai perangkat hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia selama periode 2018-2023. Jumlah mediator hubungan industrial meningkat dari 826 pada tahun 2018 menjadi 1.109 pada tahun 2023, mencerminkan upaya pemerintah untuk memperkuat mekanisme penyelesaian permasalahan hubungan industrial. Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga mengalami peningkatan, dengan PP mencapai puncaknya pada 2022 dengan 93.384 peraturan sebelum turun drastis menjadi 39.680 pada 2023, dan PKB yang mencapai 17.495 pada tahun 2021 sebelum menurun menjadi 15.940 pada 2023. Sementara itu, jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dan Lembaga Bipartit juga meningkat, yang menunjukkan penguatan organisasi pekerja dan peningkatan dialog antara pekerja dan pengusaha.

PUSPENAKER

Tabel 4.6. BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Perusahaan peserta jamsostek aktif	-	681.429	684.163	725.829	735.295	901.912
Tenaga kerja peserta jamsostek aktif (peserta penerima upah, peserta bukan penerima upah dan jasa konstruksi)	-	34.367.581	29.980.082	30.660.901	35.864.017	41.560.938
tenaga kerja penerima upah (aktif dan non aktif)	-	40.605.917	40.136.100	40.453.500	41.582.178	43.541.810
tenaga kerja bukan penerima upah (aktif dan non aktif)	-	3.081.787	3.039.107	4.189.212	6.777.009	10.172.341
tenaga kerja jasa konstruksi aktif	-	11.481.078	7.521.392	6.276.788	7.020.533	7.363.800
tenaga kerja formal peserta BPJS aktif (Penerima upah)	-	20.174.472	19.963.696	20.832.255	22.839.463	25.004.383
tenaga kerja informal peserta BPJS aktif (Bukan penerima upah)	-	2.712.031	2.494.994	3.551.858	6.004.021	9.192.755

Sumber : Pusdatik Kemnaker

Namun, yang paling mencolok adalah peningkatan jumlah kasus hubungan industrial yang melonjak dari 1.532 pada tahun 2018 menjadi 10.267 pada tahun 2023, mencerminkan meningkatnya ketegangan dalam hubungan industrial. Menurut laporan dari International Labour Organization (ILO), peningkatan konflik hubungan industrial sering terjadi di tengah perubahan kebijakan ketenagakerjaan dan ekonomi yang signifikan, yang memerlukan penanganan yang lebih efektif oleh mediator dan lembaga terkait. Ke depan, kebijakan perlu difokuskan pada penguatan lembaga hubungan industrial dan peningkatan kapasitas mediator untuk menangani jumlah kasus yang terus meningkat.

Data dari kedua tabel ini mencerminkan dinamika dan tantangan dalam hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Peningkatan jumlah mediator, SP/SB, dan lembaga bipartit menunjukkan kemajuan dalam upaya memperkuat dialog sosial dan perlindungan pekerja. Namun, peningkatan jumlah kasus hubungan industrial dan penurunan

PUSRENAKER

jumlah Peraturan Perusahaan (PP) pada 2023 mengindikasikan adanya ketidakstabilan dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang perlu ditangani melalui kebijakan yang lebih proaktif dan preventif. Di sisi lain, meskipun ada kemajuan dalam cakupan jaminan sosial, terutama di sektor formal, tantangan tetap ada dalam memperluas cakupan di sektor informal. Ke depan, pemerintah perlu fokus pada penguatan kerangka regulasi dan implementasi kebijakan yang dapat menjembatani kesenjangan ini, termasuk melalui peningkatan akses dan inklusivitas jaminan sosial bagi semua pekerja, terutama di sektor informal. Laporan dari OECD juga menunjukkan bahwa peningkatan inklusivitas dalam sistem jaminan sosial sangat penting untuk mendukung stabilitas sosial dan ekonomi di tengah perubahan struktural di pasar kerja global.

4. Pengawasan Ketenagakerjaan

Tabel 4.7 menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah perusahaan yang telah melapor ketenagakerjaan dari 35.662 pada tahun 2018 menjadi 762.171 pada tahun 2023. Peningkatan ini menunjukkan kesadaran yang lebih tinggi dari pihak perusahaan terhadap kewajiban pelaporan ketenagakerjaan, yang merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen tenaga kerja. Namun, di sisi lain, jumlah tenaga kerja yang wajib lapor ketenagakerjaan justru mengalami penurunan drastis, dari 5.390.767 pada tahun 2018 menjadi 962.871 pada tahun 2023. Penurunan ini bisa jadi disebabkan oleh perubahan metode pelaporan atau restrukturisasi data, yang memerlukan klarifikasi lebih lanjut. Jumlah perusahaan yang diaudit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan yang sudah menerapkan SMK3 juga mengalami fluktuasi, dengan jumlah tertinggi yang tercatat pada tahun 2022 sebelum menurun lagi pada tahun 2023. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakstabilan dalam penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan. Jumlah perusahaan yang wajib menerapkan SMK3, serta perusahaan yang wajib menerapkan Norma K3, meningkat drastis, yang menunjukkan upaya pemerintah untuk memperluas cakupan regulasi K3 dalam rangka meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Menurut laporan dari International Labour Organization (ILO),

PUSRENAKER

penerapan regulasi K3 yang lebih luas adalah salah satu langkah kunci dalam mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang juga didukung oleh peningkatan pengawasan ketenagakerjaan.

Tabel 4.7. Jumlah Perusahaan dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Tahun 2018-2023

Uraian	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah perusahaan yang telah melapor ketenagakerjaan	35.662	199.258	25.716	69.219	305.237	762.171
Jumlah tenaga kerja wajib lapor ketenagakerjaan	5.390.767	4.639.119	1.681.395	2.061.481	1.497.719	962.871
Jumlah perush. yang diaudit SMK3	1.465	1.466	2.362	1.616	2.004	1.744
Jumlah perusahaan yang sudah menerapkan SMK3	1.465	1.466	2.362	1.616	2.004	1.744
Jumlah perusahaan yang wajib menerapkan SMK3	10.422	9.518	4.459	5.943	5.581	5.616
Jumlah pengawas ketenagakerjaan	1.732	1.648	1.739	1.736	1.936	1.849
Jumlah Perusahaan yang wajib menerapkan Norma K3	64.853	230.387	41.908	115.392	791.695	936.157

Sumber : Pusdatik Kemnaker., Tahun 2018-2023

Jumlah pengawas ketenagakerjaan meningkat dari 1.732 pada tahun 2018 menjadi 1.849 pada tahun 2023, meskipun peningkatan ini relatif kecil dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah perusahaan yang melapor ketenagakerjaan. Kesenjangan antara jumlah perusahaan dan jumlah pengawas ketenagakerjaan menimbulkan tantangan serius terkait efektivitas pengawasan, yang menjadi semakin krusial seiring dengan peningkatan jumlah perusahaan yang wajib menerapkan Norma K3 dari 64.853 pada tahun 2018 menjadi 936.157 pada tahun 2023. Kekurangan dalam jumlah pengawas dapat mengakibatkan penurunan kualitas pengawasan dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Ke depan, kebijakan pemerintah perlu difokuskan pada peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta penguatan mekanisme pengawasan berbasis teknologi untuk mengatasi tantangan ini. Laporan dari World Bank menekankan bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang efektif adalah kunci

PUSRENAKER

untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas nasional. Pemerintah juga perlu mengadopsi pendekatan pengawasan yang lebih proaktif dan preventif, terutama di sektor-sektor yang berisiko tinggi, untuk mengurangi insiden kecelakaan kerja dan pelanggaran ketenagakerjaan.

PUSRENAKER

BAB

5

PROYEKSI PEREKONOMIAN, PERSEDIAAN, KEBUTUHAN DAN KONDISI KESEIMBANGAN TENAGA KERJA

PUSPENAKER

PUSRENAKER

BAB

5

PROYEKSI PEREKONOMIAN, PERSEDIAAN, KEBUTUHAN DAN KESEIMBANGAN TENAGA KERJA

A. Analisis Perekonomian

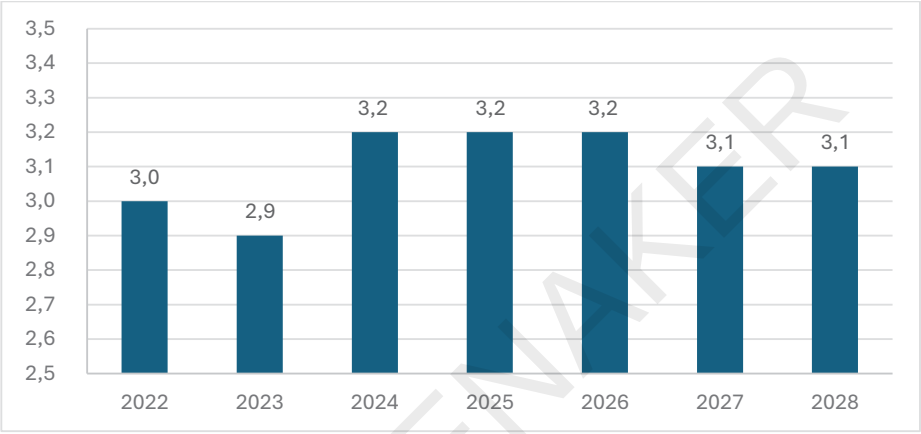
Bahasan mengenai analisis perekonomian sangat diperlukan dalam perencanaan ketenagakerjaan karena tren perekonomian di suatu wilayah tentunya akan berpengaruh terhadap *demand* atau kebutuhan tenaga kerja di wilayah tersebut. Perkiraan perekonomian ini kemudian dapat digunakan sebagai informasi dalam perencanaan ketenagakerjaan kedepannya sehingga memungkinkan terciptanya keselarasan antara jenis kebutuhan tenaga kerja dengan kualitas dan kuantitas persediaan tenaga kerja di wilayah tersebut.

Perkiraan Perekonomian Global

Dalam proses menumbuhkan perekonomian menuju Indonesia Emas 2045 tentu bukan hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal saja, namun ada juga tantangan eksternal yang perlu dipertimbangkan seperti kondisi persaingan ekonomi global, kondisi geopolitik, perubahan nilai mata uang, fluktuasi harga komoditas, investasi, dan lain-lain. Hal-hal ini menyebabkan perkiraan ekonomi global adalah topik yang menarik untuk dibahas sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyesuaikan persediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang mengikuti perkembangan dan persaingan ekonomi secara global. Pertumbuhan ekonomi global diprediksi akan mengalami pertumbuhan positif dengan laju yang relatif lambat selama beberapa tahun ke depan. Meskipun mengalami berbagai kondisi sulit selama beberapa tahun ke belakang, seperti pandemi, ketegangan politik antar negara, perubahan iklim, dan inflasi yang tinggi,

PUSREVKER

prospek ekonomi secara keseluruhan terlihat positif. Berdasarkan laporan *World Economic Outlook* yang dirilis oleh International Monetary Fund (IMF) pada Oktober 2023, pertumbuhan ekonomi global diperkirakan mengalami perlambatan dari 3,5 persen di tahun 2022 menjadi 3,0 persen di tahun 2023. Penurunan diprediksi berlanjut pada tahun 2024 menjadi 2,9 persen. Pertumbuhan ekonomi diperkirakan kembali membaik di beberapa tahun berikutnya dengan pertumbuhan sebesar 3,2 persen di tahun 2025, 3,2 persen di tahun 2026, 3,1 persen di 2027, dan 3,1 persen di 2028.

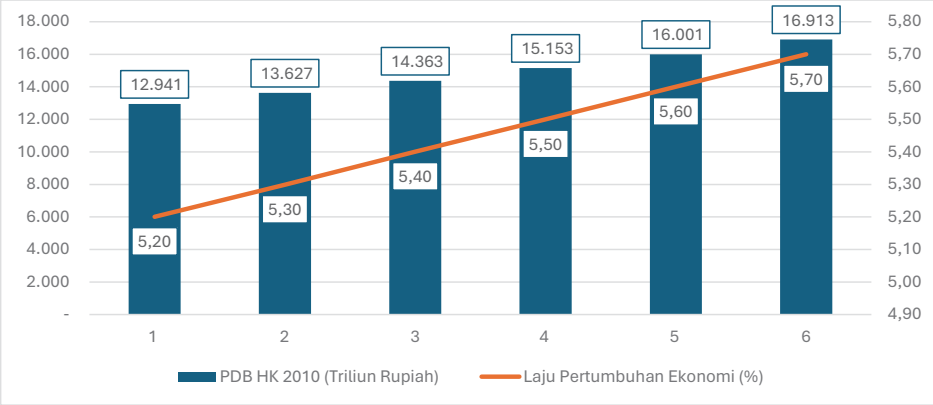


Gambar 5.1. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi Global (Persen) Tahun 2022-2028
Sumber: International Monetary Fund 2023 (diolah)

PUSRENAKER

Perkiraan Perekonomian Indonesia

Ekonomi Indonesia sempat terdampak terjadinya pandemi Covid-19 pada tahun 2020, diantaranya dilakukan pembatasan mobilitas sosial dan kegiatan masyarakat. Namun kembali pulih yang ditandai dengan tren laju pertumbuhan ekonomi yang positif di tahun 2021 sampai 2023.



Gambar 5.2. Proyeksi PDB (dalam Triliun Rupiah, HK 2010) dan Pertumbuhan PDB (dalam Persen), Tahun 2024-2029

Sumber: Tim Kemnaker 2024 (diolah)

Pertumbuhan ekonomi diperkirakan akan mencapai angka 5,20 persen di tahun 2024 dan terus meningkat sampai di angka 5,70 persen di tahun 2029. Perkiraan ini ditumbuhkan dengan laju yang sudah diperkirakan oleh Tim Kemnaker 2024 selanjutnya dilakukan perbandingan nilai perkiraan laju pertumbuhan ekonomi tersebut, dengan nilai target laju pertumbuhan ekonomi yang sudah dirancang oleh Bappenas 2023 dalam penyusunan RPJMN 2025-2029 untuk laju pertumbuhan pada tingkat provinsi. Proses perbandingan laju pertumbuhan ekonomi ini dilakukan untuk menghindari adanya *overestimate* karena nantinya perkiraan perekonomian ini akan digunakan dalam memproyeksi pertumbuhan ekonomi skala sektoral dan provinsi. Angka perkiraan ini kemudian akan diturunkan lagi sampai mendapatkan angka perkiraan kebutuhan tenaga kerja dalam skala sektoral dan provinsi. Dalam upaya penyediaan tenaga kerja memiliki keterbatasan jika terjadi lonjakan kebutuhan yang sangat besar, melampaui kemampuan pasokan tenaga kerja yang tercatat dalam pola historis.

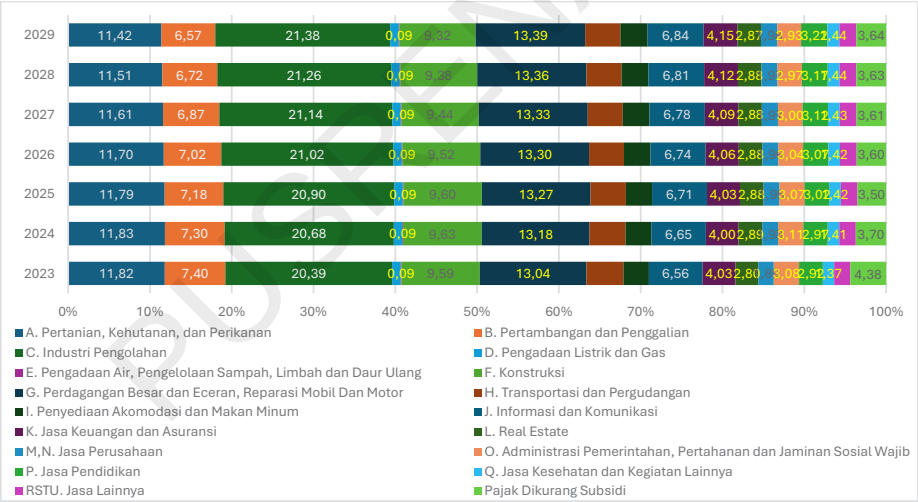
1. Perkiraan PDB Sektor Lapangan Usaha Tahun 2024-2029

Setelah ditetapkannya nilai PDB yang diperkirakan sesuai dengan laju pertumbuhan ekonomi yang sudah diperkirakan sebelumnya, langkah yang dilakukan selanjutnya adalah menghitung perkiraan distribusi atau kontribusi (*share*) sektor lapangan usaha tahun 2025-2029. Dalam memperkirakan

PUSRENAKER

angka distribusi sektoral tersebut juga mempertimbangkan target pencapaian nasional yang sudah dirancang sebelumnya dengan memasukan tren-tren lain yang menjadi fokus dalam pembangunan nasional seperti salah satunya adalah pengembangan teknologi, dan aktivitas ekonomi lainya hingga tahun 2029. Selain itu juga ada beberapa sektor lapangan usaha yang menjadi fokus pertimbangan pemerintah untuk dipertahankan besaran distribusinya seperti sektor manufaktur, jasa, dan lainnya. Proyeksi angka *share* atau distribusi sektoral tersebut kemudian dikalikan dengan angka perkiraan PDB Nasional yang sudah didapat sebelumnya untuk mengetahui angka perkiraan PDB dengan klasifikasi 17 Sektor Lapangan Usaha, yang kemudian lebih jauh lagi akan digunakan untuk mengetahui produktivitas per sektor lapangan usaha.

Berdasarkan hasil proyeksi angka PDB di setiap sektor lapangan usaha, diperoleh informasi bahwa terdapat tiga sektor lapangan usaha yang secara konstan menyumbang angka distribusi terbesar terhadap PDB Nasional yaitu Sektor Industri Pengolahan, Sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Motor, dan Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan.



Gambar 5.3. Proyeksi Kontribusi Lapangan Usaha (dalam Persen) Tahun 2024-2029

PUSDATENAKER

Meskipun menjadi salah satu sektor dengan distribusi terbesar, Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan secara perlahan menunjukkan nilai penurunan kontribusi terhadap PDB Nasional, ditunjukan dengan menurunnya nilai kontribusi di tahun 2024 sebesar 11,83 persen dan diperkirakan akan semakin menurun di tahun 2029 dengan kontribusi terhadap PDB Nasional sebesar 11,42 persen. Penurunan ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti keterbatasan sumberdaya lahan, dan laju kenaikan konsumsi pangan, namun tidak sejalan dengan produksi pangan dan pertumbuhan tenaga kerja di Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan, dan berbagai hambatan yang terjadi dalam aktivitas ekspor sektor pertanian. Kontribusi Sektor Konstruksi juga mengalami penurunan dari 9,63 persen distribusi terhadap PDB Nasional di tahun 2024 hingga mencapai 9,32 persen distribusi terhadap PDB Nasional pada tahun 2029. Begitu pula sektor pertambangan yang menjadi perhatian karena adanya penurunan kontribusi sektor pertambangan terhadap PDB Nasional. Penurunan ini dapat terjadi karena berbagai alasan, salah satunya yaitu menurunnya cadangan pertambangan, dibatasinya konsumsi bahan bakar berbasis fosil, dan menurunnya harga komoditas ekspor di sektor tambang sehingga menjadikan pemasukan di sektor pertambangan juga menurun dan berdampak pada kontribusinya di PDB Nasional. Sektor-sektor yang mengalami penurunan kontribusi mengindikasikan bahwa sektor tersebut mengalami pertumbuhan yang lebih rendah dibanding laju pertumbuhan perekonomian secara keseluruhan.

PUSRENAKER

Tabel 5.1. Perkiraan Distribusi PDB Sektor Lapangan Usaha (dalam Pesen), Tahun 2024-2029

Sektor Lapangan Usaha	2024	2025	2026	2027	2028	2029
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	11,83	11,79	11,70	11,61	11,51	11,42
B. Pertambangan dan Penggalian	7,30	7,18	7,02	6,87	6,72	6,57
C. Industri Pengolahan	20,68	20,90	21,02	21,14	21,26	21,38
D. Pengadaan Listrik dan Gas	1,03	1,04	1,04	1,04	1,04	1,04
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09
F. Konstruksi	9,63	9,60	9,52	9,44	9,38	9,32
G. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil Dan Motor	13,18	13,27	13,30	13,33	13,36	13,39
H. Transportasi dan Pergudangan	4,42	4,33	4,27	4,28	4,30	4,31
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3,16	3,20	3,23	3,26	3,29	3,32
J. Informasi dan Komunikasi	6,65	6,71	6,74	6,78	6,81	6,84
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	4,00	4,03	4,06	4,09	4,12	4,15
L. Real Estate	2,89	2,88	2,88	2,88	2,88	2,87
M,N. Jasa Perusahaan	1,93	1,95	1,96	1,97	1,97	1,98
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3,11	3,07	3,04	3,00	2,97	2,93
P. Jasa Pendidikan	2,97	3,02	3,07	3,12	3,17	3,22
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Lainnya	1,41	1,42	1,42	1,43	1,44	1,44
RSTU. Jasa Lainnya	2,03	2,04	2,05	2,06	2,07	2,08
Pajak Dikurangi Subsidi	3,70	3,50	3,60	3,61	3,63	3,64
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Pada Gambar 5.3 disajikan proyeksi pergeseran angka kontribusi sektor lapangan usaha dari 2023-2029, yang mana dalam komponen proyeksinya diikutsertakan nilai pajak dikurangi subsidi sebagai salah satu bentuk kontribusi terhadap PDB Nasional. Namun untuk memudahkan perhitungan proyeksi kebutuhan tenaga kerja, maka komponen pajak dikurangi subsidi tersebut akan didistribusikan ke sektor-sektor yang diturunkan dari pertumbuhan perekonomian setiap sektor lapangan usaha.

Terlepas dari nilai kontribusi beberapa sektor yang menurun, terdapat juga sektor-sektor yang diperkirakan menunjukan perubahan nilai kontribusi yang cenderung positif dari tahun ke tahun, yaitu Sektor Industri Pengolahan, Informasi dan Komunikasi, dan Jasa keuangan. Sektor industri pengolahan pada tahun 2024 berkontribusi sebesar 20,68 persen terhadap PDB Nasional yang semakin meningkat nilainya pada perkiraan tahun 2029 dengan nilai kontribusi sebesar 21,38 persen. Ini menjadikan Sektor Industri Pengolahan

PUSREVNAKER

sebagai sektor yang memiliki nilai kontribusi tertinggi terhadap PDB Nasional, disusul oleh Sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Motor yang meningkat kontribusinya dari sebesar 13,18 persen di tahun 2024 menjadi 13,39 persen di tahun 2029. Hasil perkiraan distribusi ini kemudian dapat diturunkan sehingga menunjukan hasil perkiraan kebutuhan atau kebutuhan tenaga kerja di setiap sektornya.

Hasil perkiraan laju pertumbuhan ekonomi di setiap sektor lapangan usaha didapat setelah mendapat nilai perkiraan PDB sektor lapangan usaha yang dihasilkan dengan mengalikan perkiraan *share* distribusi seluruh sektor lapangan usaha dengan perkiraan PDB Nasional pada tahun tersebut.

Tabel 5.2. Proyeksi PDB Nasional Berdasarkan Harga Konstan 2010, dan Menurut Sektor Lapangan Usaha (dalam Miliar Rupiah), Tahun 2024-2029

Sektor Lapangan Usaha	2024	2025	2026	2027	2028	2029
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	1.531.021	1.606.809	1.680.359	1.759.007	1.842.278	1.931.584
B. Pertambangan dan Penggalian	945.203	978.197	1.008.747	1.041.276	1.075.404	1.111.856
C. Industri Pengolahan	2.676.093	2.847.413	3.018.937	3.203.943	3.402.022	3.616.259
D. Pengadaan Listrik dan Gas	133.883	141.761	149.568	157.957	166.900	176.538
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	11.449	12.168	12.887	13.661	14.489	15.384
F. Konstruksi	1.246.005	1.307.617	1.367.286	1.429.903	1.501.612	1.575.901
G. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil Dan Motor	1.705.650	1.808.365	1.910.457	2.020.301	2.137.553	2.264.063
H. Transportasi dan Pergudangan	571.597	589.590	612.626	648.736	687.325	728.999
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	408.681	436.255	464.026	494.043	526.260	561.176
J. Informasi dan Komunikasi	860.566	914.688	968.760	1.027.040	1.089.383	1.156.763
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	517.643	549.166	583.130	619.748	659.254	701.905
L. Real Estate	373.525	392.623	413.540	436.095	460.141	486.023
M,N. Jasa Perusahaan	250.410	265.068	280.831	297.823	316.014	335.675
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	402.134	418.599	436.123	454.825	474.587	495.737
P. Jasa Pendidikan	384.088	411.258	440.648	472.460	506.918	544.269
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Lainnya	182.271	192.941	204.414	216.783	230.024	244.335
RSTU. Jasa Lainnya	262.080	277.421	293.919	311.702	330.741	351.319
Total	**12.941.121**	**13.626.881**	**14.362.798**	**15.152.752**	**16.001.306**	**16.913.380**

PUSREN NAKER

Tabel 5.3 . Proyeksi Laju Pertumbuhan Ekonomi Menurut Lapangan Usaha (dalam persen), Indonesia, Tahun 2024-2029

Sektor Lapangan Usaha	2024	2025	2026	2027	2028	2029
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	5,25	4,95	4,58	4,68	4,73	4,85
B. Pertambangan dan Penggalian	3,79	3,49	3,12	3,22	3,28	3,39
C. Industri Pengolahan	6,71	6,40	6,02	6,13	6,18	6,30
D. Pengadaan Listrik dan Gas	4,22	5,88	5,51	5,61	5,66	5,77
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	6,59	6,28	5,90	6,01	6,06	6,18
F. Konstruksi	5,59	4,94	4,56	4,58	5,01	4,95
G. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil Dan Motor	6,33	6,02	5,65	5,75	5,80	5,92
H. Transportasi dan Pergudangan	3,02	3,15	3,91	5,89	5,95	6,06
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	6,80	6,75	6,37	6,47	6,52	6,63
J. Informasi dan Komunikasi	6,60	6,29	5,91	6,02	6,07	6,19
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	4,31	6,09	6,18	6,28	6,37	6,47
L. Real Estate	8,63	5,11	5,33	5,45	5,51	5,62
M,N. Jasa Perusahaan	7,90	5,85	5,95	6,05	6,11	6,22
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	6,11	4,09	4,19	4,29	4,34	4,46
P. Jasa Pendidikan	7,00	7,07	7,15	7,22	7,29	7,37
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Lainnya	7,90	5,85	5,95	6,05	6,11	6,22
RSTU. Jasa Lainnya	7,90	5,85	5,95	6,05	6,11	6,22
Total	**5,20**	**5,30**	**5,40**	**5,50**	**5,60**	**5,70**

Meskipun Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan mengalami penurunan besaran distribusi terhadap PDB Nasional, namun jika melihat hasil perkiraan laju pertumbuhan sektor lapangan usaha menunjukan bahwa Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan masih memiliki tren pertumbuhan ekonomi yang positif yang mana pada tahun 2025 diperkirakan memiliki nilai pertumbuhan ekonomi sebesar 4,95 persen dan meningkat sampai di angka 4,85 persen pada tahun 2029. Begitu pula dengan Sektor Industri Pengolahan yang memiliki distribusi terbesar terhadap PDB, memiliki perkiraan laju pertumbuhan ekonomi di angka 6,40 persen pada tahun 2025 dan meningkat sampai di angka 6,30 persen pertumbuhan ekonomi pada tahun 2029.

PUSRENAKER

Sektor yang diperkirakan akan memiliki pertumbuhan ekonomi paling tinggi yaitu adalah Sektor Jasa Pendidikan dengan laju pertumbuhan pada tahun 2025 sebesar 7,07 persen, dan akan meningkat sampai di angka 7,37 persen di tahun 2029, disusul oleh Sektor Jasa Keuangan dan asuransi di posisi kedua tertinggi yang memiliki perkiraan angka laju pertumbuhan ekonomi pada tahun 2025 sebesar 6,09 dan meningkat sebesar 6,47 persen pada tahun 2029.

2. Perkiraan PDRB Provinsi 2024-2029

Nilai perkiraan PDB Nasional selanjutnya diturunkan untuk mendapat nilai perkiraan PDRB Provinsi. Dalam memperkirakan nilai PDRB Provinsi digunakan perbandingan laju pertumbuhan ekonomi nasional yang sudah dikalkulasi oleh Tim Kemnaker, dengan target laju pertumbuhan ekonomi per provinsi yang sudah disusun oleh Bappenas 2023. Kedua target tersebut kemudian disesuaikan (rekonsiliasi) sedemikian rupa melalui proses rekonsiliasi biproporsional yang mempertimbangkan juga target pertumbuhan ekonomi Indonesia Emas 2045 yang tercantum dalam RPJPN 2025-2045, dan pertimbangan lain seperti beberapa provinsi di Kawasan Timur Indonesia yang memang diproyeksikan lebih tinggi pertumbuhannya dibanding laju pertumbuhan nasional dikarenakan fokus program pemerintah dalam pembangunan dan investasi di kawasan tersebut.

PUSREVNAKER

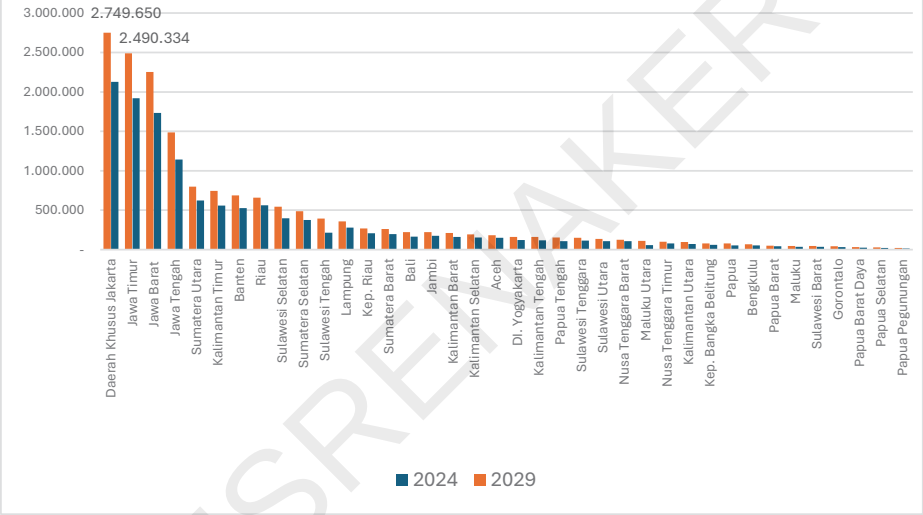
Tabel 5.4. Proyeksi PDRB Provinsi Menurut Harga Konstan 2010
(dalam Miliar Rupiah) Tahun 2024-2029

Provinsi	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aceh	151.065	157.237	163.749	170.347	177.324	184.490
Sumatera Utara	624.527	656.283	688.700	723.318	760.155	799.209
Sumatera Barat	198.332	208.813	220.377	232.994	246.950	262.837
Riau	562.989	580.930	599.194	617.959	637.722	658.411
Jambi	175.367	183.758	192.285	201.375	211.229	221.660
Sumatera Selatan	374.982	394.799	415.481	437.609	461.641	486.738
Bengkulu	53.710	56.119	58.667	61.499	64.509	67.759
Lampung	277.877	291.728	306.429	322.444	339.829	357.966
Kep. Bangka Belitung	62.333	65.316	68.542	71.987	75.654	79.540
Kep. Riau	207.251	217.996	228.981	240.948	253.699	267.239
Daerah Khusus Jakarta	2.128.386	2.236.610	2.353.780	2.476.792	2.610.336	2.749.650
Jawa Barat	1.732.857	1.820.969	1.918.181	2.022.254	2.131.290	2.251.409
Jawa Tengah	1.143.373	1.201.511	1.264.455	1.333.060	1.406.265	1.485.521
DI. Yogyakarta	123.486	130.135	137.212	144.794	152.890	161.659
Jawa Timur	1.918.558	2.018.029	2.123.748	2.236.856	2.359.693	2.490.334
Banten	527.211	555.072	585.258	617.596	651.511	687.581
Bali	166.137	175.580	186.179	197.766	210.204	223.937
Nusa Tenggara Barat	106.007	109.597	113.480	117.600	121.713	126.025
Nusa Tenggara Timur	78.192	82.324	86.801	91.597	96.718	101.784
Kalimantan Barat	161.483	170.178	179.262	188.989	199.367	210.404
Kalimantan Tengah	119.163	126.532	134.296	142.520	151.484	161.078
Kalimantan Selatan	154.755	161.696	169.038	176.860	185.515	194.676
Kalimantan Timur	559.654	590.906	624.809	661.825	701.469	746.596
Kalimantan Utara	72.815	76.808	81.138	85.783	90.751	96.046
Sulawesi Utara	106.353	111.442	116.724	122.358	128.590	135.068
Sulawesi Tengah	216.358	244.217	275.282	310.261	349.573	394.009
Sulawesi Selatan	396.337	422.033	449.194	479.390	511.451	545.883
Sulawesi Tenggara	113.117	119.886	127.004	134.655	142.989	152.188
Gorontalo	32.819	34.521	36.363	38.336	40.480	42.761
Sulawesi Barat	36.457	37.947	39.519	41.347	43.412	45.642
Maluku	36.700	38.529	40.432	42.465	44.627	46.964
Maluku Utara	56.468	66.165	76.297	87.133	99.042	112.619
Papua Barat	41.777	43.317	44.938	46.659	48.477	50.340
Papua Barat Daya	25.263	26.270	27.305	28.433	29.597	30.823
Papua	55.111	59.235	63.756	68.614	73.750	79.230
Papua Selatan	20.419	22.048	23.841	25.777	27.835	30.014
Papua Tengah	108.836	116.653	125.208	134.374	144.031	154.301
Papua Pegunungan	14.598	15.690	16.888	18.175	19.535	20.987
Indonesia	**12.941.123**	**13.626.879**	**14.362.793**	**15.152.749**	**16.001.307**	**16.913.378**

Sumber: Hasil Pengolahan Tim Kemnaker (2024)

PUSDATIN

Hasil dari perkiraan PDRB Provinsi menunjukan bahwa Jakarta masih menjadi provinsi dengan PDRB tertinggi se-Indonesia yang disusul dengan Provinsi Jawa Timur dan Jawa Barat. Hal ini sesuai dengan kondisi bahwa Jakarta masih merupakan Ibu Kota dan provinsi yang menjadi pusat perekonomian di Indonesia, meskipun menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Provinsi Daerah Khusus Jakarta yang disetujui oleh Presiden pada tanggal 25 April 2024, menjadikan namanya bukan lagi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pada tahun 2024, diperkirakan PDRB Provinsi Daerah Khusus Jakarta adalah sebesar 2,128 Triliun Rupiah dan akan mencapai angka 2,750 Triliun Rupiah pada tahun 2029.



Gambar 5.4. Perkiraan PDRB Provinsi (dalam Miliar Rupiah), Indonesia, Tahun 2024 dan 2029

Provinsi lain dengan PDRB tertinggi yaitu Jawa Timur dengan perkiraan PDRB sebesar 1,919 Triliun Rupiah pada tahun 2024 dan mencapai 2,490 Triliun Rupiah pada tahun 2029. Jawa Barat menempati posisi ketiga dengan perkiraan PDRB Provinsi tertinggi sebesar 1,732 Triliun Rupiah pada tahun 2024 dan akan mencapai 2,251 Tiliun Rupiah pada tahun 2029.

Beberapa provinsi lain yang menjadi sorotan dalam laju pertumbuhan ekonomi adalah Provinsi Kalimantan Timur. Provinsi ini diperkirakan mengalami peningkatan pertumbuhan yang signifikan, seiring dengan posisinya sebagai tujuan utama investasi dalam pembangunan Ibu Kota Nusantara. Laju pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Timur diperkirakan

PUSREVAKER

mencapai 5,32 persen pada tahun 2024, kemudian meningkat hingga 6,43 persen pada tahun 2029. Rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi ini selama periode 2024-2029 diperkirakan sebesar 5,83 persen.

Selain itu dapat dilihat juga terdapat perkiraan laju pertumbuhan perekonomian yang cukup tinggi di Kawasan Timur Indonesia yang mana angka ini sudah sesuai target pembangunan nasional yang disusun oleh pemerintah melalui Kementerian PPN/Bappenas (2023). Namun angka-angka ini sedikit berbeda dari target laju pertumbuhan ekonomi per provinsi yang sudah disusun dikarenakan telah dilakukannya penyesuaian sehingga pertumbuhan ekonomi dapat selaras dengan pola historis. Penyesuaian ini dilakukan karena pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi tentunya akan berimplikasi pada kebutuhan tenaga kerja yang meningkat, sehingga dibutuhkan proses dalam penyesuaiannya agar tidak terjadi lonjakan kebutuhan yang melampaui kapasitas dalam penyediaan tenaga kerja. Kawasan Timur Indonesia memiliki rata-rata perkiraan laju pertumbuhan PDRB di atas lima hingga tujuh persen, yang tergolong tinggi dan melampaui laju pertumbuhan ekonomi nasional, mengingat perkiraan rata-rata laju pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun 2024-2029 berada di 5,45 persen.

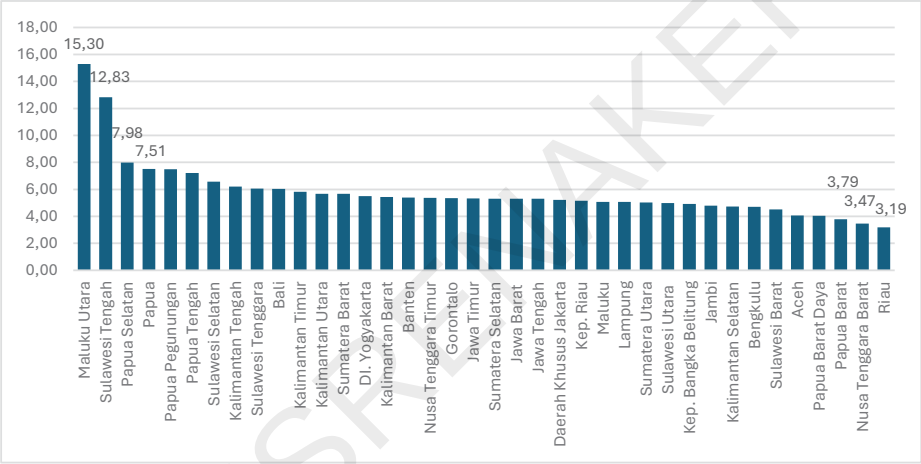
PUSRENAKER

Tabel 5.5. Proyeksi Laju Pertumbuhan PDRB Provinsi Menurut Harga Konstan 2010 (dalam Persen) Tahun 2024-2029

Provinsi	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Rerata
Aceh	4,02	4,09	4,14	4,03	4,10	4,04	4,07
Sumatera Utara	4,92	5,08	4,94	5,03	5,09	5,14	5,03
Sumatera Barat	5,02	5,28	5,54	5,73	5,99	6,43	5,66
Riau	3,22	3,19	3,14	3,13	3,20	3,24	3,19
Jambi	4,82	4,78	4,64	4,73	4,89	4,94	4,80
Sumatera Selatan	5,12	5,28	5,24	5,33	5,49	5,44	5,32
Bengkulu	4,42	4,49	4,54	4,83	4,89	5,04	4,70
Lampung	4,42	4,98	5,04	5,23	5,39	5,34	5,07
Kep. Bangka Belitung	4,52	4,79	4,94	5,03	5,09	5,14	4,92
Kep. Riau	4,82	5,18	5,04	5,23	5,29	5,34	5,15
Daerah Khusus Jakarta	5,02	5,08	5,24	5,23	5,39	5,34	5,22
Jawa Barat	5,02	5,08	5,34	5,43	5,39	5,64	5,32
Jawa Tengah	4,92	5,08	5,24	5,43	5,49	5,64	5,30
DI. Yogyakarta	5,32	5,38	5,44	5,53	5,59	5,74	5,50
Jawa Timur	5,22	5,18	5,24	5,33	5,49	5,54	5,33
Banten	5,12	5,28	5,44	5,53	5,49	5,54	5,40
Bali	5,42	5,68	6,04	6,22	6,29	6,53	6,03
Nusa Tenggara Barat	3,22	3,39	3,54	3,63	3,50	3,54	3,47
Nusa Tenggara Timur	5,12	5,28	5,44	5,53	5,59	5,24	5,37
Kalimantan Barat	5,42	5,38	5,34	5,43	5,49	5,54	5,43
Kalimantan Tengah	6,12	6,18	6,14	6,12	6,29	6,33	6,20
Kalimantan Selatan	4,92	4,49	4,54	4,63	4,89	4,94	4,73
Kalimantan Timur	5,32	5,58	5,74	5,92	5,99	6,43	5,83
Kalimantan Utara	5,52	5,48	5,64	5,72	5,79	5,83	5,66
Sulawesi Utara	5,42	4,79	4,74	4,83	5,09	5,04	4,98
Sulawesi Tengah	13,31	12,88	12,72	12,71	12,67	12,71	12,83
Sulawesi Selatan	6,31	6,48	6,44	6,72	6,69	6,73	6,56
Sulawesi Tenggara	5,81	5,98	5,94	6,02	6,19	6,43	6,06
Gorontalo	4,92	5,19	5,34	5,43	5,59	5,63	5,35
Sulawesi Barat	4,12	4,09	4,14	4,63	4,99	5,14	4,52
Maluku	5,12	4,98	4,94	5,03	5,09	5,24	5,07
Maluku Utara	17,81	17,17	15,31	14,20	13,67	13,71	15,30
Papua Barat	3,72	3,69	3,74	3,83	3,90	3,84	3,79
Papua Barat Daya	4,02	3,99	3,94	4,13	4,09	4,14	4,05
Papua	7,41	7,48	7,63	7,62	7,49	7,43	7,51
Papua Selatan	7,81	7,98	8,13	8,12	7,98	7,83	7,98
Papua Tengah	7,11	7,18	7,33	7,32	7,19	7,13	7,21
Papua Pegunungan	7,31	7,48	7,64	7,62	7,48	7,43	7,49
Indonesia	**5,20**	**5,30**	**5,40**	**5,50**	**5,60**	**5,70**	**5,45**

PUSPENAKER

Terlihat pada tabel 5.5, terdapat beberapa provinsi yang diperkirakan memiliki laju pertumbuhan PDRB mencapai belasan persen per tahunnya, seperti Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Maluku Utara. Provinsi Maluku Utara diperkirakan memiliki laju pertumbuhan sebesar 17,81 persen pada tahun 2024 dan akan menurun menjadi 13,71 persen pada tahun 2029, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 15,31 persen. Angka ini menurun jika melihat kondisi pada tahun 2023, Provinsi Maluku Utara sempat menyentuh laju pertumbuhan ekonomi di angka 20,49 persen. Laju pertumbuhan yang tinggi juga terjadi di Provinsi Sulawesi Tengah, dengan perkiraan pertumbuhan sebesar 13,31 persen pada tahun 2024, namun, laju pertumbuhannya juga diperkirakan menurun menjadi 12,71 persen pada tahun 2029.



Gambar 5.5. Proyeksi Rata-Rata Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi (dalam Persen), Indonesia, Tahun 2024-2029

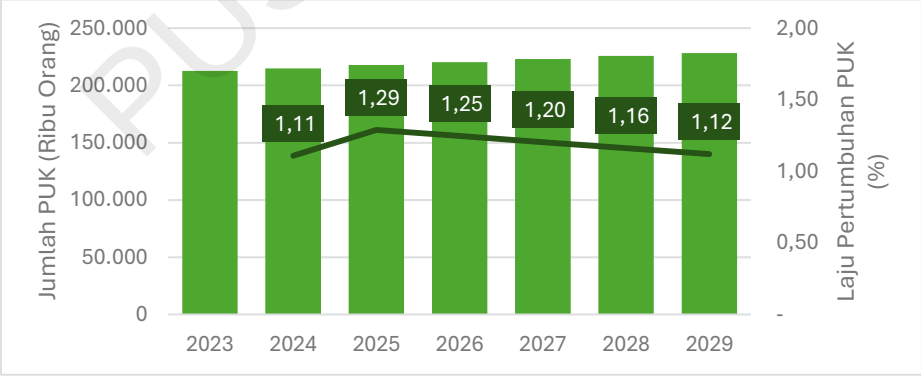
Perkiraan laju pertumbuhan ekonomi yang cukup masif di provinsi-provinsi yang masuk dalam Kawasan Indonesia Timur khususnya dua provinsi dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi yaitu Maluku Utara dan Sulawesi Tengah, disebabkan adanya kebijakan hilirisasi yang dilakukan pemerintah yang menyebabkan lonjakan laju pertumbuhan ekonomi di Sektor Industri Pengolahan, mengingat bahwa laju pertumbuhan ekonomi historis Sektor Industri Pengolahan di Maluku Utara yang pernah mencapai 60,98 dan Sulawesi Tengah mencapai 23,68 persen pada tahun 2020. Keadaan ini menyebabkan kedua provinsi ini diperkirakan masih akan mengalami pertumbuhan ekonomi yang positif di angka belasan persen hingga pada tahun

PUSPK KEMNAKER

2029. Angka pertumbuhan ekonomi yang tinggi ini tentunya juga diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja yang semakin tinggi juga. Provinsi lain yang diperkirakan memiliki rata-rata pertumbuhan dari tahun 2024 sampai 2029 di atas tujuh persen adalah Provinsi Papua, Papua Selatan, Papua Tengah, dan Papua Pegunungan. Nilai laju pertumbuhan PDRB yang tinggi ini berpotensi menyebabkan penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi, juga melampaui pasokan tenaga kerja di provinsi tersebut, sehingga perlu diperhatikan solusi dalam mengatasi ini dengan mendatangkan tenaga kerja dari daerah lain untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja di provinsi tersebut. Sedangkan provinsi dengan perkiraan laju pertumbuhan paling rendah adalah Provinsi Riau dengan perkiraan laju pertumbuhan ekonomi pada tahun 2024 sebesar 3,22 persen dan mengalami penurunan pada tahun 2029 dengan nilai sebesar 3,24 persen.

B. Perkiraan Penduduk Usia Kerja

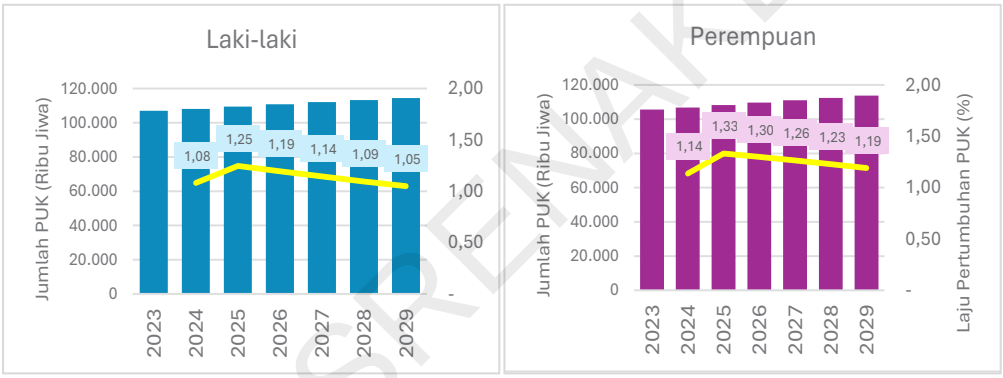
Perkiraan persediaan tenaga kerja yang disajikan dalam bab ini disadur dari hasil Proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2050 berdasarkan Sensus Penduduk 2020. Dalam dokumen tersebut, diproyeksikan jumlah PUK meningkat dengan laju yang relatif stabil di kisaran 1,11 persen hingga 1,29 persen per tahunnya. Dengan demikian, jumlah PUK diperkirakan tumbuh sebanyak kurang lebih 13,26 juta orang, dari 214,94 juta orang di tahun 2024 menjadi 228,20 juta orang di tahun 2029.



Gambar 5.6 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029

PUSRENAKER

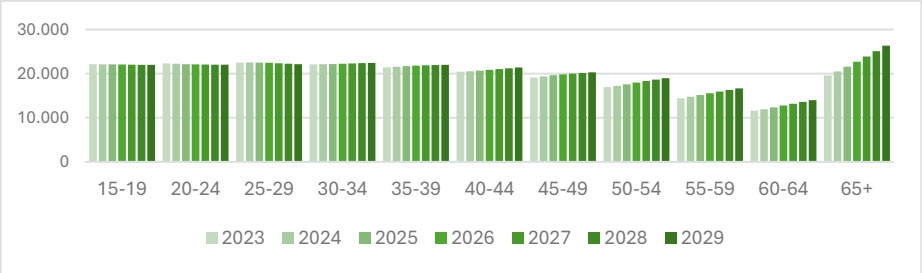
Jumlah dan laju pertumbuhan PUK berdasarkan jenis kelamin relatif sama antara laki-laki dan perempuan. Jumlah PUK laki-laki sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan, namun diproyeksikan bahwa selisih jumlahnya akan semakin kecil. Pada tahun 2024, hasil proyeksi tersebut menunjukkan jumlah PUK laki-laki mencapai 108,12 juta orang, sedangkan PUK perempuan sebanyak 106,83 juta orang, dengan selisih 1,22 juta orang. Adapun di tahun 2029, jumlah PUK laki-laki diproyeksikan mencapai 114,46 juta orang, sementara PUK perempuan sebanyak 113,74 juta orang, dengan selisih 0,71 juta orang. Dari proyeksi tersebut, terdapat peningkatan laju pertumbuhan penduduk antara tahun 2024 ke 2025, yaitu sebesar 1,25 persen untuk PUK laki-laki dan 1,33 persen untuk PUK perempuan. Kemudian, diproyeksikan laju pertumbuhan PUK turun secara perlahan hingga mencapai 1,05 persen untuk PUK laki-laki dan 1,19 persen untuk PUK perempuan pada tahun 2029.



Gambar 5.7 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Jenis Kelamin

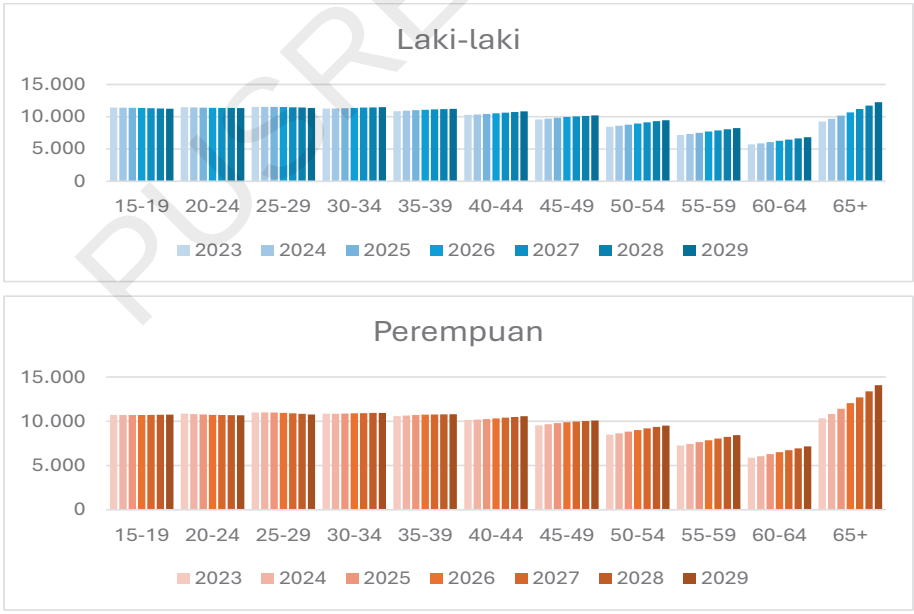
Selanjutnya berdasarkan kelompok umur, jumlah PUK di kelompok umur 30 tahun ke bawah diproyeksikan relatif tidak berubah antar tahunnya dengan jumlah berkisar di angka 22 juta orang. Sebaliknya, jumlah PUK yang berada di atas kelompok umur 30 tahun diproyeksikan meningkat setiap tahunnya sebagai cerminan dari peningkatan angka harapan hidup yang pada tahun 2024 ini sudah mencapai 75,02 tahun (hasil long form SP2020). Peningkatan terbesar diproyeksikan berada pada kelompok umur 65 tahun ke atas, dengan selisih hingga 5,83 juta orang antara 2024 dan 2029. Di tahun 2029, diproyeksikan jumlah PUK berusia 65 tahun ke atas mencapai 26,33 juta orang, jauh lebih tinggi dari kelompok umur lainnya.

PUSPENAKER



Gambar 5.8 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur (dalam ribu penduduk)

Pola serupa juga terlihat jika dipisahkan berdasarkan jenis kelamin. Jumlah PUK laki-laki dan perempuan untuk kelompok usia di bawah 50 tahun tidak terlalu berbeda antara tahun 2024 dan 2029. Sebaliknya, PUK laki-laki dan PUK perempuan diproyeksikan mengalami pertumbuhan yang cukup besar pada kelompok umur 50 tahun ke atas. Pada kelompok umur ini, PUK perempuan diproyeksikan tumbuh lebih besar dibandingkan PUK laki-laki. Dengan demikian, PUK laki-laki pada kelompok umur 65 tahun ke atas diproyeksikan meningkat dari 9,67 juta orang di tahun 2024 menjadi 12,25 juta orang pada tahun 2029, sementara PUK perempuan pada kelompok umur tersebut meningkat dari 10,82 juta orang di tahun 2024 menjadi 14,07 juta orang pada tahun 2029.

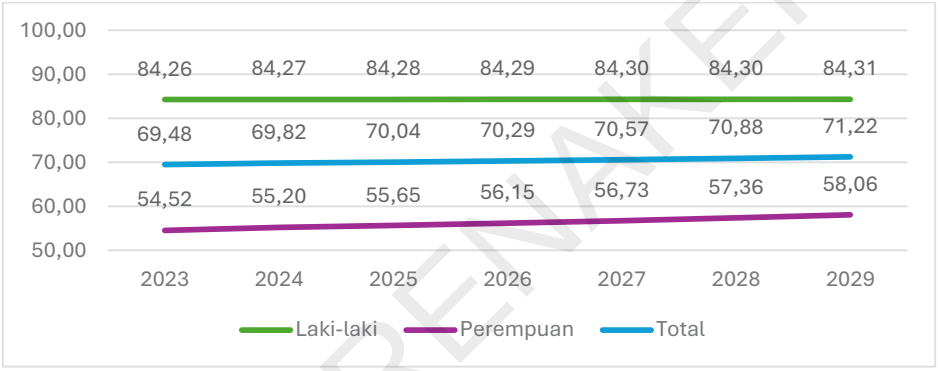


Gambar 5.9 Proyeksi Penduduk Usia Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (dalam ribu penduduk)

PUSREVAKER

C. Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Angkatan Kerja

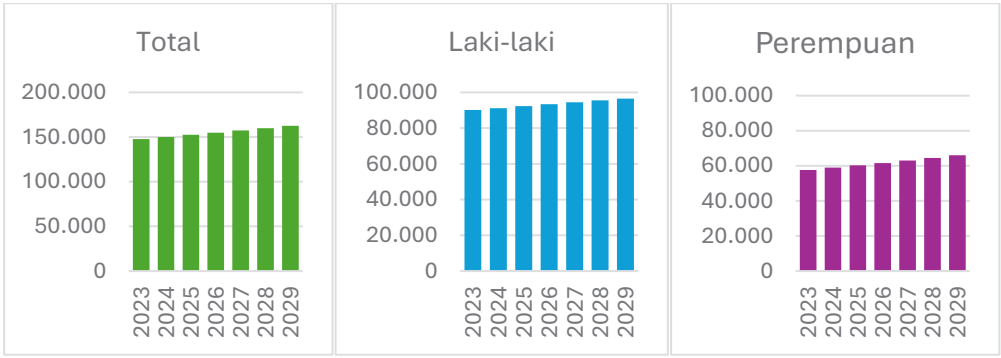
Proyeksi TPAK dan AK yang disajikan dalam subbab ini dihitung dengan menggunakan skenario BAU. Dalam skenario ini, TPAK diproyeksikan meningkat dari sebesar 69,82 persen di tahun 2024 menjadi 71,22 persen di tahun 2029. TPAK laki-laki diproyeksikan meningkat sedikit (0,04%) dari sebesar 84,27 persen di tahun 2024 menjadi 84,31 persen di tahun 2029. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja laki-laki sudah optimal. Sebaliknya, TPAK perempuan diproyeksikan meningkat cukup besar (2,86%) dari sebesar 55,20 persen di tahun 2024 menjadi 58,06 persen di tahun 2029, seiring dengan target pemerintah untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pasar kerja.



Gambar 5.10 Proyeksi TPAK n Tahun 2024-2029 menurut Jenis Kelamin

Dari sisi jumlah AK, diproyeksikan akan mengalami peningkatan hingga 12,45 juta orang, dari sebanyak 150,08 juta orang di tahun 2024 menjadi 162,53 juta orang pada tahun 2029. Berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa proyeksi jumlah AK menunjukan perbedaan yang cukup besar antara jumlah AK laki-laki dan perempuan. AK laki-laki diproyeksikan meningkat sekitar 5,38 juta orang, dari sebesar 91,11 juta orang di tahun 2024 menjadi 96,49 juta orang pada tahun 2029. Sementara itu, AK perempuan diproyeksikan meningkat sekitar 7,07 juta orang, dari sebanyak 58,97 juta orang di tahun 2024 menjadi 66,04 juta orang pada tahun 2029.

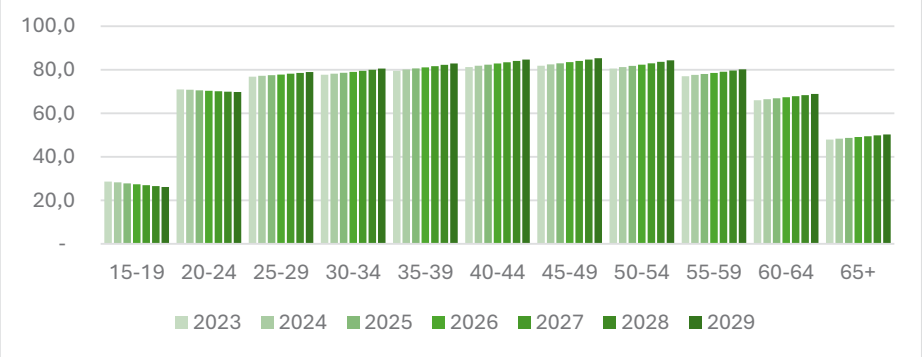
PUSRENAKER



Gambar 5.11 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

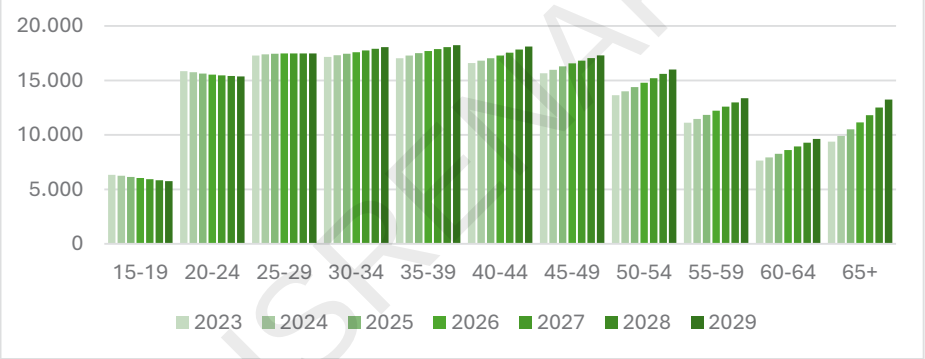
Sementara itu, proyeksi TPAK menurut kelompok umur menunjukkan dua pola utama. Pada pola pertama, TPAK pada kelompok umur di bawah 25 tahun diproyeksikan menurun setiap tahunnya sebagai respon atas target peningkatan partisipasi sekolah tingkat menengah dan perguruan tinggi. Penurunan akan lebih besar terjadi pada kelompok umur 15-19 tahun, yaitu minus 2,10 persen, seiring dengan ditetapkannya wajib belajar 12 tahun di Indonesia. Adapun penurunan untuk kelompok umur 20-24 tahun diproyeksikan sebesar 1,02 persen, mengingat masih terbatasnya akses untuk menempuh pendidikan tingkat perguruan tinggi. Kemudian, pola kedua dari proyeksi TPAK menunjukan adanya peningkatan untuk kelompok umur 25 tahun ke atas. Peningkatan TPAK tertinggi di tahun 2029 berasal dari kelompok umur 50-54 tahun yang meningkat sebesar 3,09 persen. Di sisi lain, TPAK pada kelompok umur 55 tahun ke atas relatif lebih rendah, hal tersebut berkaitan dengan kebijakan usia pensiun yang secara umum diberlakukan ketika seseorang sudah mencapai usia 58 tahun.

PUSREVAKER



Gambar 5.12 Proyeksi TPAK Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur

Dari sisi jumlah AK, diproyeksikan akan ada peningkatan yang cukup besar pada kelompok usia 50 tahun ke atas, termasuk mereka yang sudah lansia. Pada tahun 2029, AK usia 60-64 tahun diproyeksi akan mencapai 9,63 juta orang dan AK usia 65 tahun akan mencapai 13,24 juta orang.

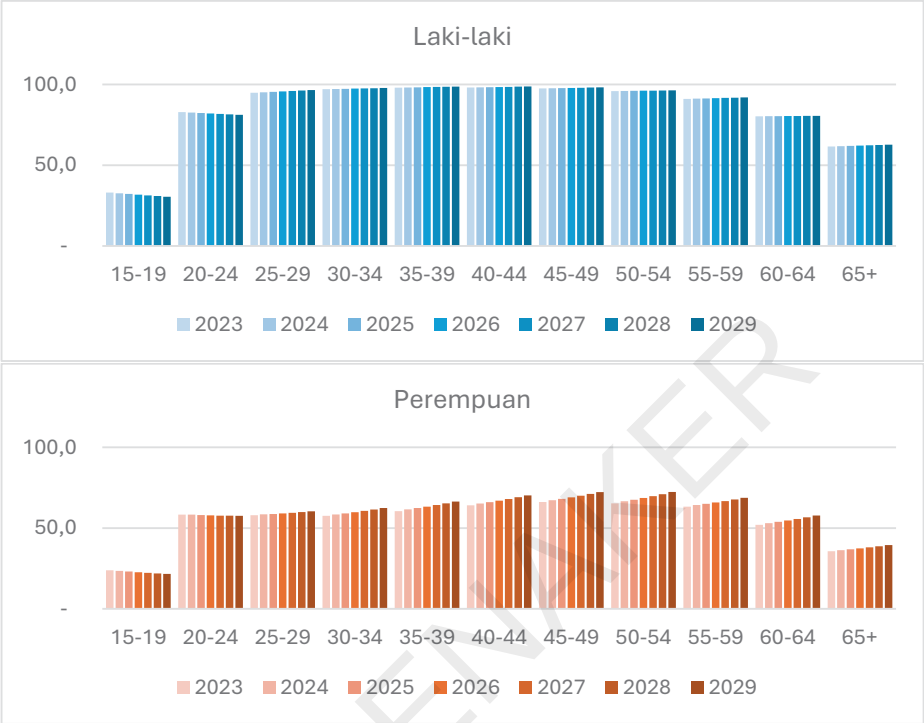


Gambar 5.13 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional menurut Kelompok Umur (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Seperti sudah disampaikan sebelumnya, TPAK laki-laki cenderung stabil antar tahunnya. Ketika dilihat lebih detail menurut kelompok umur, hal ini dikarenakan TPAK laki-laki pada kelompok umur 25 hingga 54 tahun sudah di atas 95 persen. Dengan kata lain, hampir seluruh laki-laki di kelompok umur produktif sudah berpartisipasi dalam pasar kerja. TPAK laki-laki kemudian semakin menurun seiring semakin tuanya kelompok umur. Sebaliknya, TPAK perempuan diproyeksikan akan semakin meningkat. Namun, TPAK perempuan pada kelompok umur 25-29 tahun dan 30-34 tahun masih lebih rendah dari TPAK kelompok umur 30-50 tahun. Salah satu penyebabnya

PUSNAKER

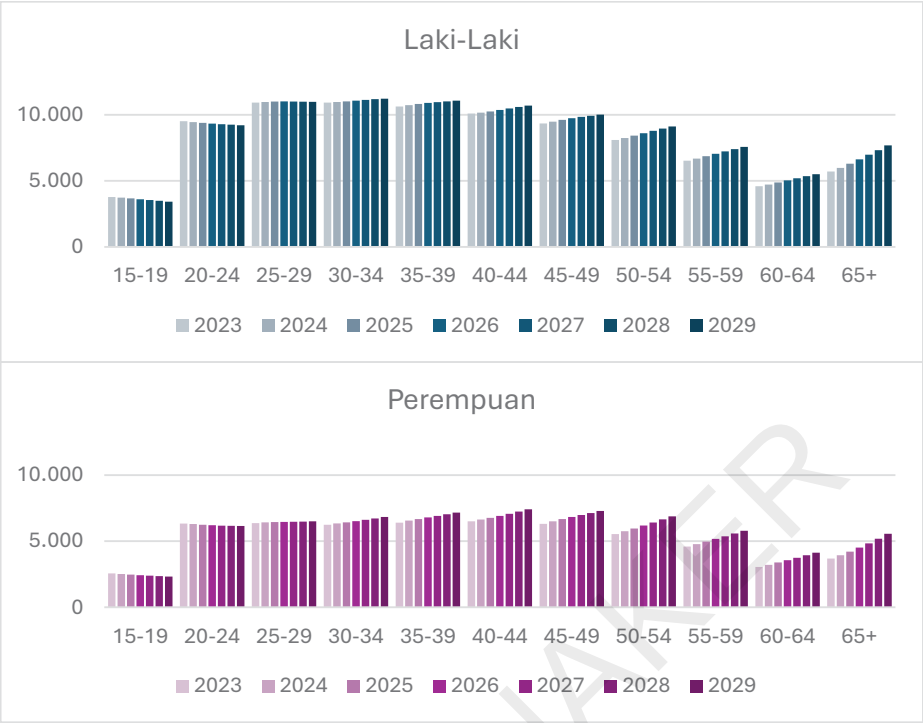
adalah tanggung jawab pengasuhan anak yang sering kali masih lebih banyak dilakukan oleh perempuan.



Gambar 5.14 Proyeksi TPAK Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

Dari sisi jumlah AK, diproyeksikan akan ada penurunan jumlah AK laki-laki dan perempuan pada kelompok umur 15-24 tahun seiring dengan meningkatnya partisipasi sekolah. Jumlah ini kemudian meningkat seiring dengan semakin tuanya kelompok umur. Peningkatan terbesar jumlah AK, baik laki-laki maupun perempuan, antara tahun 2024 dan 2029 diproyeksikan terdapat pada kelompok umur 65 tahun ke atas.

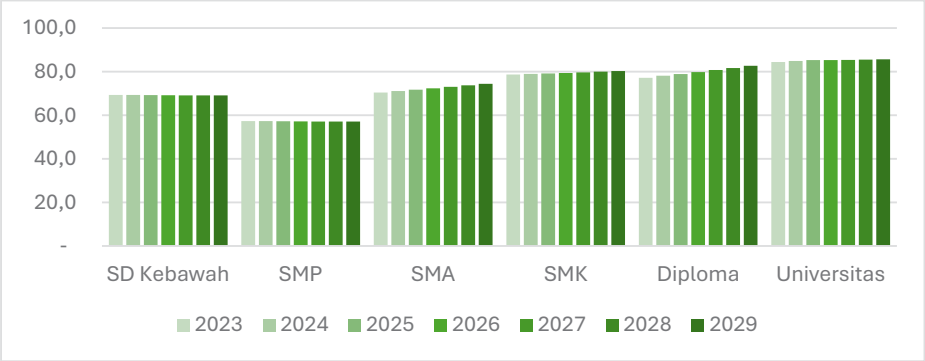
PUSREVNAKER



Gambar 5.15 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

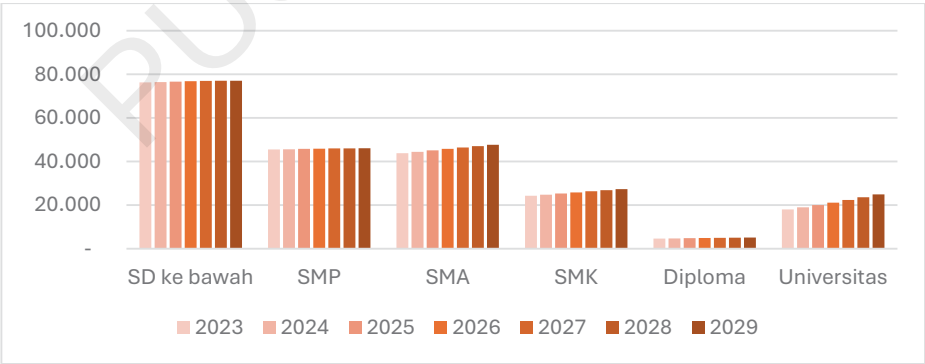
TPAK menurut tingkat pendidikan diproyeksikan akan memiliki dua pola. Pertama, TPAK pendidikan rendah, yaitu SD dan SMP diproyeksikan akan menurun perlahan seiring dengan akan diterapkannya wajib belajar 12 tahun secara nasional. Namun, penurunan antara tahun 2024 ke 2029 masih relatif kecil, sekitar 0,2 persen untuk masing-masing jenjang. Pada tahun 2029, diproyeksikan TPAK SD kebawah akan menurun menjadi sebesar 69,08 persen dan TPAK SMP menurun menjadi 57,07 persen. Kedua, TPAK pendidikan menengah dan tinggi diproyeksikan akan meningkat. TPAK SMA akan naik dengan cukup pesat dari sebesar 71,11 persen di tahun 2024 menjadi 74,42 persen pada tahun 2029. TPAK SMK juga akan meningkat, tetapi hanya sekitar 1,29 persen, yaitu menjadi 80,27 persen pada tahun 2029. TPAK diploma diproyeksikan meningkat lebih tinggi (4,56%) dibandingkan universitas (0,76%). Peningkatan TPAK lulusan diploma relatif lebih rendah karena banyak yang memilih langsung melanjutkan ke jenjang S1. Pada tahun 2029 diproyeksikan TPAK diploma sebesar 82,66 persen dan perguruan tinggi sebesar 85,65 persen.

PUSPENAKER



Gambar 5.16 Proyeksi TPAK Tingkat Nasional menurut Pendidikan, Tahun 2024-2029

Pada proyeksi jumlah AK menurut pendidikan, tingkat pendidikan penduduk Indonesia ditargetkan meningkat, sehingga jumlah AK berpendidikan SD dan SMP turun. Sementara itu, wajib belajar 12 tahun yang akan diterapkan secara nasional berimplikasi pada peningkatan jumlah penduduk yang lulus dari SMA dan SMK. AK yang berpendidikan SMA diproyeksikan meningkat sebanyak 3,88 juta orang, dari 31,59 juta orang di tahun 2024 menjadi 35,47 juta orang pada tahun 2029. AK yang berpendidikan SMK diproyeksikan meningkat sebanyak 2,38 juta orang, dari 19,58 juta orang di tahun 2024 menjadi 21,96 juta orang pada tahun 2029. Sementara itu, peningkatan terbesar diproyeksikan berasal dari AK berpendidikan universitas yang meningkat sebanyak 5,21 juta orang, dari 16,11 juta orang pada 2024 menjadi 21,32 juta orang pada 2029.

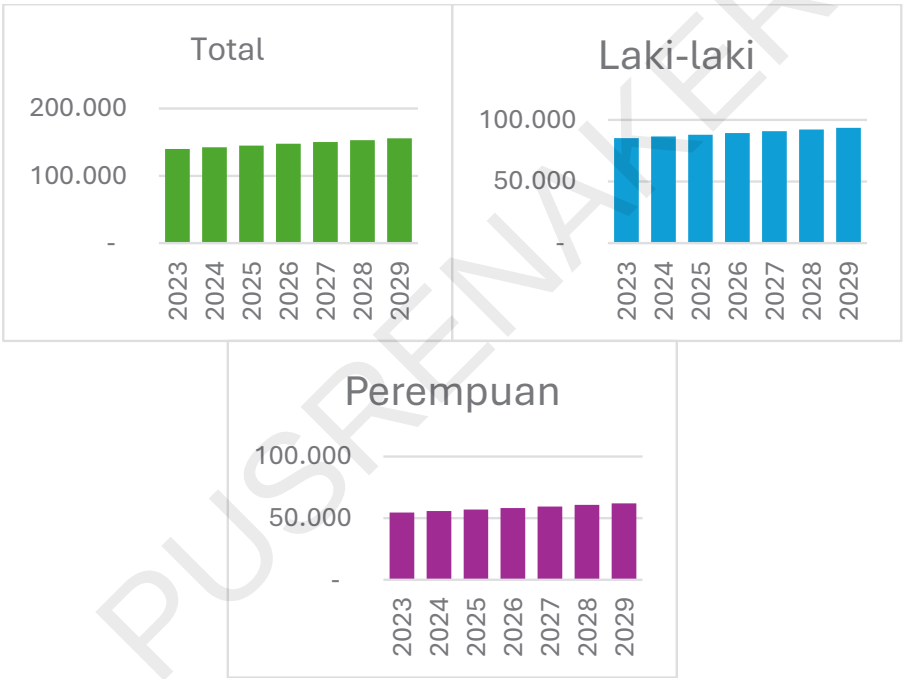


Gambar 5.17 Proyeksi Angkatan Kerja Tingkat Nasional menurut Pendidikan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

PUSREVKER

D. Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja

Perkiraan kebutuhan tenaga kerja dilandaskan pada permodelan ekonomi yang dilakukan oleh Wikarya (2024). Kebutuhan tenaga kerja diproyeksikan meningkat sebanyak 13,21 juta orang, dari 142,42 juta orang di tahun 2024 menjadi 155,63 juta orang pada tahun 2029. Jika dibandingkan antara laki-laki dan perempuan, jumlah tenaga kerja laki-laki yang dibutuhkan jauh lebih banyak dibandingkan jumlah tenaga kerja perempuan. Pada tahun 2029, diproyeksikan kebutuhan tenaga kerja lagi-laki mencapai 93,60 juta orang, sedangkan kebutuhan tenaga kerja perempuan hanya sekitar 62,03 juta orang.

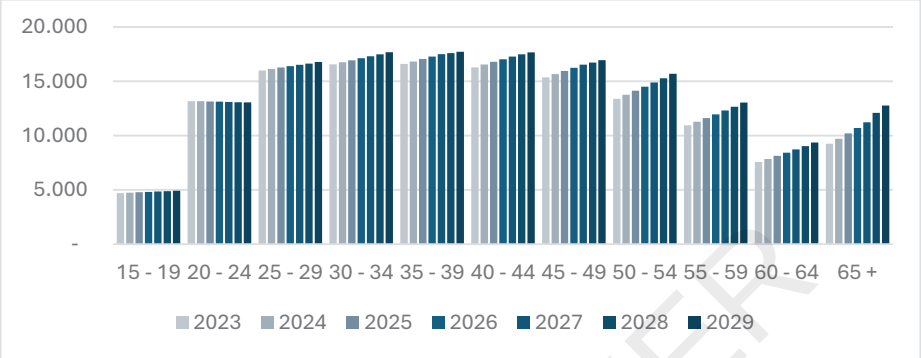


Gambar 5.18 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Berdasarkan hasil proyeksi, kebutuhan tenaga kerja terbanyak berada pada kelompok umur antara 25 hingga 49 tahun, dengan kisaran kebutuhan di tahun 2029 di atas 16 juta orang per kelompok umur. Selain itu, terdapat perbedaan pola pada proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut kelompok umur. Kebutuhan tenaga kerja untuk usia sekolah 15-19 tahun dan untuk usia 20-24 tahun relatif stagnan. Sebaliknya, kebutuhan tenaga kerja meningkat

PUSRENAKER

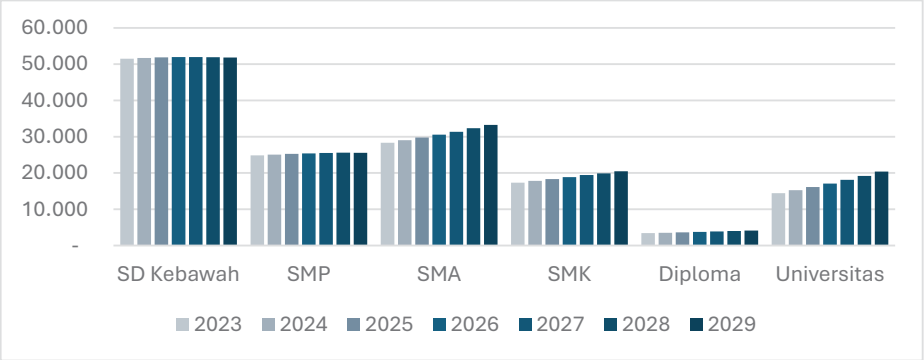
cukup besar untuk kelompok umur di atas 25 tahun. Tambahan terbanyak diproyeksikan terjadi pada kelompok umur 65 tahun ke atas, yaitu sekitar 3 juta orang, dari 9,72 juta orang di tahun 2024 menjadi 12,77 juta orang pada tahun 2029.



Gambar 5.19 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional menurut Kelompok Umur (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Pada tahun 2029, diproyeksikan kebutuhan tenaga kerja berpendidikan SD ke bawah masih mencapai 51,82 juta orang, atau 33,30 persen dari total kebutuhan. Peningkatan kebutuhan terbanyak diperkirakan terdapat pada tenaga kerja berpendidikan SMA umum dan universitas. Kebutuhan untuk tenaga kerja berpendidikan SMA umum diproyeksi meningkat sebanyak 4,21 juta orang, yaitu dari 29,04 juta orang di tahun 2024 menjadi 33,25 juta orang pada tahun 2029 (21,37 persen dari total kebutuhan). Kebutuhan untuk tenaga kerja berpendidikan universitas diproyeksi meningkat sebanyak 5,15 juta orang, yaitu dari 15,26 juta orang di tahun 2024 menjadi 20,41 juta orang pada tahun 2029 (13,12 persen dari total kebutuhan).

PUSLATENAKER

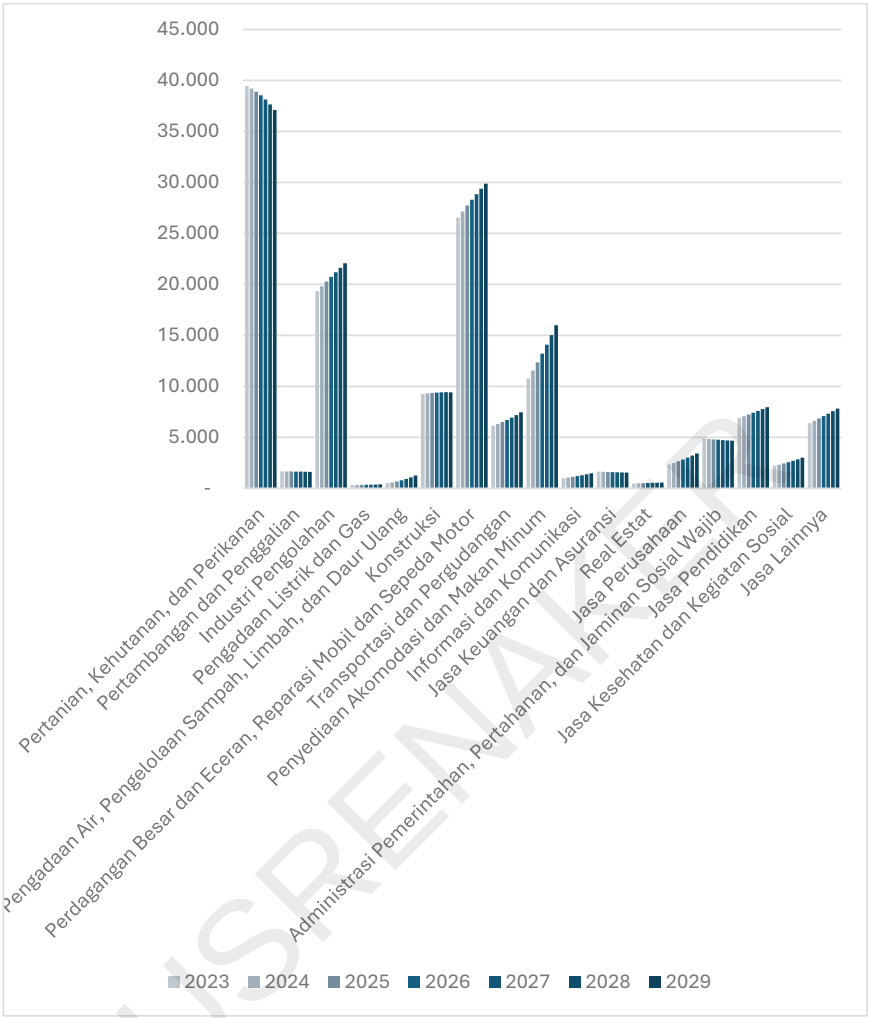


Gambar 5.20 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional menurut Tingkat Pendidikan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut sektor lapangan usaha juga berubah seiring dengan perkembangan perekonomian. Sektor pertanian, kehutanan dan perikanan masih menjadi sektor yang membutuhkan tenaga kerja dengan jumlah terbesar. Namun, sektor pertanian diproyeksikan akan membutuhkan lebih sedikit tenaga kerja dengan estimasi pengurangan 2,09 juta orang, yaitu dari 39,20 juta orang di tahun 2024 menjadi 37,11 juta orang pada tahun 2029. Setelah pertanian, sektor berikutnya yang diproyeksi akan membutuhkan tenaga kerja terbesar di tahun 2029 adalah sektor perdagangan (butuh 29,87 juta orang), industri pengolahan (butuh 22,06 juta orang), dan penyediaan akomodasi makan dan minum (butuh 15,99 juta orang).

Selain pertanian, sektor lain yang diproyeksi akan mengalami penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan adalah sektor pertambangan, sektor jasa keuangan dan asuransi, dan sektor administrasi pemerintahan. Penurunan kebutuhan di sektor pertambangan relatif kecil secara jumlah, namun dapat terjadi sebagai implikasi mulai dilakukannya peralihan ke energi terbarukan. Sebaliknya, sektor yang diproyeksikan paling banyak mengalami peningkatan kebutuhan tenaga kerja adalah sektor penyediaan akomodasi dan makan minum (meningkat 4,44 juta orang), serta sektor perdagangan (meningkat 2,72 juta orang).

PUSRENAKER

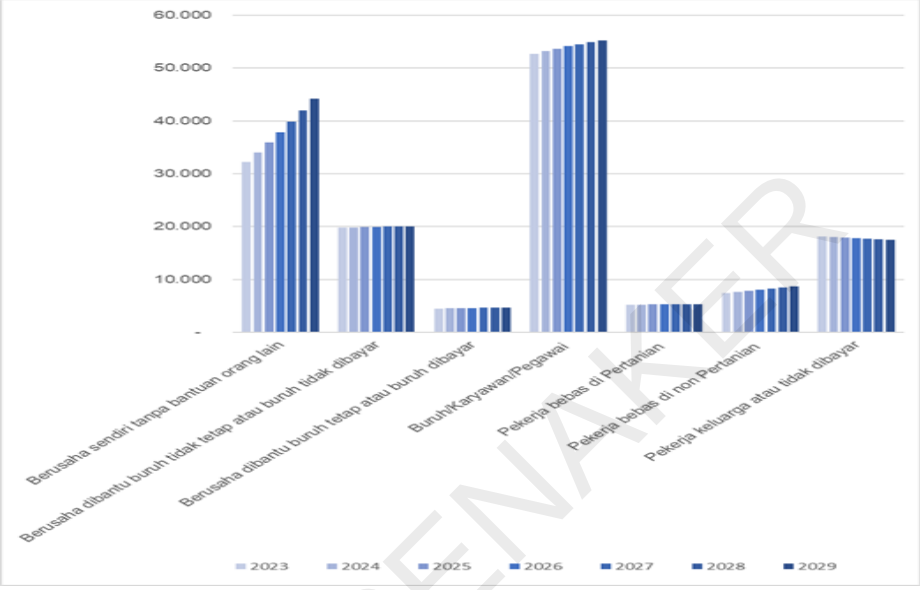


Gambar 5.21 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional Tahun 2024-2029 menurut Lapangan Usaha

Berdasarkan status pekerjaannya, kebutuhan tenaga kerja yang berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain dan yang berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai mengalami peningkatan yang cukup besar. Proyeksi peningkatan kebutuhan tenaga kerja yang berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain dapat mengindikasikan bahwa perekonomian ke depannya membutuhkan banyak wirausaha ataupun pekerja *gig*. Jumlahnya diproyeksikan meningkat hingga 10,21 juta orang, dari 34,01 juta orang di tahun 2024 menjadi 44,22 juta orang pada tahun 2029. Kebutuhan jumlah tenaga kerja yang berusaha

PUSRENAKER

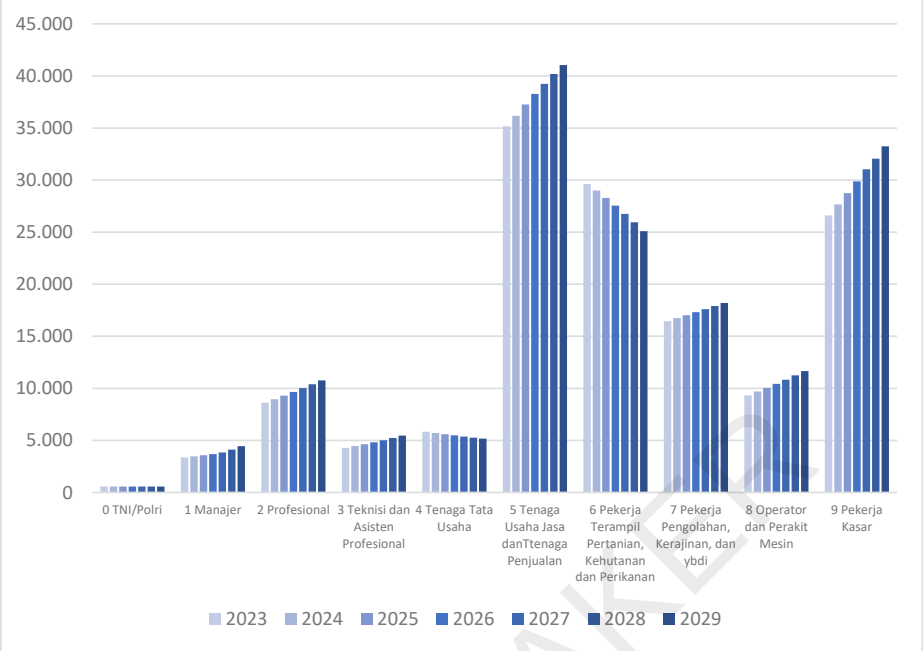
dan mempekerjakan orang lain, baik dibayar maupun tidak, diproyeksikan meningkat. Tak hanya itu, walaupun jumlah kebutuhan tenaga kerja yang menjadi buruh/karyawan/pegawai merupakan yang terbesar dan juga mengalami peningkatan, peningkatannya hanya berkisar 2,08 juta orang, dari 53,20 juta orang di tahun 2024 menjadi 55,28 juta orang pada tahun 2029.



Gambar 5.22 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional menurut Status Pekerjaan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut jabatan menunjukan masih lebih dominannya kebutuhan untuk Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan dan Pekerja Kasar. Peningkatan kebutuhan tenaga kerja terbesar diproyeksikan akan dialami oleh jabatan Pekerja Kasar, yaitu sebanyak 5,57 juta orang, dari 27,68 juta orang di tahun 2024 menjadi 33,23 juta orang pada tahun 2029. Kebutuhan untuk Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan diproyeksikan meningkat sebanyak 4,87 juta orang, dari 36,17 juta orang di tahun 2024 menjadi 41,05 juta orang pada tahun 2029. Sementara itu, kebutuhan untuk Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan diproyeksikan menurun hingga 3,90 juta orang, dari 28,99 juta orang di tahun 2024 menjadi 25,09 juta orang pada tahun 2029.

PUSPENAKER



Gambar 5.23 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Tingkat Nasional Menurut Jenis Jabatan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Tabel 5.6. Proyeksi Tambahan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan Tingkat Nasional Tahun 2025-2029 (Orang)

STATUS PEKERJAAN	TINGKAT PENDIDIKAN						JUMLAH
	SD ke bawah	SMP	SMA UMUM	SMA KEJURUAN	DIPLOMA I/II/III	UNIVER-SITAS	
Berusaha Sendiri tanpa bantuan orang lain	(39.372)	238.132	2.719.069	1.667.019	391.497	3.354.340	8.330.685
Berusaha dibantu buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar	(457)	2.767	31.591	19.368	4.549	38.972	96.790
Berusaha dibantu Buruh tetap/buruh dibayar	(439)	2.657	30.333	18.597	4.367	37.420	92.935
Pekerja/Buruh/ Karyawan	(7.571)	45.793	522.875	320.566	75.285	645.037	1.601.984
Pekerja Bebas di Pertanian	(176)	1.067	12.183	7.469	1.754	15.030	37.327
Pekerja Bebas di non Pertanian	(4.263)	25.785	294.416	180.502	42.391	363.202	902.033
Pekerja keluarga atau pekerja tak dibayar	2.105	(12.729)	(145.341)	(89.106)	(20.926)	(179.297)	(445.294)
JUMLAH	(50.175)	303.471	3.465.128	2.124.416	498.916	4.274.704	10.616.460

PUSREVAKER

Proyeksi tambahan kebutuhan tenaga kerja menurut status pekerjaan dan tingkat pendidikan tahun 2025-2029, dapat dijadikan dasar untuk melakukan pelatihan. Dengan mengambil tambahan kebutuhan tenaga kerja dengan status Berusaha Sendiri tanpa bantuan orang lain dan Berusaha dibantu buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar dengan pendidikan SMP dan SMA Umum maka selama periode tersebut ditargetkan sebanyak 2.991.559 orang yang dapat dijadikan target pelatihan untuk menjadi wirausaha mandiri, bila jumlah tersebut bagi dengan 5 (lima) tahun periode maka setiap tahun harus dilakukan pelatihan wirausaha mandiri sebanyak 598.312 orang dan bila dalam 1 (satu) paket pelatihan minimal 16 orang maka dalam setahun harus ada sebanyak 37.394 paket pelatihan secara nasional.

Dari sisi yang lain dikaitkan dengan pemagangan maka dapat di gambarkan dengan mengambil proyeksi tambahan kebutuhan tenaga kerja dengan status pekerjaan kerja/Buruh/Karyawan dan pendidikan SMA Umum serta SMA Kejuruan maka terdapat 843.441 orang dan bila jumlah tersebut bagi dengan 5 (lima) tahun periode maka setiap tahun harus dilakukan pemagangan sebanyak 168.688 orang secara nasional agar dapat lebih meningkattkan pengalaman mereka sebagai peningkatan daya saing untuk dapat diterima bekerja.

PUSREVAKER

Tabel 5.7 Proyeksi Tambahan Kebutuhan Tenaga Kerja Menurut Status Pekerjaan dan Lapangan Usaha Tingkat Nasional Tahun 2025-2029 (Orang)

STATUS PEKERJAAN	LAPANGAN USAHA																	JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Berusaha Sendiri tanpa bantuan orang lain	(1.574.134)	(28.104)	1.427.315	35.704	472.831	48.259	1.710.300	766.244	2.903.023	272.720	(50.161)	43.146	610.029	(96.380)	573.664	449.122	767.105	8.330.685
Berusaha dibantu buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar	(18.289)	(327)	16.583	415	5.494	561	19.871	8.903	33.729	3.169	(583)	501	7.088	(1.120)	6.665	5.218	8.913	96.790
Berusaha dibantu Buruh tetap/buruh dibayar	(17.561)	(314)	15.923	398	5.275	538	19.080	8.548	32.386	3.042	(560)	481	6.805	(1.075)	6.400	5.010	8.558	92.935
Pekerja/Buruh/ Karyawan	(302.705)	(5.404)	274.471	6.866	90.925	9.280	328.889	147.348	558.249	52.444	(9.646)	8.297	117.308	(18.534)	110.315	86.366	147.514	1.601.984
Pekerja Bebas di Pertanian	37.327	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.327
Pekerja Bebas di non Pertanian	-	(2.559)	129.986	3.252	43.061	4.395	155.757	69.782	264.379	24.837	(4.568)	3.929	55.555	(8.777)	52.244	40.902	69.860	902.033
Pekerja keluarga atau pekerja tak dibayar	84.141	1.502	(76.293)	(1.908)	(25.274)	(2.580)	(91.420)	(40.958)	(155.173)	(14.578)	2.681	(2.306)	(32.607)	5.152	(30.664)	(24.007)	(41.004)	(445.294)
JUMLAH	(1.791.221)	(35.205)	1.787.985	44.727	592.311	60.454	2.142.478	959.868	3.636.591	341.634	(62.836)	54.048	764.178	(120.734)	718.624	562.612	960.946	10.616.460

Keterangan Lapangan Usaha:

1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
2. Pertambangan dan Penggalian
3. Industri Pengolahan
4. Pengadaan Listrik dan Gas
5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang
6. Konstruksi
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor
8. Transportasi dan Pergudangan
9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum
10. Informasi dan Komunikasi
11. Jasa Keuangan dan Asuransi
12. Real Estate
13. Jasa Perusahaan
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib
15. Jasa Pendidikan
16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial
17. Jasa Lainnya

PUSREVNAKER

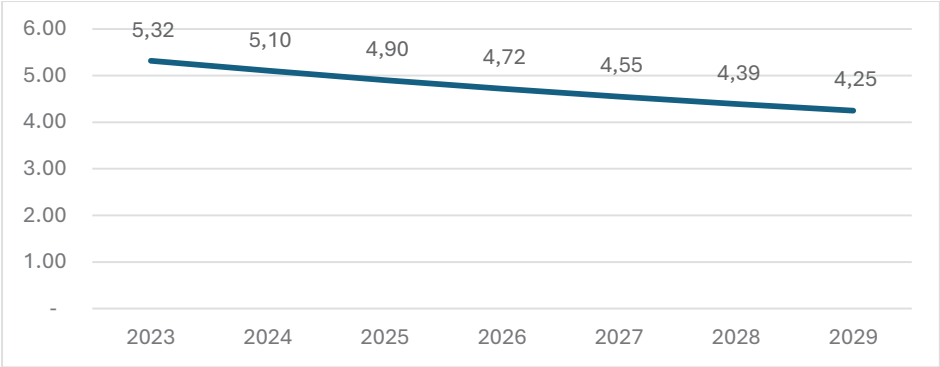
Dalam periode tahun 2025-2029, diperkirakan bahwa penempatan tenaga kerja terbesar terdapat pada lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum sebanyak 3,64 juta orang. Dengan status pekerjaan Berusaha Sendiri tanpa bantuan orang lain sebanyak 2,90 juta orang dan Pekerja/Buruh/Karyawan sebanyak 558 ribu orang. Ke depan, sektor penyediaan akomodasi dan makan minum akan terus menjadi salah satu motor penggerak utama penciptaan lapangan kerja di Indonesia. Dukungan pemerintah, inovasi teknologi, dan perubahan gaya hidup masyarakat menjadi pendorong utama bagi pertumbuhan sektor ini. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan jumlah pekerja, tetapi juga kualitas pekerjaan melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan keterampilan baru yang relevan.

Penempatan tenaga kerja terbesar kedua diperkirakan terdapat pada lapangan usaha Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor dengan jumlah sebanyak 2,14 juta orang, dengan status pekerjaan Berusaha Sendiri tanpa bantuan orang lain 1,71 juta orang dan Pekerja/Buruh/Karyawan 329 ribu orang. Sektor perdagangan besar dan eceran, serta reparasi mobil dan sepeda motor, memiliki potensi besar untuk menciptakan peluang kerja yang berkelanjutan di Indonesia. Dengan dukungan teknologi, urbanisasi, dan program pemerintah, sektor ini akan terus berkembang, menghadirkan lapangan kerja yang lebih bervariasi dan inklusif. Selain itu, inovasi dan digitalisasi akan memainkan peran penting dalam mendorong efisiensi dan daya saing sektor ini. Dengan fokus pada pengembangan keterampilan tenaga kerja, seperti pelatihan teknisi otomotif dan manajemen bisnis digital, Indonesia dapat memanfaatkan momentum ini untuk menciptakan ekonomi yang lebih produktif, inklusif, dan berkelanjutan.

E. Perkiraan Keseimbangan Pasar Kerja

Pertemuan antara persediaan (angkatan kerja) dan kebutuhan tenaga kerja tercermin dalam titik keseimbangan pasar kerja. Ketika jumlah persediaan lebih besar dari jumlah kebutuhan, maka akan terciptalah kelebihan persediaan kerja atau umum disebut sebagai jumlah penganggur terbuka. Rasio antara jumlah penganggur terbuka dengan jumlah angkatan kerja dikenal sebagai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). TPT antara tahun 2024 hingga tahun 2029 diproyeksikan terus mengalami penurunan, dari sebesar 5,10 persen di tahun 2024 menjadi 4,25 persen pada tahun 2029.

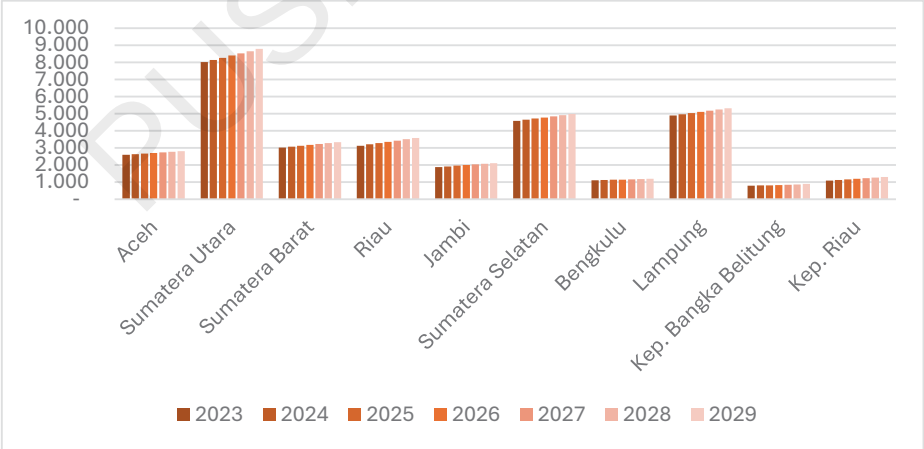
PUSPENAKER



Gambar 5.24 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Tingkat Nasional Tahun 2024-2029

1. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Sumatera

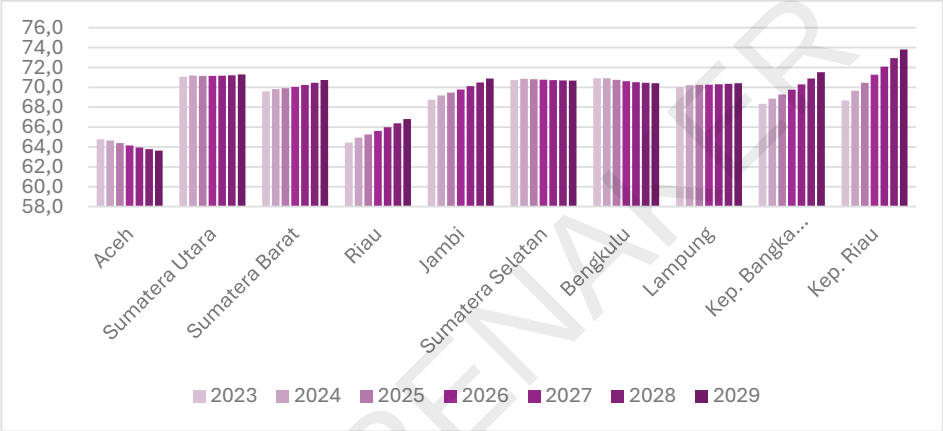
Angkatan kerja di wilayah Sumatera tersebar dengan jumlah terbanyak berada di Sumatera Utara. Angkatan kerja di Sumatera Utara juga diproyeksikan memiliki peningkatan tenaga kerja terbanyak, yaitu meningkat dari sebanyak 8,15 juta orang di tahun 2024 menjadi 8,79 juta orang pada tahun 2029. Provinsi dengan jumlah angkatan kerja terbanyak pada tahun 2029 berikutnya adalah Lampung (5,32 juta orang) dan Sumatera Selatan (4,97 juta orang). Sementara itu, provinsi dengan jumlah angkatan kerja paling sedikit adalah Kepulauan Bangka Belitung, Bengkulu, dan Kepulauan Riau.



Gambar 5.25 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Sumatera (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

PUSPENAKER

TPAK di wilayah Sumatera umumnya berkisar di angka 70 persen pada tahun 2029. Hampir seluruh provinsi diproyeksikan mengalami peningkatan TPAK dengan peningkatan terbesar dialami Kepulauan Riau (4,16%) dan Kepulauan Bangka Belitung (2,6%) pada periode 2024-2029. Provinsi yang diproyeksikan memiliki TPAK tertinggi pada tahun 2029 adalah Kepulauan Riau (73,82%), Kepulauan Bangka Belitung Bengkulu (71,52%), dan Sumatera Utara (71,30%). Sebaliknya, provinsi yang diproyeksikan memiliki TPAK terendah pada tahun 2029 adalah Aceh (63,64%) dan Riau (66,81%).

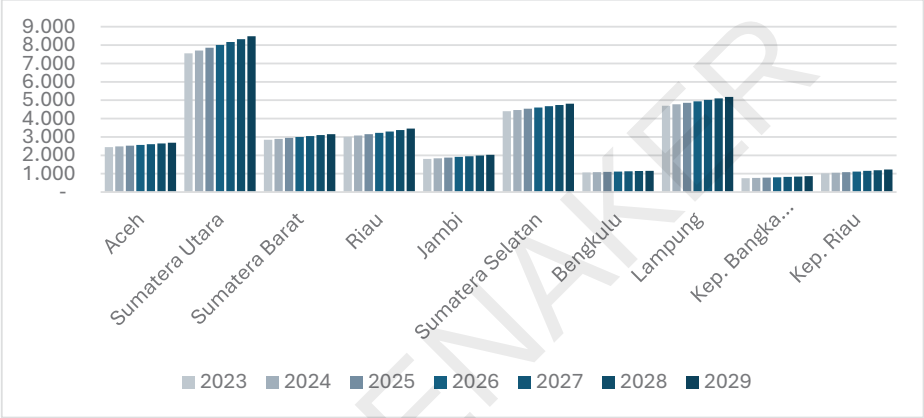


Gambar 5.26 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Sumatera Tahun 2024-2029

Sementara itu, perkiraan kebutuhan tenaga kerja untuk wilayah Sumatera paling banyak berada di Sumatera Utara dan Lampung. Diproyeksikan pada tahun 2029, Sumatera Utara akan membutuhkan 8,48 juta tenaga kerja dan Lampung akan membutuhkan 5,18 juta tenaga kerja. Provinsi dengan proyeksi peningkatan kebutuhan tenaga kerja tertinggi adalah Sumatera Utara, diikuti oleh Lampung dan Riau. Peningkatan perkiraan kebutuhan kerja di tiga provinsi tersebut sesuai dengan pembangunan infrastruktur yang diusung pemerintah sebagai salah satu misi dari RPJPN 2025-2045 dalam penciptaan konektivitas antar wilayah untuk mendukung mobilisasi logistik yang andal dan efisien, menjadikan Provinsi Sumatera Utara, Lampung, dan Riau masuk ke dalam koridor utama pembangunan Jalan Tol Trans Sumatera yang juga bersebelahan dengan Alur Laut Kepulauan Indonesia I (ALKI I) di sisi utara dan konektivitasnya melalui

PUSPENAKER

pembangunan Global Port di Sumatera Utara dan Riau. Sumatera Utara diproyeksikan memiliki salah satu Kawasan Metropolitan yang juga masuk ke dalam koridor Kawasan Strategis Industri. Selain pembangunan jalan tol yang menjadi gerbang penghubung antar pulau di Lampung, misi pemerintah dalam pemerataan akses kelistrikan (RPJPN 2025-2045) juga terlihat dalam pembangunan beberapa bendungan, yang selain menjadi sumber tenaga listrik juga mendukung aliran irigasi yang memperkuat posisi Lampung sebagai lumbung pangan nasional dalam Kawasan Strategis Agrikultur Ketahanan Pangan.

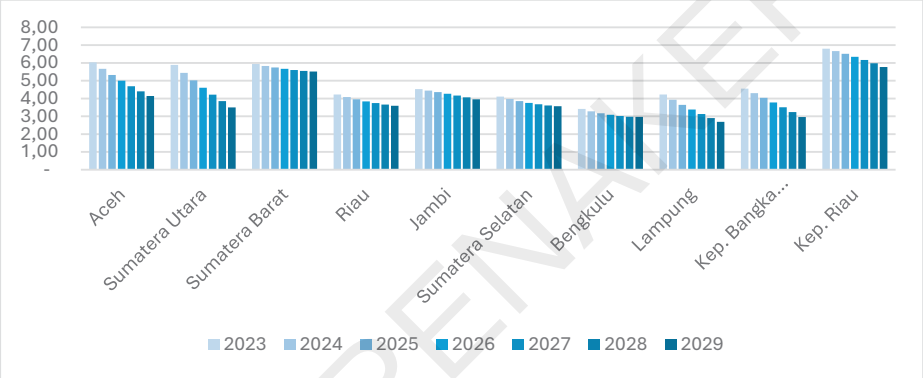


Gambar 5.27 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Sumatera (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Dengan dinamika penawaran AK dan kebutuhan tenaga kerja, diproyeksikan TPT seluruh provinsi di wilayah Sumatera akan mengalami penurunan. Penurunan TPT terbesar diproyeksi berada di Sumatera Utara, dimana TPT menurun dari 5,89 persen di tahun 2023 menjadi 3,5 persen di tahun 2029. Sementara itu, provinsi yang diproyeksikan memiliki TPT tertinggi pada tahun 2029 adalah Kepulauan Riau (5,77%) dan Sumatera Barat (5,51%). Angka TPT Kepulauan Riau yang tinggi ini diharapkan akan menurun seiring dengan pembangunan tiga Kawasan Ekonomi Khusus yaitu KEK Batam Aero, KEK Nongsa, dan KEK Galang Bantang di Kepulauan Riau. Pembangunan 3 KEK di Kepulauan Riau merupakan pembangunan terbanyak jika mengingat total pembangunan KEK di Wilayah Sumatera berjumlah 6 pembangunan. Sementara itu, Sumatera Barat bukan termasuk dalam kawasan pembangunan ruas

PUSRENAKER

utama pembangunan Tol Trans Sumatera sehingga belum terdapatnya konektivitas yang dapat membercepat akses mobililasi ke Sumatera Barat yang dapat memicu pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kebutuhan kerja untuk dapat menurunkan tingkat pengangguran, meskipun begitu terdapat rencana pembangunan ruas pendukung yang akan menghubungkan Sumatera Barat dengan Riau lewat jalan tol yang masih dalam proses pembangunan konstruksi untuk menghubungkan Kota Padang, Kota Bukittinggi dan Kota Pekan Baru (KPPIP, 2023). Provinsi yang diproyeksikan akan dapat menurunkan TPT hingga di bawah tiga persen pada tahun 2029 adalah Bengkulu (2,97%), Kepulauan Bangka Belitung (2,96%), dan Lampung (2,69%).

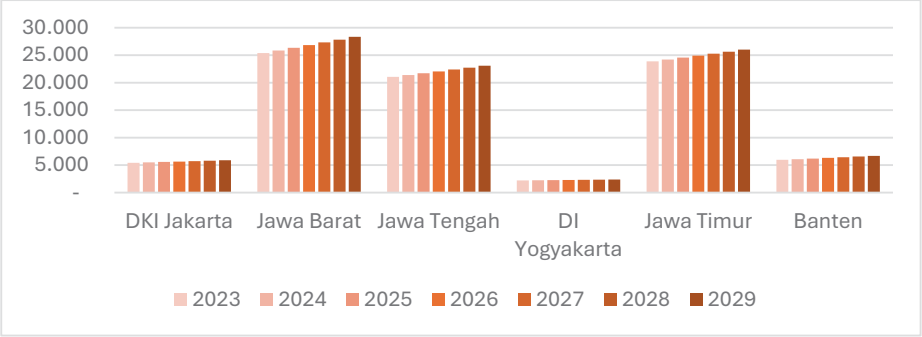


Gambar 5.28 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Sumatera Tahun 2024-2029

2. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Jawa

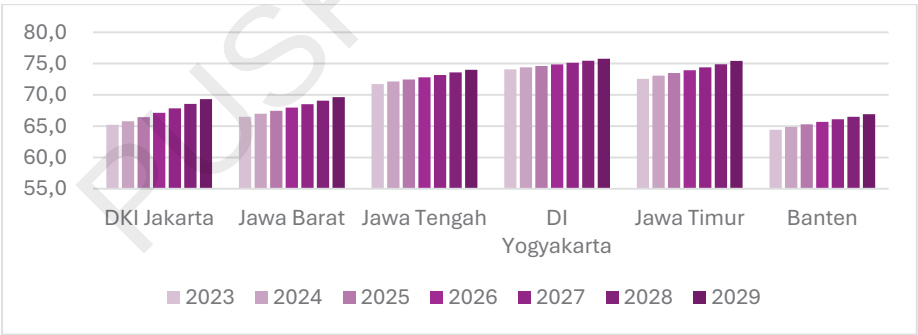
Di wilayah Jawa dan di Indonesia secara umum, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur masih menjadi penyedia terbesar angkatan kerja. Pada tahun 2029, diproyeksikan jumlah angkatan kerja Jawa Barat mencapai 28,33 juta orang, Jawa Timur mencapai 26,00 juta orang, dan Jawa Tengah mencapai 23,08 juta orang. Sementara itu, jumlah angkatan kerja paling rendah berada di DI Yogyakarta dengan proyeksi 2,37 juta orang pada tahun 2029.

PUSRENAKER



Gambar 5.29 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Jawa (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

TPAK provinsi di wilayah Jawa juga diproyeksikan meningkat antara tahun 2024-2029. Peningkatan terbesar diproyeksikan akan dialami oleh DKI Jakarta dari sebesar 65,78 persen di tahun 2024 menjadi 69,31 persen pada tahun 2029, meningkat sebesar 3,53 persen. Peningkatan terbesar kedua diproyeksikan akan dialami oleh Jawa Barat, dari sebesar 66,98 persen di tahun 2024 menjadi 69,65 persen pada tahun 2029, meningkat sebesar 2,66 persen. Namun, TPAK tertinggi pada tahun 2029 diproyeksikan akan dialami oleh DI Yogyakarta (75,76%) dan Jawa Timur (75,42%). Sementara itu, TPAK terendah pada tahun 2029 diproyeksikan akan dialami oleh Banten (66,92%).

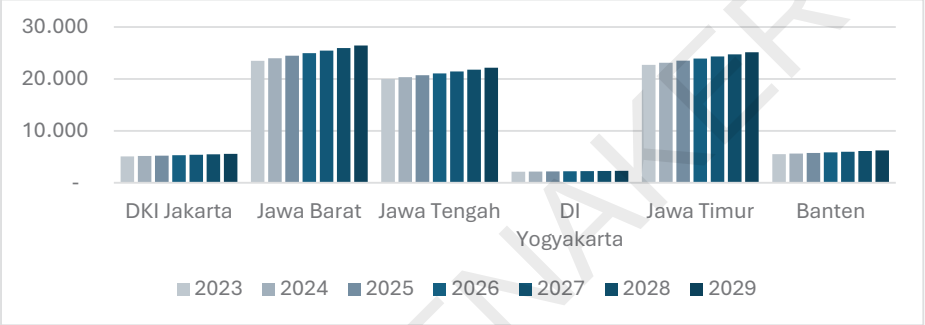


Gambar 5.30 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Jawa Tahun 2024-2029

Sebagai pusat perekonomian, kebutuhan tenaga kerja di Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur merupakan yang tertinggi di Indonesia. Diproyeksikan bahwa pada tahun 2029, kebutuhan tenaga kerja akan mencapai 26,44 juta orang di Jawa Barat, sebanyak 25,15 juta

PUSRENAKER

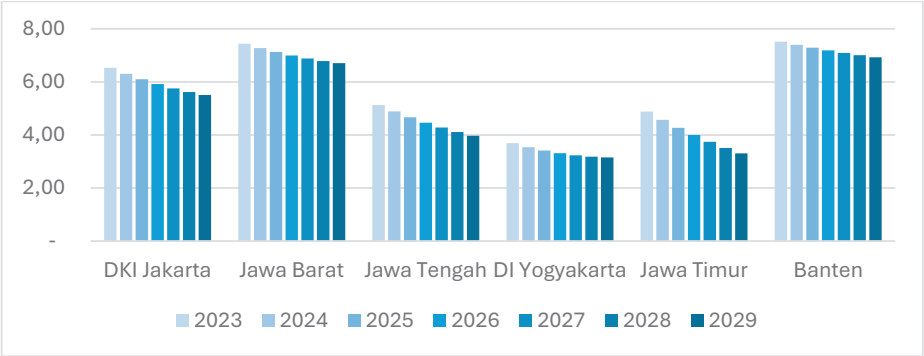
orang di Jawa Timur, dan 22,16 juta orang di Jawa Tengah. Tingginya angka kebutuhan tenaga kerja di ketiga provinsi ini disebabkan oleh fokus pembangunan tiga kawasan metropolitan, yang didukung oleh arah kebijakan Kawasan Strategis Industri. Kebijakan ini mencakup pengembangan teknologi ramah lingkungan seperti green chemistry, green nanotechnology, dan energi terbarukan di bagian utara Pulau Jawa. Kebutuhan tenaga kerja juga dipacu oleh pembangunan infrastruktur pendukung, termasuk jaringan jalan tol sebagai penghubung utama serta pembangunan bendungan untuk mendukung kebutuhan ketenagalistrikan (RPJPN, 2025-2045).



Gambar 5.31 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Jawa Tahun 2024-2029

Dinamika ketenagakerjaan di wilayah Jawa berimplikasi pada semakin berkurangnya jumlah penganggur. Akan tetapi, keenam provinsi diproyeksikan masih akan memiliki TPT di atas tiga persen pada tahun 2029. Penurunan terbesar diproyeksikan terjadi di Jawa Timur yang turun sebesar 1,26 persen yaitu dari 4,57 persen di tahun 2024 menjadi 3,31 persen pada tahun 2029. Adapun tiga provinsi dengan TPT tertinggi pada tahun 2029 adalah Banten (6,93%), Jawa Barat (6,71%), dan DKI Jakarta (5,50%).

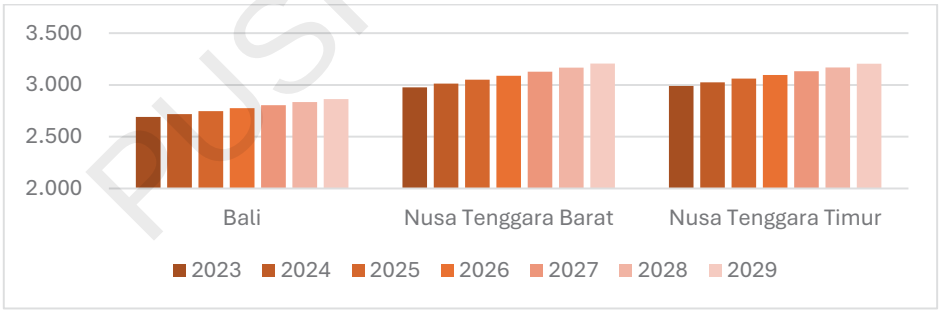
PUSREVNAKER



Gambar 5.32 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Jawa Tahun 2024-2029

3. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Bali Nusa

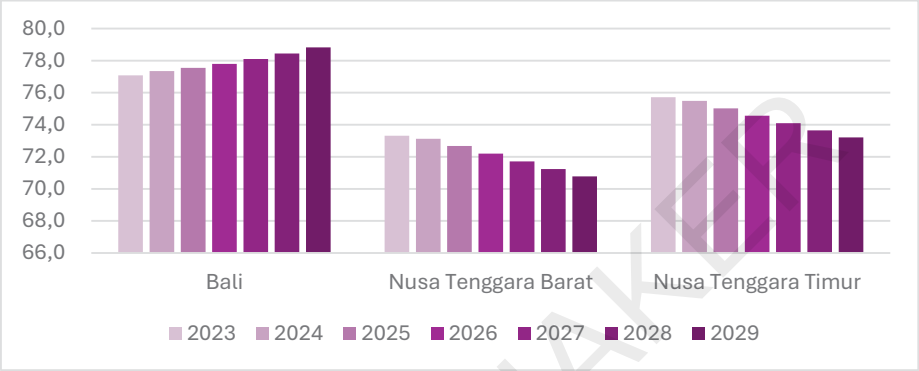
Proyeksi angkatan kerja untuk wilayah Bali dan Nusa Tenggara menunjukkan ada peningkatan jumlah yang relatif besar di Nusa Tenggara Barat (NTB) dan Nusa Tenggara Timur (NTT) dibandingkan dengan Bali. Jumlah angkatan kerja di NTB dan NTT diproyeksikan hampir sama, yaitu meningkat dari sekitar 3,03 juta orang pada tahun 2024 di NTT, dan 3,01 juta orang di NTB, menjadi 3,21 juta orang di kedua provinsi tersebut pada tahun 2029. Sementara itu, angkatan kerja di Bali diproyeksikan meningkat dari sebanyak 2,72 juta orang di tahun 2024 menjadi 2,87 juta orang pada tahun 2029.



Gambar 5.33 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Bali dan Nusa Tenggara (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

PUSREVKER

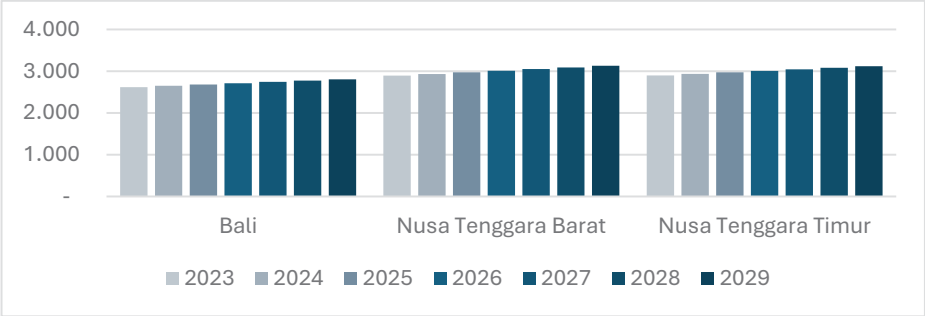
Akan tetapi, Bali memiliki TPAK yang lebih tinggi dibandingkan NTB dan NTT. TPAK Bali diproyeksikan meningkat dari sebesar 77,35 persen di tahun 2024 menjadi 78,82 persen pada tahun 2029. TPAK di NTB diproyeksikan menurun dari sebesar 73,31 persen di tahun 2024 menjadi 70,78 persen pada tahun 2029. Sementara itu, TPAK di NTT juga diproyeksikan menurun dari sebesar 75,72 persen di tahun 2024 menjadi 73,21 persen pada tahun 2029.



Gambar 5.34 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Bali dan Nusa Tenggara Tahun 2024-2029

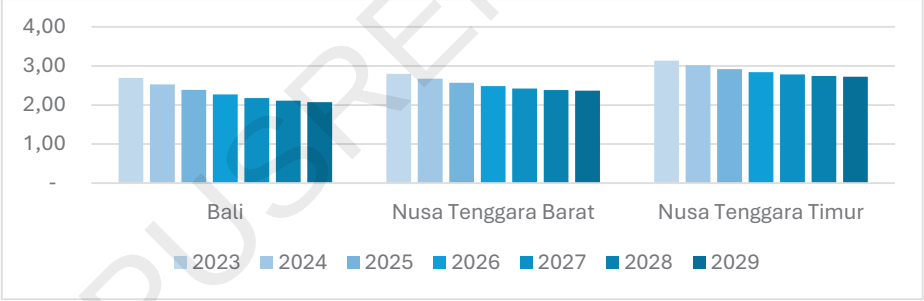
Kebutuhan tenaga kerja untuk wilayah Bali dan Nusa Tenggara relatif serupa. Bali diproyeksikan memiliki kebutuhan hingga 2,80 juta tenaga kerja pada tahun 2029. Sementara itu, kebutuhan tenaga kerja di NTB dan NTT masing-masing diproyeksikan mencapai 3,13 juta orang dan 3,12 juta orang. Tingginya kebutuhan tenaga kerja di NTB dan NTT sejalan dengan program pemerintah yang mengarahkan hampir seluruh wilayah tersebut menjadi Kawasan Ekonomi Pariwisata. Hal ini didukung oleh pemetaan lokasi Pariwisata Premium yang tersebar dari NTB hingga NTT. Selain fokus pada kawasan pariwisata, NTT juga diarahkan menjadi Kawasan Ekonomi untuk Industri Motor Listrik dan Perikanan, sebagaimana tertuang dalam RPJPN 2025-2045. Provinsi NTT juga memiliki potensi di bidang pertanian khususnya kopi dan jambu mete, dengan distribusi terbesar PDRB daerahnya berasal dari sektor pertanian sebesar 30 persen (BPS, 2023) didukung dengan rencana pembangunan 7 bendungan yang diharapkan selain menjadi sumber ketenagalistrikan juga dapat menjadi sumber irigasi pertanian masyarakat.

PUSREVAKER



Gambar 5.35 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Bali dan Nusa Tenggara (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Tingginya angkatan kerja di Bali, NTB, dan NTT juga diproyeksikan dapat diimbangi dengan kebutuhan tenaga kerjanya. TPT Bali diproyeksikan menurun dari sebesar 2,53 persen di tahun 2024 menjadi 2,07 persen di tahun 2029. TPT NTB turun dari sebesar 2,67 persen di tahun 2024 menjadi 2,37 persen di tahun 2029 dan TPT NTT turun dari sebesar 3,02 persen di tahun 2024 menjadi 2,73 di tahun 2029. Dengan demikian, TPT di tiga provinsi di wilayah ini akan memiliki TPT yang rendah, di bawah tiga persen.



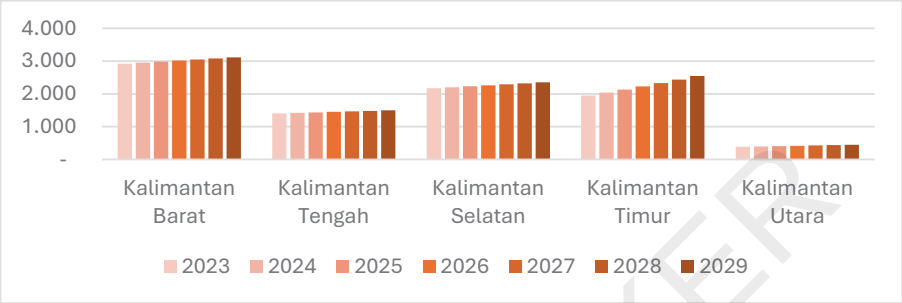
Gambar 5.36 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Bali dan Nusa Tenggara Tahun 2024-2029

4. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Kalimantan

Proyeksi untuk wilayah Kalimantan menunjukan adanya perbedaan yang cukup besar antara jumlah angkatan kerja di Kalimantan Barat dengan di provinsi lainnya. Jumlah angkatan kerja di Kalimantan Barat diproyeksikan mencapai 3,11 juta orang pada tahun 2029. Provinsi selanjutnya dengan proyeksi jumlah angkatan kerja terbanyak pada tahun 2029 adalah Kalimantan Timur (2,55 juta orang) dan Kalimantan Selatan (2,35 juta

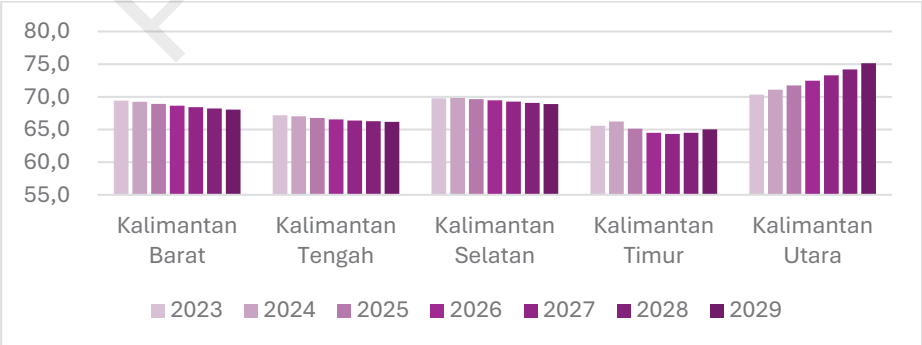
PUSRENAKER

orang). Adapun jumlah angkatan kerja paling sedikit diproyeksikan berada di Kalimantan Utara (449 ribu orang). Pembangunan dan kehadiran IKN di Kalimantan Timur diproyeksikan akan berkontribusi terhadap mobilitas penduduk dari luar ke dalam Kalimantan Timur, sehingga terjadi peningkatan angkatan kerja hingga 509 ribu orang antara tahun 2024 dan 2029.



Gambar 5.37 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Kalimantan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

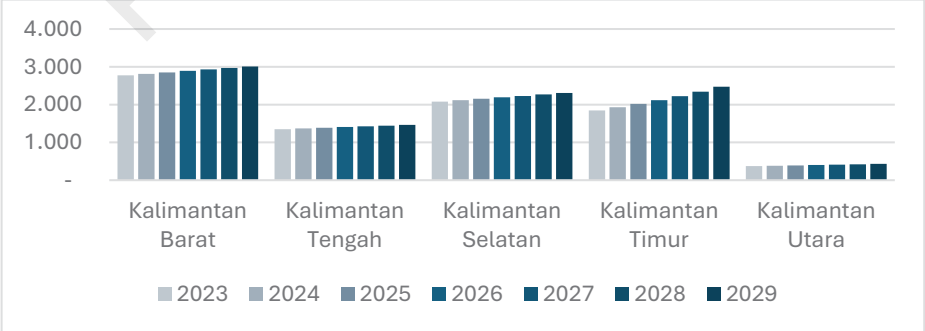
Meskipun demikian, TPAK di Kalimantan Timur diproyeksikan tidak terlalu berubah dan merupakan yang terkecil di wilayah ini, yaitu 65,01 persen pada tahun 2029. Sementara itu, Kalimantan Utara memiliki jumlah angkatan kerja paling sedikit, tetapi memiliki TPAK yang tertinggi baik dari segi total persentase maupun perubahannya. TPAK Kalimantan Utara diproyeksikan meningkat dari sebesar 71,09 persen di tahun 2024 menjadi 75,15 persen pada tahun 2029. Provinsi selanjutnya yang diproyeksikan memiliki TPAK tertinggi pada tahun 2029 adalah Kalimantan Selatan (68,88%) dan Kalimantan Barat (68,04%).



Gambar 5.38 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Kalimantan, Tahun 2023-2029

PUSPENAKER

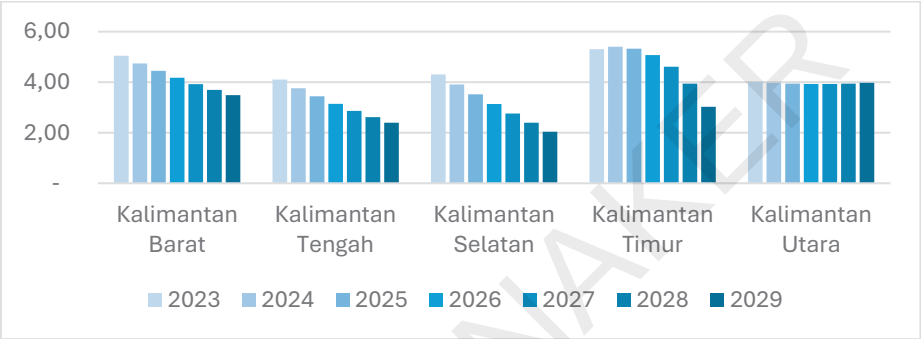
Untuk wilayah Kalimantan, kebutuhan tenaga kerja terbesar pada tahun 2029 diproyeksikan berada di Kalimantan Barat (3,01 juta orang), diikuti dengan Kalimantan Timur (2,47 juta orang) dan Kalimantan Selatan (2,31 juta orang). Peningkatan kebutuhan terbesar berada di Kalimantan Timur, seiring dengan dibangunnya IKN. Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur masuk ke dalam wilayah yang dilewati oleh Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI I dan II), sehingga dalam pemanfaatannya akan dibangun *global port* dan *major port* yang mendukung terkoneksinya simpul transportasi domestik maupun internasional. Selain sebagai lokasi pembangunan *global port* dengan dukungan ALKI I di sisi baratnya, Kalimantan Barat juga difokuskan sebagai Kawasan Industri Alumina dan Logam dan juga Kawasan Pariwisata Alam dan Budaya. Kalimantan Selatan memiliki fokus pembangunan Hub Banjarmasin ditandai dengan pengembangan 3 *major port* yaitu Pelabuhan Trisakti, Pelabuhan Pelaihari, dan Pelabuhan Mekar Putih dengan posisi strategis Kalsel sebagai pintu gerbang menuju Ibu Kota Nusantara dengan harapan menjadi pusat perekonomian di bagian selatan Wilayah Kalimantan. Pembangunan IKN di Kalimantan Timur diharapkan dapat memantik kemandirian daerah Kalimantan Timur khususnya dalam mendorong hilirisasi industri berbasis sumberdaya dengan didukung oleh keberadaan ALKI II di sisi timur sebagai pusat pertumbuhan berbasis maritim. Sehingga, berdasarkan potensi dan arah pembangunan di tiga provinsi tersebut mengantarkan Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur menjadi provinsi dengan kebutuhan tenaga kerja tertinggi di Wilayah Kalimantan.



Gambar 5.39 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Kalimantan (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

PUSFENAKER

Kebutuhan tenaga kerja tersebut diharapkan dapat mengimbangi angkatan kerja yang ada, sehingga mampu menurunkan TPT di wilayah Kalimantan. Provinsi dengan proyeksi TPT tertinggi pada tahun 2029 adalah Kalimantan Utara (3,97%) dan Kalimantan Barat (3,48%). Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan diproyeksikan mengalami penurunan TPT terbesar dibandingkan provinsi lainnya yaitu sebesar 2,37 persen dan 1,87 persen pada periode 2024-2029. Kalimantan Timur diproyeksikan akan memiliki TPT menjadi sebesar 3,03 persen dan Kalimantan Selatan sebesar 2,04 persen pada tahun 2029.

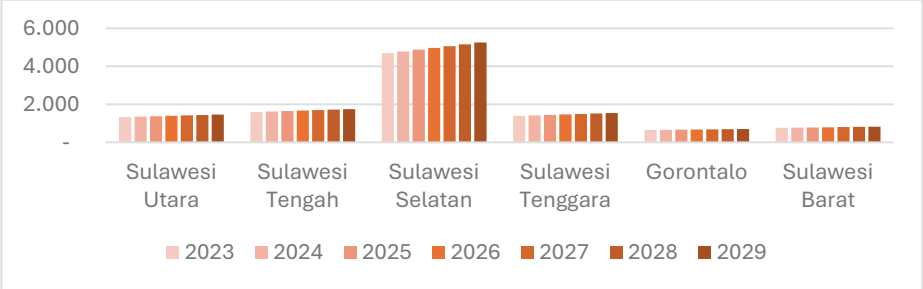


Gambar 5.40 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Kalimantan Tahun 2024-2029

5. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi

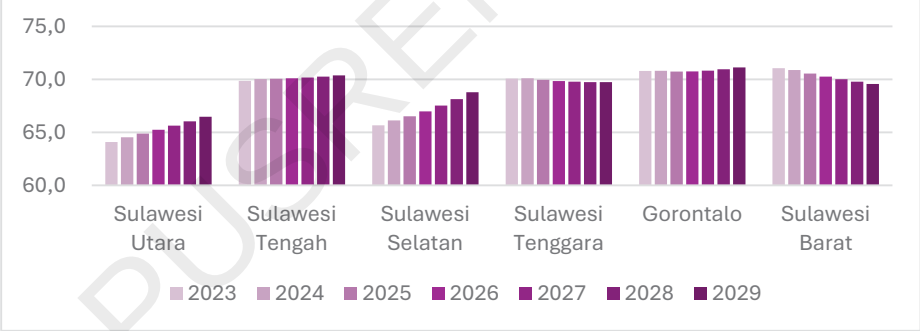
Untuk wilayah Sulawesi, provinsi Sulawesi Selatan diproyeksikan masih menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan memiliki jumlah angkatan kerja terbanyak. Pertumbuhan jumlah angkatan kerja di Sulawesi Selatan juga merupakan yang terbesar dibandingkan provinsi lainnya. Jumlah angkatan kerja di Sulawesi Selatan diproyeksikan mencapai 5,25 juta orang pada tahun 2029. Sedangkan provinsi lainnya masih di bawah 2 juta orang, seperti misalnya Sulawesi Tengah yang diproyeksikan memiliki 1,75 juta orang angkatan kerja pada tahun 2029.

PUSRENAKER



Gambar 5.41 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Sulawesi (dalam ribu penduduk) Tahun 2024-2029

TPAK wilayah Sulawesi diproyeksikan mencapai sekitar atau lebih dari 68 persen pada tahun 2029, kecuali Sulawesi Utara. TPAK Sulawesi Utara merupakan yang terendah, dengan proyeksi sebesar 66,47 persen pada tahun 2029. Adapun TPAK tertinggi di wilayah Sulawesi diproyeksikan akan dialami oleh Gorontalo (71,12%) dan Sulawesi Tengah (70,37%) pada tahun 2029. Dari sisi pergeserannya, Sulawesi Selatan akan mengalami peningkatan TPAK tertinggi, yaitu sekitar 2,66 persen, dari sebesar 66,12 persen di tahun 2024 menjadi 68,78 persen pada tahun 2029.

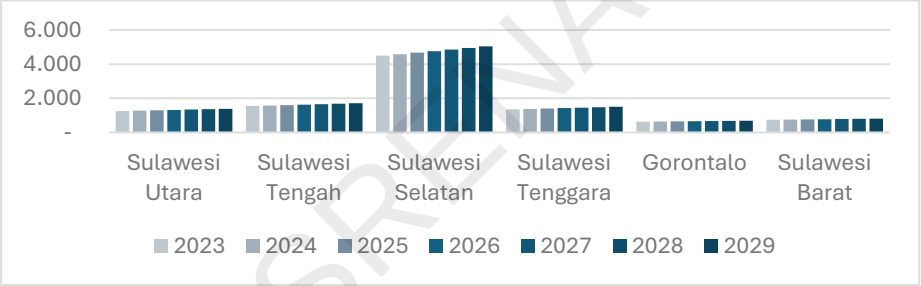


Gambar 5.42 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Sulawesi Tahun 2024-2029

Kebutuhan tenaga kerja untuk wilayah Sulawesi juga terpusat di Sulawesi Selatan yang diproyeksikan mencapai 5,04 juta orang pada tahun 2029, sementara di provinsi lainnya tidak mencapai 2 juta orang. Provinsi yang diproyeksikan memiliki kebutuhan tenaga kerja terkecil pada tahun 2029 adalah Gorontalo (683 ribu orang) dan Sulawesi Barat (804 ribu orang). Sulawesi Tengah yang merupakan lokasi smelter nikel diproyeksikan membutuhkan tenaga kerja hingga 1,71 juta orang pada tahun 2029.

PUSREVKER

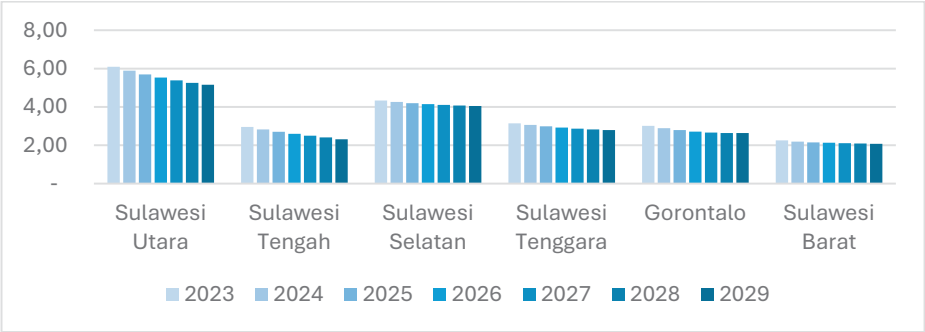
Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tengah merupakan daerah aktivitas ekonomi paling tinggi di Wilayah Sulawesi. Sebagaimana tercantum dalam RPJPN 2025-2045, pemerintah mengarahkan pembangunan Sulawesi Selatan mengusung tema ekonomi biru dengan penciptaan Kawasan Perikanan Tangkap dan Kawasan Ekowisata, didukung oleh tersedianya Hub Internasional Makassar, major port, Galangan Kapal, dan Bandara sebagai simpul penghubung agar terintegrasi ke berbagai wilayah khususnya terintegrasi dengan IKN. Selain itu, Sulawesi Tengah dengan potensi SDA mineral dan perikanannya menjadikan proyeksi pembangunan Sulteng menjadi Kawasan Industri Pertambangan dan Kawasan Perikanan Tangkap, terlebih jika melihat potensi peningkatan nilai tambah industri melalui hilirirasi sumberdaya alam mineral nikel dan aspal yang sangat tinggi di berbagai titik lokasi. Ini menyebabkan perkiraan kebutuhan tenaga kerja di dua provinsi tersebut memiliki angka yang tertinggi di Wilayah Sulawesi.



Gambar 5.43 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Sulawesi (dalam ribu penduduk), 2024-2029

Sebagai titik pusat pertumbuhan di wilayah Sulawesi, Sulawesi Selatan diproyeksikan memiliki TPT yang cukup tinggi dibandingkan provinsi lain, yaitu sebesar 4,05 persen pada tahun 2029. Sulawesi Utara diproyeksikan akan mampu menurunkan TPT, tetapi masih merupakan yang tertinggi, yaitu mencapai 5,15 persen pada tahun 2029. Keempat provinsi lainnya diproyeksikan akan memiliki TPT di bawah tiga persen, yaitu Sulawesi Tenggara (2,79%), Gorontalo (2,64%), Sulawesi Tengah (2,31%), dan Sulawesi Barat (2,08%).

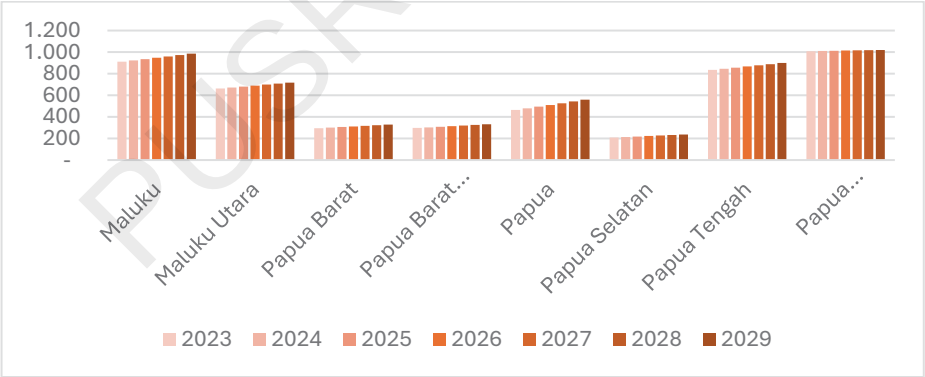
PUSRENAKER



Gambar 5.44 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Sulawesi Tahun 2024-2029

6. Perkiraan Ketenagakerjaan Wilayah Maluku Papua

Untuk wilayah Maluku dan Papua, jumlah angkatan kerja terbanyak diproyeksikan berada di Papua Pegunungan (1,20 juta orang), Maluku (986 ribu orang), dan Papua Tengah (899 ribu orang) pada tahun 2029. Namun dari sisi penambahannya, jumlah angkatan kerja di Papua Pegunungan diproyeksikan merupakan yang terkecil dengan estimasi sekitar 10 ribu orang antara tahun 2024 dan 2029. Pertambahan angkatan kerja terbanyak diproyeksikan berada di Papua yang mencapai 81 ribu orang antara tahun 2024 dan 2029.

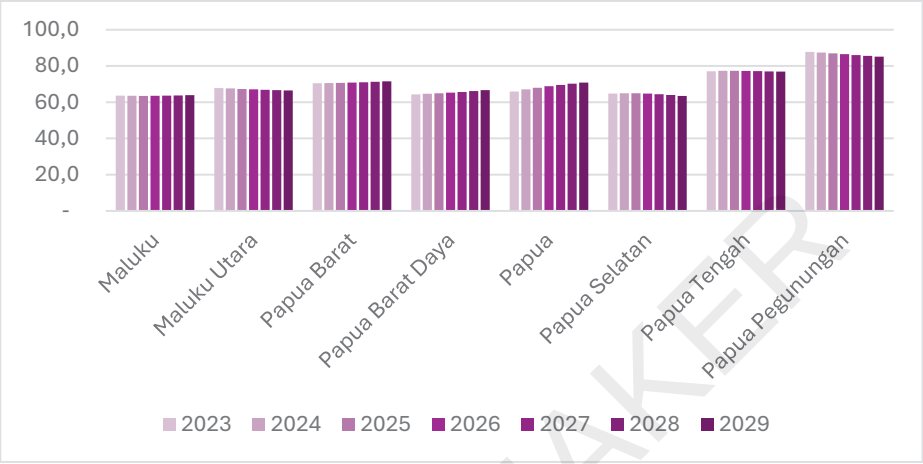


Gambar 5.45 Proyeksi Angkatan Kerja Wilayah Maluku dan Papua (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Proyeksi TPAK untuk kawasan Maluku dan Papua cukup bervariasi. Proyeksi TPAK tertinggi untuk tahun 2029 berada di Papua Pegunungan (85,17%), diikuti dengan Papua Tengah (76,92%). Hanya saja, kedua

PUSRENAKER

daerah ini relatif sulit diakses dan tingginya TPAK tidak selalu berkaitan dengan meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja di wilayah tersebut. Adapun provinsi dengan peningkatan TPAK terbesar antara tahun 2024 dan 2029 adalah Papua, dari sebesar 67,08 persen di tahun 2024 menjadi 70,86 persen pada tahun 2029.

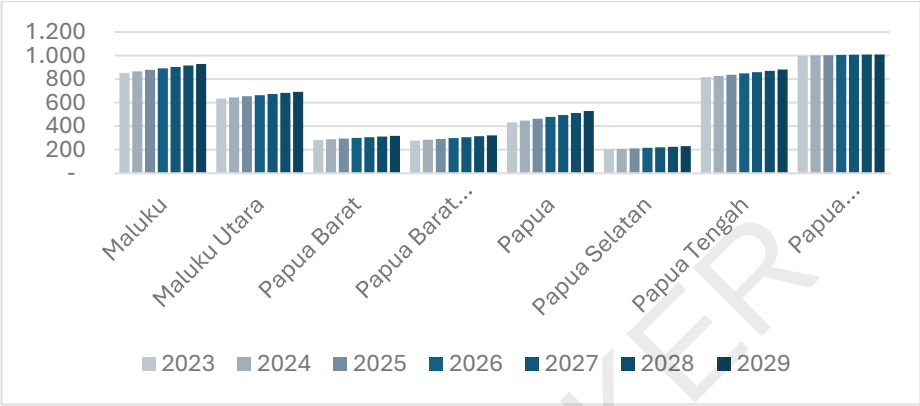


Gambar 5.46 Proyeksi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wilayah Maluku dan Papua Tahun 2024-2029

Sementara itu, dari sisi kebutuhan tenaga kerja, proyeksi untuk wilayah Maluku dan Papua menunjukkan kebutuhan yang relatif besar, yaitu di Papua Pegunungan (1,01 juta orang), Maluku (928 ribu orang), dan Papua Tengah (881 ribu orang). Kebutuhan terkecil pada tahun 2029 diproyeksikan berada di Papua Selatan (230 ribu orang). Jumlah kebutuhan yang besar di Provinsi Papua Pegunungan, Maluku, Papua Tengah ini sesuai dengan arahan kebijakan transformasi ekonomi di tiga provinsi tersebut (RPJPN 2025-2045). Provinsi Maluku dengan potensi laut yang bersinggungan dengan ALKI III memiliki tema transformasi hub ekonomi biru, ini terlihat dari rencana pemerintah dalam pembangunan Kawasan Pengembangan Industri dan Sentra Perikanan Tuna dan Tongkol, Sentra Rumput Laut dan juga pengembangan inovasi dan teknologi dalam bentuk *maritime, coconut, seaweed science technopark* di kawasan perkotaan. Papua Pegunungan dan Papua Tengah merupakan pemekaran dari Provinsi Papua. Kedua Provinsi ini memiliki arah pembangunan Kawasan Pengembangan Industri Pengolahan dan Sentra

PUSREVNAKER

Perkebunan Kopi, serta Sentra Kelautan dan Perikanan Terpadu dengan dukungan hub domestik Pelabuhan Amamapare, selain itu terdapat juga pengarahan program pariwisata yang menetapkan Kawasan Timika-Lorents sebagai titik Pariwisata Premium di Papua Tengah.

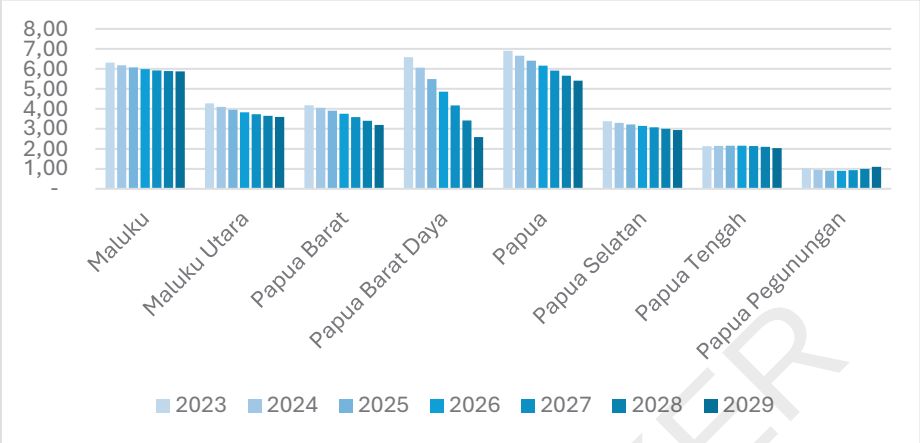


Gambar 5.47 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Wilayah Maluku dan Papua (dalam ribu penduduk), Tahun 2024-2029

Pertumbuhan ekonomi di wilayah Maluku dan Papua berimplikasi pada meningkatnya jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Papua Barat Daya diproyeksikan akan mengalami penurunan TPT terbesar dari sebesar 6,06 persen di tahun 2024 menjadi 2,59 persen pada tahun 2029. Berdasarkan arah kebijakan yang telah disusun oleh pemerintah (RPJPN 2025-2045) Papua Barat Daya merupakan provinsi pemekaran dari Papua Barat dengan arah kebijakan pembangunan Kawasan Pengembangan Industri Pengolahan dan Sentra Perikanan didukung oleh pembangunan *science technopark* dan pelabuhan hub domestik. Potensi pariwisata di Papua Barat Daya, khususnya wilayah Raja Ampat mengantarkan pengembangan pariwisata premium berkelanjutan yang berbasis Bahari dengan target wisatawan mancanegara. Pembangunan KEK Sorong sebagai KEK pertama di Papua juga berpotensi mendorong aktivitas perekonomian masyarakat yang berimplikasi pada penurunan pengangguran di Provinsi Papua Barat Daya. Sementara itu, Maluku dan Papua diproyeksikan masih akan memiliki TPT di atas lima persen pada tahun 2029. Sebaliknya, provinsi Papua Tengah dan Papua Pengunungan

PUSREVNAKER

diproyeksikan akan memiliki TPT terendah yaitu 2,03 persen dan 1,10 persen pada tahun 2029.



Gambar 5.48 Proyeksi Tingkat Pengangguran Terbuka Wilayah Maluku dan Papua Tahun 2024-2029

PUSRENAKER

BAB

6

REKOMENDASI KEBIJAKAN PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

PUSPENAKER

PUSRENAKER

BAB

6

REKOMENDASI KEBIJAKAN PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

Penetapan target capaian berbagai indikator dalam dokumen rencana pembangunan jangka panjang (RPJP) harus dimaknai dalam kacamata positif dan semangat untuk melakukan percepatan pembangunan. Menyongsong 100 tahun Indonesia merdeka merupakan momentum yang tepat untuk membangun kesadaran atas berbagai kondisi terkini terutama *positioning* Indonesia di tengah pembangunan global dan regional, khususnya kawasan ASEAN. Target pertumbuhan ekonomi yang dirancang pemerintah hingga mencapai 7 persen pada tahun 2045 menjadi catatan penting yang perlu terus diupayakan, secara historis angka pertumbuhan 7-8 persen telah beberapa kali dicapai Indonesia, terakhir antara tahun 1994-1996, sebelum terjadinya krisis ekonomi 1998. Setidaknya, target pertumbuhan tersebut menyiratkan bahwa Indonesia harus mampu melepaskan diri dari *middle income trap* dan memasuki negara maju pada saat Indonesia memasuki 100 tahun merdeka.

Di tengah tantangan berat dalam mewujudkan pembangunan, Indonesia perlu terus meningkatkan pelibatan penduduk dalam berbagai dimensi proses pembangunan yang akan dilakukan di masa mendatang. Tahapan yang paling dekat dengan pembangunan ekonomi adalah pembangunan ketenagakerjaan. Tenaga kerja menjadi faktor produksi dalam proses pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi akan mampu mengantarkan tingkat kesejahteraan masyarakat jika mampu melibatkan penduduk dalam proses pembangunan, khususnya pembangunan ekonomi yang telah dirancang dengan pertumbuhan tinggi di masa mendatang.

Upaya pembangunan ketenagakerjaan di masa mendatang perlu ditata dan dirancang dengan sistematis agar mampu berperan serta dalam proses pembangunan ekonomi. Beberapa kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan di masa mendatang adalah:

PUSRENAKER

A. Peningkatan Kualitas Angkatan Kerja

Posisi Indonesia yang berada dalam lalu lintas dunia dan memiliki kekayaan alam yang berlimpah merupakan potensi yang sangat besar dalam upaya peningkatan pembangunan ekonomi. Indonesia sebagai negara kepulauan memiliki wilayah laut yang lebih besar daripada wilayah daratannya. Kekayaan yang terkandung dalam wilayah kelautan Indonesia sangat besar dan sangat beraneka ragam. Disisi lain, jumlah penduduk Indonesia yang terus bertambah seakan menjadi pelengkap yang akan mengantarkan Indonesia dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945.

Semua potensi yang dimiliki Indonesia tidaklah secara otomatis terwujud, tetapi membutuhkan pengelolaan dan pengolahan yang serius. Pelibatan penduduk dalam pembangunan jangan hanya menjadi slogan, perlu upaya nyata dalam berbagai kebijakan pembangunan nasional. Tantangan terberat dalam meningkatkan partisipasi penduduk dalam pembangunan adalah peningkatan kualitas SDM yang hingga saat ini masih berada di bawah rata-rata. Peningkatan kualitas SDM membutuhkan penataan yang tata kelola yang lebih baik agar benar-benar mampu mendukung pembangunan nasional. Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam peningkatan kualitas SDM yang aktif dalam pasar kerja atau yang dikenal sebagai Angkatan Kerja (AK) adalah:

1. Infrastruktur Sekolah Menengah Atas dan Perguruan Tinggi

   Komposisi dan perimbangan jumlah sekolah menengah atas negeri dan swasta hingga saat ini masih sangat minim. Berdasarkan data Potensi Desa (podes) diperkirakan sekolah SMA negeri hanya berkisar 30 persen. Sementara, jumlah perguruan tinggi negeri kurang dari 5 persen. Komposisi ini tentu akan berdampak pada jurusan dan program yang ada di sekolah dan perguruan tinggi. Kondisi akan sangat sulit untuk menyelaraskan keahlian dan kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam proses pembangunan. Sinergitas kebutuhan kualitas SDM dan potensi ekonomi wilayah akan sulit dilakukan, mengingat pendidikan swasta akan lebih fokus pada jurusan yang banyak diminati bukan pada jurusan yang dibutuhkan pemerintah dalam mempersiapkan pembangunan.

PUSPENAKER

2. Disparitas ketersediaan Sekolah dan kampus perguruan tinggi antar wilayah

   Kecamatan yang memiliki SMA negeri di Indonesia pada tahun 2020 sekitar 81 persen dari total kecamatan yang berjumlah 7.263 kecamatan. Persentase kecamatan yang memiliki SMA di wilayah Timur Indonesia lebih rendah dibandingkan wilayah Jawa dan Sumatera. Apalagi keberadaan kampus perguruan tinggi, meskipun semua provinsi telah memiliki minimal satu kampus perguruan tinggi, namun jumlah kampus di provinsi-provinsi wilayah timur Indonesia sangat minim.

3. Kecukupan Guru dan Dosen

   Faktor penting lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah kecukupan guru dan tenaga pendidik yang memadai. Rasio guru per sekolah dan rasio dosen per kampus perguruan tinggi membutuhkan telaah secara mendetail. Terlalu banyak tenaga pendidik di satu sekolah atau kampus akan menyebabkan produktivitas tenaga pendidiknya semakin rendah. Demikian juga jika terlalu sedikit jumlah tenaga pendidiknya akan menyebabkan produktivitasnya terlalu tinggi yang bisa melampaui produktivitas normal. Rasio antar tenaga pendidik per kampus atau sekolah tidak bisa ditentukan secara seragam antar wilayah. Karena itulah, perlu mendapat perhatian yang lebih serius dalam menetapkan standar optimal antar wilayah.

4. Kesesuaian Jurusan dan program Studi

   Jurusan dan program studi yang tersedia sering kali tidak dikaji secara detail, terutama jurusan di SMK. Jurusan yang dibuka hendaknya mempertimbangkan kebutuhan pembangunan di wilayahnya masing-masing dan perlu dievaluasi secara berkala terhadap kecukupan dan kebutuhannya.

5. Keselarasan pendidikan dan keahlian yang dibutuhkan dalam pembangunan wilayah

   Secara sederhana, pendidikan membutuhkan rancangan yang lebih dinamis sesuai dengan rancangan pembangunan, baik jangka panjang maupun jangka menengah. Untuk beberapa keahlian yang dibutuhkan dalam jangka pendek, bisa dilakukan melalui jenjang pelatihan. Pelatihan yang perlu dirancang adalah pelatihan keterampilan yang memang

PUSRENAKER

menjadi kebutuhan dalam pembangunan di masing-masing wilayah. Identifikasi kebutuhan pelatihan sudah perlu dilakukan secara *buttom up*, agar sesuai dengan kebutuhan wilayahnya. Rancangan pelatihan yang bersifat *top down* sudah tidak relevan lagi untuk dipertahankan. Permasalahan *mismatch* dan kesesuaian level pelatihan sering kali terjadi hingga saat ini. Akibatnya, alumni pelatihan banyak yang tidak terserap di pasar kerja dan bahkan banyak yang tidak bekerja.

Lima poin di atas sebenarnya adalah prasyarat untuk peningkatan partisipasi angkatan kerja di masa mendatang. Perlu disadari bahwa upaya peningkatan angkatan kerja ini sangat bergantung pada input pendidikan yang dihasilkan kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi. Walaupun semua permasalahan itu dirancang dengan baik, tidak berarti secara otomatis akan mampu meningkatkan partisipasi angkatan kerja.

Peningkatan partisipasi angkatan kerja sangat bergantung pada peran perempuan dan lansia yang jumlah akan terus bertambah. Ekosistem pelibatan perempuan dalam pasar kerja perlu penyesuaian dengan kondisi dan kebutuhan masa mendatang. Beberapa kebijakan yang diperlukan dalam upaya peningkatan perempuan dalam pasar kerja di antaranya:

1. Tidak boleh ada pembatasan umur maksimal

   Secara prinsip, orang bekerja harus berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimilikinya. Selain kompetensi dan keahlian, *softskill* sangat penting untuk menjadi pertimbangan keterlibatan dalam bekerja.
2. Syarat *gender* dalam melakukan pekerjaan

   Tidak relevan lagi untuk menerapkan suatu pekerjaan hanya untuk gender tertentu. Dalam perkembangan dunia saat ini, semua keahlian bisa dimiliki laki-laki maupun perempuan. Kesempatan bekerja pun hendaknya tetap dilekatkan pada aspek kemampuan dan kompetensi. *Setting* budaya yang seringkali melekatkan jenis jabatan hanya tepat dilakukan oleh gender tertentu, secara ilmiah tidak terbukti. Karena itu, perbedaan *gender* dalam menjalankan pekerjaan hendaknya tidak dilakukan lagi. Semua pekerjaan sebenarnya cocok untuk laki-laki maupun perempuan. Biarkan calon pekerjanya yang memiliki kebebasan untuk menekuni bidang tersebut atau tidak.

PUSPENAKER

3. Cuti melahirkan dan keterpaksaan *resign* dari tempat kerja.
   Kondisi yang tidak menguntungkan bagi perempuan sering kali terjadi akibat menjalankan fungsi reproduksi alamiahnya. Setiap perempuan memiliki peran mulia untuk mempersiapkan generasi mendatang dan menjaga keberlangsungan kehidupan manusia. Namun, peran mulia ini acap kali dimaknai dengan paradigma negatif, bahwa perempuan tidak produktif dalam bekerja. Banyak cuti yang perlu dipersiapkan jika ada pegawai perempuan di tempat kerja. Paradigma negatif seperti ini yang akan menghambat keterlibatan perempuan dalam pasar kerja. Ketika perempuan sedang mengandung dan menyusui, keadaan ini mendesak wanita untuk keluar dari tempat kerja dan tidak pernah mendapat jaminan untuk bisa kembali bekerja lagi. Apalagi jika ada pembatasan umur maksimal bekerja. Benar-benar perempuan mengalami diskriminasi dalam akses terhadap pekerjaan. Kondisi seperti harus menjadi perhatian melalui dukungan regulasi yang kuat dan sosialisasi yang tepat terhadap korporasi yang sering kali mempekerjakan perempuan.
4. Perempuan membutuhkan jaminan tetap akses dalam pekerjaan
   Cuti melahirkan sering kali tidak cukup untuk memberikan perhatian bagi bayi yang baru dilahirkan. Pemberian ASI hingga 2 tahun merupakan faktor positif bagi kesehatan anak dan mampu meningkatkan kecerdasan anak di masa mendatang. Pemberian ASI selama 2 tahun jangan ditukar dengan permasalahan pekerjaan yang mengharuskan perempuan keluar dari pekerjaannya. Dalam jangka panjang, bisa menyebabkan perempuan tidak mau dan enggan untuk melahirkan dan membesarkan anaknya hingga berusia 2 tahun.
   Setiap perempuan yang melahirkan dan mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan, hendaknya disediakan opsi untuk mengambil cuti yang lebih panjang hingga 2 tahun. Permasalahan ini akan berkonsekuensi terhadap jaminan dan gaji selama cuti panjang.
5. Persaingan generasi muda dan generasi berpengalaman
   Secara teoritis, tenaga kerja yang memiliki kecerdasan, *softskill* yang baik dan adaptif terhadap perkembangan menjadi harapan semua korporasi dan pelaku bisnis. Aspek *sustainability* seringkali menjadi korban untuk menggantikan pekerja yang kurang berkontribusi positif

PUSPENAKER

terhadap usaha karena tidak bisa melakukan peremajaan tenaga kerja. Peremajaan acap kali dilakukan hanya mengganti tenaga kerja yang pensiun. Iklim persaingan bisa mewujudkan peningkatan kompetensi dan loyalitas terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Persaingan dengan generasi muda yang banyak memiliki keunggulan adalah kondisi yang terus harus dimunculkan, agar tercipta kondisi yang positif di lingkungan tempat kerja. Selain itu, kesempatan generasi muda akan terus tercipta sehingga struktur pekerja di suatu perusahaan bisa tetap terjaga secara dinamis.

B. Koordinasi dan Kolaborasi Peningkatan Kualitas SDM

Peningkatan kompetensi SDM di Indonesia menjadi domain hampir seluruh K/L, bukan hanya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Kementerian/lembaga seperti Badan Pusat Statistik (BPS), Badan Intelijen Negara (BIN), Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), Kementerian Perdagangan, Kementerian Pariwisata, Kementerian Kesehatan, Kementerian Kelautan dan Perikanan dan lain sebagainya pada umumnya mengelola sekolah kedinasan yang bertujuan mendidik SDM dengan kemampuan spesifik sesuai tugas dan fungsi K/L tertentu. Kondisi ini bisa dimaknai secara positif bahwa kementerian lain juga memiliki tanggung jawab dalam mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan khusus yang mampu memberikan kontribusi terhadap pembangunan. Aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menjaga keberlangsungan pendidikan kedinasan adalah:

1. Perencanaan jangka panjang yang terkait dengan keahlian yang dibutuhkan.
2. Jumlah total lulusan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perekonomian. Perencanaan jumlah kelulusan per tahun dan ketersediaan lulusan hingga saat ini perlu menjadi catatan penting dalam evaluasi. Selain itu, persentase lulusan yang benar-benar bekerja sesuai dengan rancangan keberadaan sekolah kedinasan. Persentase lulusan yang bekerja juga menjadi indikator utama dalam melakukan evaluasi.
3. Distribusi dan sebaran lulusan. Salah satu kelemahan dalam melakukan penataan SDM saat ini adalah disparitas ketersediaan tenaga kerja

PUSREVNAKER

terdidik dan terlatih antar wilayah dan provinsi. Tenaga kerja terdidik dan terlatih selalu memilih dan menyasar provinsi-provinsi yang sudah maju dan berkembang seperti provinsi di Jawa, Bali, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan. Penempatan tenaga kerja di wilayah Maluku, Bengkulu, NTT, Jambi, Papua dan Papua Barat seakan selalu dihindari oleh lulusan sekolah kedinasan.

4. Data kelulusan dan perkembangannya. Permasalahan data sering menjadi kendala dalam melakukan evaluasi dan monitoring. Pendataan baru menjadi perhatian ketika ada pemeriksaan. Data seakan hanya menjadi kegiatan insidentil dalam melakukan evaluasi dan monitoring. Semua kegiatan hendaknya diikuti dengan *database* yang memadai sehingga memudahkan dalam perencanaan dan evaluasi dalam rangka meningkatkan pembangunan di masa mendatang.

Penataan kualitas SDM bisa dilakukan dengan lebih baik jika dan hanya jika ada data yang menjadi acuan bersama semua kementerian. Sehingga gerak langkah setiap kementerian memiliki keselarasan dan keserasian dalam mewujudkan pembangunan nasional. Kondisi ini tentu saja tidak mudah dilakukan, meskipun semua kementerian selalu menyadari bahwa mereka membutuhkan dukungan data-data lintas kementerian. Perencanaan yang baik bisa terwujud jika didukung dengan ketersediaan data yang komprehensif. Langkah awal dalam membangun satu data adalah dibutuhkan adanya kolaborasi dan koordinasi lintas kementerian yang memiliki peran dalam mencetak SDM, seperti sekolah kedinasan, sekolah umum dan kejuruan serta sekolah-sekolah yang berada di bawah Kementerian Agama.

Bappenas sebagai perancang pembangunan hendaknya menjadi *leading sector* yang mampu mengumpulkan semua kementerian untuk menentukan model dan pola kolaborasi dan koordinasi yang tepat dan efektif. Selain pendidikan, data alumni pelatihan juga perlu mendapat perhatian yang sama, karena pelatihan merupakan upaya peningkatan kualitas SDM melalui peningkatan keahlian dan kompetensi. Dengan adanya dukungan data yang memadai, maka diharapkan rancangan peningkatan kualitas SDM akan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, peningkatan daya saing tenaga kerja di masa mendatang akan lebih baik bahkan bisa mengungguli kualitas SDM negara-negara lain yang berada di kawasan ASEAN. Penataan kualitas melalui

PUSREVKER

kolaborasi dan koordinasi yang tepat, diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

C. Penciptaan dan Perluasan Lapangan Kerja

Sisi persediaan tenaga kerja dalam dokumen Rancangan Tenaga Kerja Nasional memiliki laju pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pola dan tren historisnya. Artinya, jumlah angkatan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan kondisi saat ini. Penciptaan dan perluasan tenaga menjadi syarat mutlak dalam menjaga keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja.

Angkatan kerja muda untuk beberapa tahun ke depan mulai banyak diisi gen-Z yang sudah menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi atau *fresh graduate*. Kondisi ini membutuhkan perhatian yang serius dari pemerintah mengingat pola mencari pekerjaan, dan pekerjaan yang diinginkan gen-Z akan berbeda dengan angkatan kerja generasi sebelumnya. Gen-Z yang memiliki karakter melek digital dan terbiasa *multitasking* dalam banyak hal, membutuhkan pembinaan dan komunikasi intens agar bisa memahami dunia kerja saat mendatang. Terlebih lagi, komunikasi antar pekerja yang mungkin terdiri dari antar generasi, membutuhkan ekosistem yang baik agar tercipta lingkungan yang kondusif dalam meramu dan menjaga sinergitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu penempatan tenaga kerja saat ini mengalami tantangan terkait dengan kebutuhan antara dunia kerja dengan dunia pendidikan. Dunia pendidikan perlu merespon adanya perubahan kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu diperlukan sinergitas antara pemangku kepentingan. Permasalahan ketenagakerjaan merupakan permasalahan bersama dari hulu hingga hilir. Mulai dari penyiapan tenaga kerja, penempatan hingga peningkatan kapasitas. Terkait penempatan ini pun tidak terbatas hanya penempatan di dalam negeri namun juga penempatan luar negeri. Untuk itu soliditas diantara kementerian dan lembaga memegang peranan penting dalam membuka perluasan kesempatan kerja sekaligus penempatan. Karena kalau hanya perluasan kesempatan kerja misalnya melalui investasi tanpa menyiapkan tenaga kerja yang siap dari sisi keterampilan dan penguasaan teknologi maka akan tersisih dan diisi oleh tenaga kerja asing.

PUSREVNAKER

Kebijakan perluasan kesempatan ini seyogyanya terkoordinir dan antar instansi yang terlibat memiliki perspektif dan program yang saling menguatkan. Dengan demikian tidak ada ketergantungan antar instansi dalam melaksanakan program penguatan sumber daya manusia. Ego sektoral harus dikurangi dan sinergitas antar instansi merupakan kunci untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, disisi lain penempatan tenaga kerja juga tepat sasaran baik penempatan di dalam negeri maupun di luar negeri. Tidak bisa dipungkiri lagi di tengah persaingan pasar kerja tenaga kerja asing hadir dan memberikan tekanan dan tantangan bagi tenaga kerja dalam negeri. Berdasarkan data Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2023 bahwa tenaga kerja asing sudah memasuki di berbagai sektor di antaranya sektor jasa dengan jumlah 58.706 orang, sektor industri 63.947 orang serta pertanian dan maritim 5050 orang. Data tersebut memberikan pemahaman bahwa permasalahan penempatan merupakan permasalahan bersama dan lintas sektor.

Berdasarkan uraian tersebut maka beberapa kebijakan yang dapat dilaksanakan diantaranya:

- Memperkuat sinergitas dan saling menguatkan khususnya terkait pelatihan, pendidikan, dan penempatan seyogyanya memiliki *roadmap* yang sama. Sehingga ketika dilakukan pelatihan, pendidikan maka juga sesuai kebutuhan pasar kerja
- Memperkuat peluang penempatan tenaga kerja di luar negeri dengan jalan negosiasi dan tentunya diikuti dengan Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kerja yang siap. Negosiasi dapat dengan menyasar pekerja sektor formal yang sesuai dengan jurusan dan keterampilan yang dimiliki calon pekerja migran Indonesia
- Menyusun kebijakan yang berorientasi kebaruan sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga luaran dari pelatihan maupun pendidikan tidak kesulitan mencari pekerjaan.

D. Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja sejatinya merupakan tulang punggung dalam pasar tenaga kerja. Informasi pasar kerja memiliki fungsi untuk mempertemukan sisi *supply* dan *demand* secara transparan dan aktual. Akan tetapi, saat ini

PUSPENAKER

misinformasi kedua sisi masih menjadi hal lazim yang kita temui. Pada sisi *demand*, informasi kebutuhan tenaga kerja pada informasi pasar kerja saat ini masih fokus pada kegiatan ekonomi formal. Secara statistik, penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan formal sekitar 40 persen dari total penduduk bekerja. Tenaga kerja sektor informal tidak tercakup dalam informasi pasar kerja saat ini. Di tingkat daerah juga tidak semua informasi kebutuhan tenaga kerja sektor informal, bahkan dari sisi *supply* tenaga kerjanya saja tidak ada informasi. Pertanyaan mendasarnya adalah apakah memang mereka tidak membutuhkan informasi terkait dengan kegiatan ekonomi yang akan dilakukan. Dari sisi peran, pekerja informal terbukti telah mampu menyelamatkan bangsa Indonesia saat mengalami krisis ekonomi. Pertama, saat krisis moneter tahun 1998 dan kedua, saat menghadapi covid-19. Perekonomian Indonesia dinilai memiliki ketangguhan yang luar biasa karena memiliki struktur sektor informal yang tinggi. Namun, setelah krisis berlalu, pemerintah kembali fokus pada pengembangan sektor formal lagi.

Menghadapi besarnya sektor informal, pemerintah hendaknya selaras dan saling bersinergi dalam mengatasinya. Antara lain, informasi dibutuhkan para pekerja sektor informal masih cenderung sulit untuk dipenuhi. Sektor informal selama ini hanya dikaitkan dengan bantuan modal, kredit lunak dan lain sebagainya sebagai wujud kepedulian pemerintah dalam pengembangan sektor informal. Dalam beberapa kasus, justru bantuan-bantuan program yang disediakan pemerintah sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha informal.

Informasi mengenai jumlah daya tampung suatu lokasi sebagai tempat kegiatan ekonomi informal perlu juga diupayakan. Pengaturan ini menghindari adanya penumpukan dan sekaligus memberikan kepastian bagi pelaku usaha bahwa pendapatan mereka akan stabil selama menjalankan kegiatan ekonominya. Jika kebutuhan semakin meningkat, pemerintah bisa merancang perluasan tempat usaha dan sekaligus memberi kesempatan wilayah lain untuk menyediakan lahan yang sesuai untuk pengembangan ekonomi informal dan sentra kegiatan ekonomi informal. Perhatian pemerintah seperti inilah yang sebenarnya mampu membangun kepercayaan antara pelaku usaha informal dengan pemerintah sebagai pelayan publik dalam proses

PUSPENAKER

pembangunan. Seiring dengan semakin membaiknya tingkat pendidikan, informasi sebenarnya bisa disediakan dengan mudah.

Tumbuh pesatnya digitalisasi juga menjadi faktor penting menjamurnya ekonomi informal di masyarakat. Kemudahan tersebut memberikan peluang berusaha di sektor informal yang jauh lebih mudah dibandingkan dengan sektor formal. Era digitalisasi yang sebagian besar pelaku usaha sektor informal juga akses, bisa menjadi alternatif dalam penyajian informasi penting terkait dengan kenyamanan usaha sektor informal. Pemerintah hanya perlu untuk mengikuti perkembangan, memfasilitasi dan menyusun regulasi yang membantu perkembangan sektor ini.

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki basis informasi pasar kerja melalui ekosistem SIAPKerja yang dapat dioptimalkan untuk mengakomodir tenaga kerja formal maupun informal. Akan tetapi, ke depan diharapkan dikotomi antara sektor formal dan informal dapat dihilangkan sehingga perlakuan antara formal dan informal setara baik dari sisi pra, selama atau pasca bekerja. Sebagai contoh, akses informasi pasar kerja pada saat pra bekerja dengan pemberian pelatihan dan sertifikasi pada calon tenaga kerja informal akan membuat tenaga kerja sektor ini “naik kelas” dan diakui kompetensinya secara universal. Demikian juga pada saat selama bekerja, akses pengawas dan jaminan sosial pada sektor informal akan membuat keamanan dan jaminan kerja seolah menjadi hak tenaga kerja secara umum dan bukan sekedar milik tenaga kerja formal.

E. Sinergitas Pembangunan Ketenagakerjaan antar Wilayah

Pengembangan dan rancangan pembangunan ekonomi saat ini memacu pertumbuhan wilayah Indonesia Timur. Basis pertumbuhan ekonomi di wilayah Timur Indonesia masih mengandalkan sektor pertambangan dan energi. Sementara wilayah yang lain memiliki *leading sector* yang berbeda-beda. Perbedaan sektor ini membutuhkan penyesuaian terhadap rancangan ketenagakerjaan antar wilayah. Pemaduan rancangan ketenagakerjaan antar wilayah membutuhkan pengaturan dan orkestrasi yang mumpuni. Mengingat disparitas kualitas SDM antar wilayah juga memiliki perbedaan yang signifikan.

PUSREVNAKER

Provinsi dan kabupaten/kota yang memiliki persediaan tenaga kerja yang banyak dan berkualitas bisa diharapkan menjadi *supplier* dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung pusat pertumbuhan ekonomi di masa mendatang. Sebaiknya, tenaga kerja yang akan mengisi harus berasal dari daerah-daerah yang memiliki *surplus* ketenagakerjaan. Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota ketika melakukan perencanaan ketenagakerjaan hendaknya mempertimbangkan konektivitas antar daerah dan tidak hanya terbatas dengan kondisi wilayahnya sendiri.

Persaingan antar tenaga kerja lokal dan tenaga kerja dari berbagai wilayah perlu diantisipasi dengan baik. Benturan sosial yang disebabkan karena perbedaan sosial budaya, ras, pendidikan dan keahlian serta status sosial dapat memicu kecemburuan dalam lingkungan kerja dan di luar lingkungan kerja. Pengawasan dan saluran pengaduan dari pemerintah setempat sangat dibutuhkan agar setiap tenaga kerja mendapatkan pengawasan dan perlindungan secara maksimal demi keberlangsungan pembangunan nasional.

F. Penguatan Lembaga Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan pelengkap penting bagi pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Seiring perkembangan zaman dan beragamnya keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, pelatihan kerja menjadi esensial. Pelatihan harus diposisikan sebagai upaya peningkatan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Setiap tenaga kerja, baik berpendidikan rendah maupun tinggi, membutuhkan pelatihan keterampilan dan kompetensi. Pemerintah juga harus fokus pada kelompok rentan secara ekonomi dan berpendidikan rendah sebagai bentuk kepedulian dan inklusivitas. Harus juga diupayakan pemerataan lembaga pelatihan di berbagai wilayah, baik yang jauh dari pusat-pusat pertumbuhan ekonomi, atau secara tematik perlu disesuaikan kompetensi yang sedang dan atau akan dibutuhkan di suatu kawasan ekonomi dengan jurusan pelatihan yang sejalan bagi SDM lokal di sekitarnya.

Penataan lembaga pelatihan tidak hanya berfokus pada target, tetapi juga pada jenis keterampilan yang disediakan. Program pelatihan hendaknya dirancang secara komprehensif sesuai kebutuhan pembangunan ekonomi

PUSRENAKER

wilayah. Tantangan utama adalah kejelasan rancangan pembangunan ekonomi dan kebutuhan tenaga kerja yang seringkali belum menjadi fokus utama pemerintah kabupaten/kota.

G. Perlindungan Tenaga Kerja

Jumlah penduduk bekerja yang sangat besar hingga mencapai 139 juta pada tahun 2023 seharusnya menjadi pemantik kesadaran pemerintah bahwa mereka semua membutuhkan pengawasan dan perlindungan. Fungsi pengawasan hendaknya mulai diarahkan pada pencapaian produktivitas tenaga kerja. Selama ini pengawasan lebih mengarah pada pelaku usaha dalam menegakkan aturan-aturan dan regulasi dalam menjalankan usaha. Pelanggaran hak dan kewajiban seakan menjadi fokus dalam utama dalam pengawasan tenaga kerja. Jika hanya berkaitan dengan pelaku usaha, maka sebenarnya pengawasan hanya berkaitan dengan 3-4 persen tenaga kerja yang berstatus berusaha sendiri dengan dibantu buruh tetap/dibayar. Sebagian besar tenaga kerja di luar jangkauan pengawasan masalah ketenagakerjaan.

Keterbatasan jumlah pengawas adalah bagian yang hendaknya bukan menjadi alasan yang mendasar. Perencanaan dalam pengawasan akan mampu mengatasi permasalahan jumlah dan kecukupan yang dibutuhkan. Pengawasan hendaknya tidak hanya fokus pada penegakan dan pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Permasalahan produktivitas tenaga kerja jauh lebih penting untuk masuk dalam fungsi pengawasan. Amanat UUD 1945 pasal 27 yang menyatakan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak menyiratkan bahwa produktivitas merupakan bagian dari penghidupan yang layak itu sendiri. Penghidupan yang layak akan berawal dari produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang produktif akan mampu mewujudkan penghidupan yang layak.

Aspek lain yang penting juga diperhatikan adalah perlindungan tenaga kerja. Perlindungan ini sangat penting karena terkait dengan dinamika perekonomian yang berkembang saat ini. Sistem digitalisasi, efisiensi dan *sustainabilty* akan menjadi pilihan pelaku usaha dalam menentukan jumlah pekerja di masa mendatang. Berbagai kajian telah memunculkan jenis jabatan yang akan hilang dan jenis jabatan yang akan muncul seiring dengan perkembangan digital yang semakin luas. Pengurangan jumlah tenaga kerja

PUSREVNAKER

dan semakin sempitnya lowongan kerja yang tercipta akan membawa dampak terhadap kesejahteraan tenaga kerja di masa mendatang.

Jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat strategis untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Di tengah masih terbatasnya jumlah kepesertaan tenaga kerja yang tergabung dalam BPJS ketenagakerjaan, pemerintah perlu terus membangun kepercayaan dengan tenaga kerja di seluruh Indonesia. Akses kepesertaan melalui perorangan bahkan ada jalur bukan penerima upah merupakan terobosan yang sangat baik untuk terus ditingkatkan. Hanya saja, jaminan sosial yang bersifat jangka panjang seperti jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kehilangan pekerjaan membutuhkan advokasi yang *intens* dan proaktif pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Kemudian untuk membangun kepercayaan maka pemerintah terlebih dahulu perlu mensosialisasikan program-program BPJS Ketenagakerjaan. Bahkan strategi sosialisasi dengan melibatkan pekerja yang sudah menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan dengan memberikan testimoni ketika sosialisasi. Hal ini perlu dilaksanakan karena pekerja tidak semuanya mengetahui program BPJS Ketenagakerjaan dan bias sektor formal (Triyono dkk, 2019). Padahal pekerja sektor informal lebih besar daripada sektor formal. Di samping itu sektor informal lebih rentan terhadap perubahan-perubahan ekonomi sehingga keberlanjutan kerja lebih rentan dibandingkan sektor formal. Hal ini juga disebabkan oleh upah lebih informal rendah dibandingkan formal.

Oleh karena itu, membangun kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan harus melibatkan lintas stakesholder dan sektoral. Di beberapa daerah yang sudah memiliki inisiatif untuk mengikutsertakan program BPJS Ketenagakerjaan dapat di *coping* strategi kebijakannya sehingga perluasan kepesertaan khususnya pekerja sektor informal dapat diperbanyak. Daerah yang sudah memiliki program tersebut diantaranya Kota Jayapura. Di Kota Jayapura misalnya mengikutsertakan pekerja sektor informal di dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Bahkan di Kota Jayapuran program BPJS Ketenagakerjaan ini juga telah ada payung hukumnya dengan dengan terbitnya Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan

PUSPENAKER

Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah. Oleh karena itu inisiatif-inisatif di daerah ini perlu didorong dan didukung bahkan melalui peraturan di tingkat nasional sehingga jumlah kepesertaan dapat melampui target yang dicanangkan. Selain dengan pelibatan instansi formal, perluasan juga dapat dilakukan dengan melibatkan tokoh-tokoh informal seperti tokoh masyarakat, ketua adat, ketua paguyuban dan ketua serikat nelayan atau tani. Dengan demikian cita-cita untuk melindungi tenaga kerja yang layak dan produktif dapat tercapai.

Selanjutnya saluran pengaduan permasalahan ketenagakerjaan *via online* perlu penataan yang lebih kongkrit dengan aturan yang lebih *simple*. Prosedur yang terlalu birokratis cenderung akan dihindari masyarakat pengguna, apalagi diharuskan untuk menemui dan konsultasi secara langsung dengan aparat pengawas ketenagakerjaan. Jika saja mengacu pada beberapa aplikasi seperti *halodoc* misalnya, banyak masyarakat yang memanfaatkan untuk konsultasi dan mengajukan permasalahan kesehatan melalui *halodoc*. Hendaknya aparatur pengawasan ketenagakerjaan memiliki misi melayani seperti itu dalam rangka meningkatkan kepedulian terhadap tenaga kerja di masing-masing wilayah.

H. Membangun Aparatur yang Sensitif dan Peduli terhadap Tenaga Kerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan UU nomor 5 Tahun 2014 memiliki fungsi sebagai Pelaksana Kebijakan Publik, Pelayan Publik dan Perekat dan Pemersatu Bangsa. Sementara tugas pokok ASN adalah:

- melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Dalam UU nomor 5 Tahun 2014 dijelaskan juga mengenai peran ASN. Di mana peran ASN adalah sebagai **perencana, pelaksana, dan pengawas** penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik.

PUSREVNAKER

Dalam konteks ketenagakerjaan, perencanaan ketenagakerjaan perlu mendapat perhatian yang serius, khususnya pemerintah Kabupaten/Kota hingga pemerintahan desa/kelurahan. Pelayanan publik di tingkat desa/kelurahan masih terlihat pasif dalam mengani permasalahan ketenagakerjaan. Pelayanan yang diberikan berkisar pada surat pengantar bagi angkatan kerja yang mendaftar kerja atau yang akan mencari kerja. Kondisi ini tidak cukup untuk melaksanakan perencanaan yang lebih komprehensif di tingkat yang lebih luas.

Kondisi tenaga kerja secara *de facto* menjadi tanggung jawab pemerintahan desa/kelurahan. Informasi mengenai jumlah angkatan kerja, pendidikan dan kompetensi tenaga kerja dan kegiatan utamanya bisa diketahui dengan pasti jika ada data dan informasi yang di *collect* secara berjenjang dan berkala. Pemerintah desa bisa membangun semua informasi tersebut melalui satuan lingkungan setempat sesuai dengan struktur pemerintahan desa/kelurahannya. Secara umum Rukun Tetangga (RT) merupakan satuan lingkungan setempat terkecil yang biasanya terhimpun 60 – 80 rumah tangga. Jika kondisi ketenagakerjaan di tingkat RT ini bisa dihimpun dan diagregasi melalui RW hingga desa/kelurahan, maka perencanaan tenaga kerja akan lebih mudah untuk dilakukan.

Bahkan, perencanaan peningkatan dan perlindungan terhadap tenaga kerja akan tercipta dengan baik berdasarkan data-data yang terhimpun secara berjenjang. Pelaksana pemerintahan di tingkat desa/kelurahan hingga saat ini masih berfokus pada administrasi dan pelaksanaan program-program yang dibuat pemerintah kecamatan dan kabupaten/kota. Pelaksanaan program di tingkat bawah sering kali tidak sinkron dengan kondisi yang dibutuhkan masyarakat. Sementara program yang kebutuhan masyarakat tidak bisa dilakukan karena tidak ada saluran untuk menaikkan program ke tingkat yang lebih tinggi.

Amanat UUD 1945 pasal 27 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penyelenggara pemerintah sudah seharusnya proaktif untuk memberikan layanan yang lebih nyata dalam bidang ketenagakerjaan. Ketersediaan informasi lowongan pekerjaan hendaknya menjadi awal dalam memberikan

PUSPENAKER

layanan ketenagakerjaan ditingkat yang paling bawah. Kondisi penghidupan yang layak sebagaimana yang dimaksudkan UUD 1945 pasal 27, harus menjadi perhatian bidang ketenagakerjaan. Karena jaminan sosial tenaga kerja mencakup orang yang bekerja, mencari kerja dan penduduk usia kerja yang setiap saat bisa masuk pasar kerja sesuai dengan ketersediaan dan potensi pengembangan ekonomi yang ada.

PUSRENAKER

PUSRENAKER

DAFTAR PUSTAKA

PUSREINAKER

PUSRENAKER

DAFTAR PUSTAKA

Adioetomo, S. M., & Indrayanti, R. (2018). *Memasuki Dunia Kerja dan Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia. In S. M. ; Adioetomo & E. L. Pardede (Eds.), Memetik Bonus Demografi : Membangun Manusia Sejak Dini.* Jakarta.

Badan Pusat Statistik. (2018-2023). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia (Agustus)* . Jakarta.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Laporan Perekonomian Indonesia.* Jakarta.

Borjas, G. J. (2013). *Labor Economics. McGraw-Hill.*

Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus. (2023). *Laporan Perkembangan Kawasan Ekonomi Khusus 2023.* Jakarta.

Dimock, M. (2019). *Defining Generations: Where Millenials End and Generation Z Begins.*

International Monetary Fund. (2023). *World Economic Outlook.* Washington, DC.

Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan, Volume 17, No. 1, Februari 2023. , Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan Vokasi,

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). *Review Rencana Tenaga Kerja Indonesia 2020-2024.* Jakarta.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang: Menuju Indonesia Emas 2045.* Jakarta.

Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Badan Pusat Statistik . (2014). *Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia Tahun 2014.* Jakarta.

Kementerian PPN/Bappenas. (2024). *Rencana Pembangunan Jangka Panjangan 2025-2045.* Jakarta.

Kementerian PPN/Bappenas RI. (2024). *Target Pertumbuhan Ekonomi di 38 Provinsi di Indonesia Tahun 2025-2029.* Jakarta.

Komite Percepatan Penyediaan Infrastruktur Prioritas. (2023). *Laporan Komite Percepatan Penyediaan Infrastruktur Prioritas Semester II Tahun 2023.* Jakarta.

Mungkasa, O (2023), Perencanaan Skenario (*Scenario Planning*). Konsep Dasar, Pembelajaran, dan Agenda Strategis. https://www.academia.edu/99756060/

PUSNAKER

Pemerintah Indonesia. (2024). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Provinsi Daerah Khusus Jakarta. Lembaran Negara RI Tahun 2024 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6913.* Jakarta.

United Nations (2023), *World Economic Situation And Prospects 2023, New York.*

United Nations Development Programme (2024), *Human Development Report* 2023/2024. New York.

Widhaningrat, S. K. (2010). *Angkatan Kerja. In S. M. Adioetomo & O. B. Samosir (Eds), Dasar-Dasar Demografi (Edisi 2, pp. 197-222).* Jakarta: Salemba Empat.

Wikarya, U. (2024). *Laporan TA Bagian Ekonomi Rencana Tenaga Kerja Nasional 2024-2029.* Jakarta: Tidak dipublikasikan.

World Bank (2020), *Indonesia Economic Prospects, Report December 2020 : Toward a Secure and fast Recovery*.

PUSRENAKER

LAMPIRAN

PUSREHAKER

PUSRENAKER

LAMPIRAN

Tabel 1 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur ('000), Tahun 2024-2029

GOLONGAN UMUR	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	22.116	22.096	22.070	22.044	22.017	21.991
20-24	22.250	22.161	22.099	22.060	22.037	22.020
25-29	22.526	22.514	22.457	22.363	22.250	22.140
30-34	22.139	22.194	22.259	22.329	22.389	22.420
35-39	21.577	21.718	21.824	21.901	21.957	22.008
40-44	20.536	20.683	20.852	21.037	21.226	21.398
45-49	19.370	19.635	19.845	20.009	20.144	20.275
50-54	17.235	17.600	17.965	18.325	18.667	18.975
55-59	14.771	15.170	15.558	15.935	16.303	16.665
60-64	11.931	12.361	12.780	13.189	13.588	13.980
65+	20.494	21.583	22.717	23.889	25.095	26.328
JUMLAH	**214.944**	**217.715**	**220.428**	**223.081**	**225.671**	**228.199**

Tabel 2 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan ('000), Tahun 2024-2029

PENDIDIKAN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	76.404	76.665	76.842	76.969	77.046	77.072
SMP	45.616	45.784	45.903	45.991	46.050	46.078
SMA Umum	44.429	45.133	45.798	46.442	47.064	47.663
SMA Kejuruan	24.787	25.322	25.840	26.351	26.855	27.351
Diploma I/II/III	4.727	4.815	4.900	4.983	5.064	5.143
Universitas	18.982	19.996	21.146	22.345	23.593	24.893
JUMLAH	**214.944**	**217.715**	**220.428**	**223.081**	**225.671**	**228.199**

PUSREVAKER

Tabel 3 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin ('000), Tahun 2024-2029

JENIS KELAMIN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	108.119	109.466	110.773	112.040	113.267	114.455
Perempuan	106.825	108.248	109.654	111.041	112.405	113.744
JUMLAH	**214.944**	**217.715**	**220.428**	**223.081**	**225.671**	**228.199**

Tabel 4 Perkiraan Penduduk Usia Kerja di Indonesia Menurut Provinsi ('000), Tahun 2024-2029

PROVINSI	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aceh	4.078	4.146	4.212	4.277	4.340	4.403
Sumatera Utara	11.442	11.624	11.804	11.982	12.157	12.330
Sumatera Barat	4.403	4.471	4.536	4.599	4.659	4.718
Riau	4.937	5.022	5.107	5.193	5.278	5.361
Jambi	2.781	2.822	2.863	2.904	2.944	2.983
Sumatera Selatan	6.566	6.662	6.759	6.857	6.956	7.054
Bengkulu	1.581	1.605	1.628	1.651	1.673	1.695
Lampung	7.081	7.176	7.273	7.369	7.465	7.561
Bangka-Belitung	1.165	1.182	1.199	1.215	1.230	1.245
Kepulauan Riau	1.616	1.644	1.672	1.701	1.730	1.759
DKI Jakarta	8.362	8.389	8.415	8.439	8.462	8.483
Jawa Barat	38.611	39.048	39.473	39.886	40.290	40.689
Jawa Tengah	29.653	29.979	30.294	30.599	30.894	31.179
D I Y	3.020	3.045	3.069	3.092	3.115	3.136
Jawa Timur	33.134	33.421	33.701	33.972	34.234	34.484
Banten	9.372	9.495	9.619	9.746	9.873	10.001
Bali	3.515	3.542	3.568	3.591	3.613	3.633
Nusa Tenggara Barat	4.121	4.198	4.279	4.361	4.445	4.529
Nusa Tenggara Timur	4.008	4.080	4.153	4.227	4.302	4.378
Kalimantan Barat	4.266	4.332	4.395	4.457	4.518	4.577
Kalimantan Tengah	2.122	2.153	2.183	2.211	2.238	2.264
Kalimantan Selatan	3.155	3.205	3.257	3.310	3.364	3.418
Kalimantan Timur	3.081	3.276	3.457	3.626	3.780	3.921

PUSPENAKER

PROVINSI	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Kalimantan Utara	559	568	576	584	591	598
Sulawesi Utara	2.096	2.116	2.137	2.157	2.176	2.195
Sulawesi Tengah	2.312	2.346	2.381	2.415	2.449	2.482
Sulawesi Selatan	7.234	7.328	7.414	7.493	7.566	7.636
Sulawesi Tenggara	2.025	2.063	2.101	2.139	2.176	2.213
Gorontalo	932	944	956	967	977	987
Sulawesi Barat	1.087	1.107	1.126	1.144	1.163	1.181
Maluku	1.451	1.473	1.492	1.510	1.527	1.543
Maluku Utara	994	1.012	1.029	1.046	1.062	1.079
Papua Barat	426	433	440	447	453	459
Papua Barat Daya	468	475	481	486	492	497
Papua	714	727	741	757	773	790
Papua Selatan	329	336	344	353	363	374
Papua Tengah	1.093	1.107	1.122	1.138	1.154	1.169
Papua Pegunungan	1.155	1.164	1.173	1.182	1.190	1.198
JUMLAH	**214.944**	**217.715**	**220.428**	**223.081**	**225.671**	**228.199**

Tabel 5 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur (%), Tahun 2024-2029

GOLONGAN UMUR	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	28,23	27,78	27,35	26,93	26,52	26,14
20-24	70,80	70,54	70,30	70,10	69,93	69,77
25-29	77,22	77,50	77,81	78,16	78,54	78,95
30-34	78,20	78,60	79,03	79,49	79,98	80,51
35-39	80,10	80,57	81,09	81,64	82,23	82,86
40-44	81,85	82,34	82,86	83,43	84,03	84,67
45-49	82,49	82,97	83,50	84,06	84,67	85,31
50-54	81,22	81,76	82,33	82,95	83,61	84,31
55-59	77,61	78,06	78,54	79,06	79,62	80,22
60-64	66,48	66,89	67,33	67,82	68,35	68,91
65+	48,36	48,70	49,07	49,45	49,86	50,29
TPAK	**69,82**	**70,04**	**70,29**	**70,57**	**70,88**	**71,22**

PUSFTKER

Tabel 6 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (%), Tahun 2024-2029

PENDIDIKAN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	69,31	69,20	69,14	69,10	69,08	69,08
SMP	57,32	57,21	57,15	57,10	57,08	57,07
SMA Umum	71,11	71,69	72,32	72,99	73,69	74,42
SMA Kejuruan	78,98	79,15	79,39	79,66	79,95	80,27
Diploma I/II/III	78,10	78,91	79,80	80,71	81,67	82,66
Universitas	84,89	85,27	85,30	85,37	85,49	85,65
TPAK	**69,82**	**70,04**	**70,29**	**70,57**	**70,88**	**71,22**

Tabel 7 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (%), Tahun 2024-2029

JENIS KELAMIN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	84,27	84,28	84,29	84,30	84,30	84,31
Perempuan	55,20	55,65	56,15	56,73	57,36	58,06
TPAK	**69,82**	**70,04**	**70,29**	**70,57**	**70,88**	**71,22**

PUSREVKER

Tabel 8 Perkiraan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi (%), Tahun 2024-2029

PROVINSI	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aceh	64,65	64,38	64,15	63,95	63,78	63,64
Sumatera Utara	71,19	71,15	71,14	71,17	71,22	71,30
Sumatera Barat	69,82	69,90	70,04	70,23	70,46	70,74
Riau	64,93	65,26	65,62	65,99	66,38	66,81
Jambi	69,18	69,47	69,78	70,12	70,48	70,88
Sumatera Selatan	70,85	70,82	70,77	70,73	70,70	70,68
Bengkulu	70,91	70,75	70,62	70,52	70,45	70,41
Lampung	70,22	70,25	70,27	70,30	70,35	70,41
Bangka-Belitung	68,87	69,28	69,76	70,29	70,88	71,52
Kepulauan Riau	69,66	70,46	71,26	72,08	72,93	73,82
DKI Jakarta	65,78	66,45	67,14	67,84	68,56	69,31
Jawa Barat	66,98	67,46	67,96	68,50	69,06	69,65
Jawa Tengah	72,14	72,45	72,79	73,17	73,58	74,02
D I Y	74,40	74,63	74,87	75,15	75,44	75,76
Jawa Timur	73,08	73,50	73,94	74,40	74,90	75,42
Banten	64,89	65,29	65,69	66,09	66,50	66,92
Bali	77,35	77,55	77,80	78,10	78,44	78,82
Nusa Tenggara Barat	73,12	72,67	72,20	71,71	71,23	70,78
Nusa Tenggara Timur	75,49	75,02	74,56	74,10	73,65	73,21
Kalimantan Barat	69,24	68,93	68,65	68,41	68,21	68,04
Kalimantan Tengah	67,03	66,76	66,54	66,38	66,26	66,18
Kalimantan Selatan	69,81	69,65	69,46	69,26	69,06	68,88
Kalimantan Timur	66,22	65,11	64,51	64,32	64,50	65,01
Kalimantan Utara	71,09	71,74	72,47	73,30	74,19	75,15
Sulawesi Utara	64,54	64,88	65,25	65,63	66,03	66,47
Sulawesi Tengah	70,02	70,05	70,10	70,17	70,26	70,37
Sulawesi Selatan	66,12	66,51	66,98	67,53	68,13	68,78
Sulawesi Tenggara	70,10	69,95	69,85	69,78	69,74	69,74
Gorontalo	70,81	70,74	70,74	70,82	70,95	71,12
Sulawesi Barat	70,87	70,54	70,26	70,01	69,78	69,56
Maluku	63,59	63,50	63,51	63,59	63,73	63,91
Maluku Utara	67,61	67,32	67,07	66,86	66,68	66,51
Papua Barat	70,62	70,67	70,80	71,00	71,23	71,53
Papua Barat Daya	64,67	64,93	65,25	65,66	66,14	66,65
Papua	67,08	67,99	68,80	69,55	70,23	70,86
Papua Selatan	64,97	64,92	64,75	64,44	64,01	63,49
Papua Tengah	77,34	77,35	77,29	77,17	77,03	76,92
Papua Pegunungan	87,44	86,98	86,50	86,02	85,57	85,17
TPAK	**69,82**	**70,04**	**70,29**	**70,57**	**70,88**	**71,22**

PUSFINAKER

Tabel 9 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur ('000), Tahun 2024-2029

GOLONGAN UMUR	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	6.245	6.139	6.036	5.936	5.840	5.748
20-24	15.753	15.631	15.536	15.464	15.410	15.364
25-29	17.395	17.449	17.474	17.479	17.474	17.480
30-34	17.313	17.444	17.591	17.749	17.907	18.051
35-39	17.282	17.499	17.696	17.879	18.056	18.236
40-44	16.809	17.029	17.278	17.550	17.835	18.117
45-49	15.979	16.292	16.570	16.820	17.055	17.298
50-54	13.999	14.389	14.790	15.200	15.607	15.999
55-59	11.464	11.841	12.219	12.598	12.980	13.368
60-64	7.932	8.268	8.605	8.945	9.287	9.633
65+	9.910	10.511	11.146	11.814	12.512	13.241
JUMLAH	**150.081**	**152.493**	**154.943**	**157.433**	**159.963**	**162.534**

Tabel 10 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan ('000), Tahun 2024-2029

PENDIDIKAN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	52.958	53.051	53.127	53.184	53.223	53.243
SMP	26.147	26.194	26.233	26.263	26.284	26.295
SMA Umum	31.594	32.354	33.123	33.898	34.681	35.469
SMA Kejuruan	19.576	20.044	20.515	20.991	21.471	21.955
Diploma I/II/III	3.692	3.800	3.910	4.022	4.136	4.251
Universitas	16.114	17.050	18.036	19.075	20.169	21.321
JUMLAH	**150.081**	**152.493**	**154.943**	**157.433**	**159.963**	**162.534**

Tabel 11 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin ('000), Tahun 2024-2029

JENIS KELAMIN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	91.109	92.255	93.367	94.445	95.487	96.493
Perempuan	58.972	60.238	61.576	62.989	64.477	66.041
JUMLAH	**150.081**	**152.493**	**154.943**	**157.433**	**159.963**	**162.534**

PUSRENAKER

Tabel 12 Perkiraan Angkatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi ('000), Tahun 2024-2029

PROVINSI	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aceh	2.637	2.669	2.702	2.735	2.768	2.802
Sumatera Utara	8.145	8.271	8.398	8.527	8.658	8.791
Sumatera Barat	3.075	3.125	3.177	3.230	3.283	3.337
Riau	3.205	3.278	3.351	3.427	3.503	3.582
Jambi	1.924	1.961	1.998	2.036	2.075	2.114
Sumatera Selatan	4.652	4.718	4.783	4.850	4.918	4.986
Bengkulu	1.121	1.135	1.150	1.164	1.179	1.193
Lampung	4.973	5.041	5.110	5.181	5.252	5.324
Bangka-Belitung	802	819	836	854	872	890
Kepulauan Riau	1.126	1.158	1.192	1.226	1.262	1.299
DKI Jakarta	5.500	5.574	5.649	5.725	5.802	5.880
Jawa Barat	25.862	26.340	26.827	27.322	27.826	28.338
Jawa Tengah	21.392	21.720	22.052	22.389	22.731	23.077
D I Y	2.247	2.272	2.298	2.324	2.350	2.376
Jawa Timur	24.214	24.564	24.918	25.277	25.640	26.009
Banten	6.081	6.199	6.319	6.441	6.566	6.693
Bali	2.718	2.747	2.776	2.805	2.834	2.863
Nusa Tenggara Barat	3.013	3.051	3.089	3.128	3.166	3.206
Nusa Tenggara Timur	3.026	3.061	3.096	3.132	3.169	3.205
Kalimantan Barat	2.954	2.986	3.017	3.049	3.082	3.114
Kalimantan Tengah	1.422	1.437	1.452	1.468	1.483	1.498
Kalimantan Selatan	2.203	2.232	2.262	2.292	2.323	2.354
Kalimantan Timur	2.040	2.133	2.230	2.332	2.438	2.549
Kalimantan Utara	397	407	417	428	438	449
Sulawesi Utara	1.353	1.373	1.394	1.415	1.437	1.459
Sulawesi Tengah	1.619	1.644	1.669	1.695	1.720	1.747
Sulawesi Selatan	4.783	4.874	4.966	5.060	5.155	5.252
Sulawesi Tenggara	1.419	1.443	1.468	1.493	1.518	1.543
Gorontalo	660	668	676	685	693	702
Sulawesi Barat	770	781	791	801	811	822
Maluku	923	935	948	960	973	986
Maluku Utara	672	681	690	699	708	718
Papua Barat	301	306	312	317	323	329
Papua Barat Daya	303	308	314	319	325	331
Papua	479	494	510	526	543	560
Papua Selatan	213	218	223	227	232	237
Papua Tengah	846	856	867	878	889	899
Papua Pegunungan	1.010	1.013	1.015	1.017	1.019	1.020
JUMLAH	**150.081**	**152.493**	**154.943**	**157.433**	**159.963**	**162.534**

PUSREVNAKER

Tabel 13 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Lapangan Usaha ('000), Tahun 2024-2029

LAPANGAN USAHA *)	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
A Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	39.202	38.899	38.541	38.125	37.648	37.108
B Pertambangan dan Penggalian	1.657	1.651	1.644	1.636	1.626	1.616
C Industri Pengolahan	19.812	20.276	20.735	21.186	21.630	22.064
D Pengadaan Listrik dan Gas	332	341	351	362	374	386
E Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	574	671	784	919	1.077	1.263
F Konstruksi	9.310	9.357	9.392	9.415	9.423	9.417
G Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	27.147	27.728	28.295	28.843	29.370	29.871
H Transportasi dan Pergudangan	6.316	6.502	6.706	6.933	7.183	7.461
I Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	11.551	12.357	13.205	14.094	15.023	15.994
J Informasi dan Komunikasi	1.058	1.130	1.207	1.289	1.377	1.471
K Jasa Keuangan dan Asuransi	1.622	1.606	1.590	1.574	1.559	1.543
L Real Estat	495	508	522	535	549	562
M,N Jasa Perusahaan	2.489	2.656	2.832	3.018	3.214	3.420
O Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial W	4.839	4.800	4.765	4.733	4.704	4.680
P Jasa Pendidikan	7.079	7.242	7.412	7.587	7.770	7.961
Q Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	2.321	2.439	2.565	2.701	2.846	3.002
R,S,T,U Jasa Lainnya	6.618	6.850	7.086	7.324	7.566	7.811
JUMLAH	**142.421**	**145.014**	**147.631**	**150.273**	**152.940**	**155.630**

PUSRENAKER

Tabel 14 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Golongan Umur ('000), Tahun 2024-2029

GOLONGAN UMUR	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	4.742	4.779	4.814	4.848	4.877	4.915
20-24	13.163	13.147	13.127	13.103	13.067	13.053
25-29	16.135	16.269	16.399	16.525	16.637	16.777
30-34	16.749	16.940	17.128	17.312	17.483	17.685
35-39	16.831	17.058	17.282	17.503	17.595	17.716
40-44	16.543	16.791	17.038	17.283	17.490	17.670
45-49	15.661	15.954	16.247	16.541	16.730	16.950
50-54	13.760	14.132	14.510	14.893	15.273	15.689
55-59	11.278	11.617	11.961	12.313	12.663	13.045
60-64	7.843	8.130	8.424	8.727	9.032	9.364
65+	9.715	10.198	10.702	11.227	12.093	12.766
JUMLAH	**142.421**	**145.014**	**147.631**	**150.273**	**152.940**	**155.630**

Tabel 15 Perkiraan Kesempatan Kerja Di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan ('000), Tahun 2024-2029

PENDIDIKAN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	52.958	53.051	53.127	53.184	53.223	53.243
SMP	26.147	26.194	26.233	26.263	26.284	26.295
SMA Umum	31.594	32.354	33.123	33.898	34.681	35.469
SMA Kejuruan	19.576	20.044	20.515	20.991	21.471	21.955
Diploma I/II/III	3.692	3.800	3.910	4.022	4.136	4.251
Universitas	16.114	17.050	18.036	19.075	20.169	21.321
JUMLAH	**150.081**	**152.493**	**154.943**	**157.433**	**159.963**	**162.534**

PUSRENAKER

Tabel 16 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (‘000), Tahun 2024-2029

JENIS KELAMIN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	86.611	87.993	89.383	90.780	92.184	93.596
Perempuan	55.810	57.021	58.249	59.494	60.756	62.034
JUMLAH	**142.421**	**145.014**	**147.631**	**150.273**	**152.940**	**155.630**

Tabel 17 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Jabatan (‘000), Tahun 2024-2029

JENIS PEKERJAAN/ JABATAN*)	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
0 TNI/Polri	569	570	571	572	573	569
1 Manajer	3.469	3.570	3.676	3.843	4.119	3.469
2 Profesional	8.953	9.302	9.657	10.016	10.394	8.953
3 Teknisi dan Asisten Profesional	4.456	4.629	4.817	5.016	5.232	4.456
4 Tenaga Tata Usaha	5.713	5.593	5.481	5.371	5.269	5.713
5 Tenaga Usaha Jasa danTtenaga Penjualan	36.172	37.261	38.272	39.234	40.192	36.172
6 Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	28.992	28.278	27.539	26.753	25.955	28.992
7 Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi	16.741	17.019	17.311	17.602	17.913	16.741
8 Operator dan Perakit Mesin	9.688	10.050	10.433	10.825	11.243	9.688
9 Pekerja Kasar	27.667	28.741	29.874	31.041	32.050	27.667
JUMLAH	**142.421**	**145.014**	**147.631**	**150.273**	**152.940**	**155.630**

PUSREVNAKER

Tabel 18 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Status Pekerjaan (‘000), Tahun 2024-2029

STATUS PEKERJAAN*)	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
1. Berusaha sendiri	34.014	35.891	37.849	39.890	42.013	44.222
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap	19.854	19.909	19.952	19.982	20.001	20.006
3. Berusaha dibantu buruh tetap	4.523	4.553	4.580	4.605	4.627	4.646
4. Buruh/Karyawan/Pegawai	53.199	53.675	54.121	54.538	54.923	55.277
5. Pekerja bebas di Pertanian	5.230	5.248	5.262	5.273	5.281	5.285
6. Pekerja bebas di Non Pertanian	7.587	7.810	8.034	8.259	8.485	8.712
7. Pekerja tidak dibayar	18.014	17.929	17.833	17.727	17.610	17.483
JUMLAH	**142.421**	**145.014**	**147.631**	**150.273**	**152.940**	**155.630**

Tabel 19 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Jam Kerja (‘000), Tahun 2024-2029

JAM KERJA	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
0						
1 - 14	15.404	16.627	17.936	19.335	20.830	22.423
15 - 34	36.646	37.385	38.115	38.834	39.539	40.228
35 - 40	58.121	58.783	59.414	60.013	60.576	61.101
41 - 48	32.250	32.218	32.166	32.092	31.996	31.878
> 48						
JUMLAH	**142.421**	**145.014**	**147.631**	**150.273**	**152.940**	**155.630**

PUSRENAKER

Tabel 20 Perkiraan Kesempatan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi ('000), Tahun 2024-2029

PROVINSI	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aceh	2.487	2.527	2.567	2.606	2.646	2.686
Sumatera Utara	7.702	7.856	8.011	8.167	8.325	8.483
Sumatera Barat	2.895	2.946	2.997	3.049	3.101	3.153
Riau	3.075	3.148	3.223	3.298	3.375	3.453
Jambi	1.838	1.875	1.913	1.951	1.991	2.031
Sumatera Selatan	4.468	4.536	4.604	4.672	4.740	4.808
Bengkulu	1.085	1.099	1.114	1.129	1.144	1.158
Lampung	4.777	4.857	4.938	5.018	5.099	5.180
Bangka-Belitung	768	786	805	824	844	864
Kepulauan Riau	1.051	1.083	1.116	1.151	1.187	1.224
DKI Jakarta	5.154	5.234	5.315	5.396	5.476	5.556
Jawa Barat	23.981	24.463	24.950	25.442	25.938	26.437
Jawa Tengah	20.347	20.706	21.068	21.431	21.796	22.162
D I Y	2.167	2.195	2.222	2.249	2.275	2.301
Jawa Timur	23.108	23.515	23.922	24.331	24.740	25.148
Banten	5.631	5.747	5.865	5.984	6.106	6.229
Bali	2.650	2.681	2.713	2.744	2.774	2.804
Nusa Tenggara Barat	2.933	2.973	3.012	3.052	3.091	3.130
Nusa Tenggara Timur	2.934	2.971	3.008	3.045	3.082	3.118
Kalimantan Barat	2.814	2.853	2.891	2.930	2.968	3.006
Kalimantan Tengah	1.369	1.388	1.407	1.425	1.444	1.462
Kalimantan Selatan	2.116	2.154	2.191	2.229	2.267	2.306
Kalimantan Timur	1.930	2.019	2.117	2.224	2.342	2.472
Kalimantan Utara	382	391	401	411	421	431
Sulawesi Utara	1.273	1.295	1.317	1.339	1.361	1.384
Sulawesi Tengah	1.573	1.599	1.626	1.652	1.679	1.706
Sulawesi Selatan	4.580	4.669	4.760	4.852	4.945	5.040
Sulawesi Tenggara	1.376	1.400	1.425	1.450	1.475	1.500
Gorontalo	641	649	658	666	675	683
Sulawesi Barat	754	764	774	784	794	804
Maluku	866	878	891	903	916	928
Maluku Utara	645	654	664	673	683	692
Papua Barat	289	294	300	306	312	318
Papua Barat Daya	284	291	298	306	314	323
Papua	447	463	479	495	512	529
Papua Selatan	206	211	216	220	225	230
Papua Tengah	827	838	848	859	870	881
Papua Pegunungan	1.001	1.003	1.006	1.007	1.008	1.009
JUMLAH	**142.421**	**145.014**	**147.631**	**150.273**	**152.940**	**155.630**

PUSRENAKER

Tabel 21 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Golongan Umur ('000), Tahun 2024-2029

GOLONGAN UMUR	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	1.502	1.360	1.222	1.088	962	832
20-24	2.590	2.484	2.409	2.361	2.343	2.311
25-29	1.261	1.180	1.076	954	838	702
30-34	564	504	463	437	424	366
35-39	451	441	415	376	461	520
40-44	266	238	240	267	345	447
45-49	318	338	323	279	325	348
50-54	239	257	280	306	334	310
55-59	186	224	258	286	317	323
60-64	89	139	181	218	255	269
65+	196	314	445	587	419	475
JUMLAH	**7.660**	**7.479**	**7.312**	**7.160**	**7.024**	**6.904**

Tabel 22 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Golongan Umur (%), Tahun 2024-2029

GOLONGAN UMUR	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
15-19	24,05	22,16	20,25	18,34	16,48	14,48
20-24	16,44	15,89	15,51	15,27	15,20	15,04
25-29	7,25	6,76	6,16	5,46	4,79	4,02
30-34	3,26	2,89	2,63	2,46	2,37	2,03
35-39	2,61	2,52	2,34	2,11	2,55	2,85
40-44	1,58	1,40	1,39	1,52	1,94	2,47
45-49	1,99	2,07	1,95	1,66	1,91	2,01
50-54	1,71	1,78	1,89	2,02	2,14	1,94
55-59	1,62	1,89	2,11	2,27	2,44	2,42
60-64	1,12	1,68	2,11	2,44	2,74	2,79
65+	1,97	2,98	3,99	4,97	3,35	3,59
TPT	**5,10**	**4,90**	**4,72**	**4,55**	**4,39**	**4,25**

PUSKENAKER

Tabel 23 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan ('000), Tahun 2024-2029

PENDIDIKAN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	1.246	1.181	1.166	1.210	1.322	1.422
SMP	1.083	939	819	727	668	737
SMA Umum	2.550	2.567	2.561	2.529	2.342	2.216
SMA Kejuruan	1.751	1.707	1.646	1.566	1.590	1.494
Diploma I/II/III	173	172	167	158	144	124
Universitas	857	913	953	969	958	910
JUMLAH	**7.660**	**7.479**	**7.312**	**7.160**	**7.024**	**6.904**

Tabel 24 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan (%), Tahun 2024-2029

PENDIDIKAN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
SD ke bawah	2,35	2,23	2,20	2,28	2,48	2,67
SMP	4,14	3,59	3,12	2,77	2,54	2,80
SMA Umum	8,07	7,93	7,73	7,46	6,75	6,25
SMA Kejuruan	8,94	8,51	8,02	7,46	7,40	6,80
Diploma I/II/III	4,70	4,53	4,28	3,93	3,48	2,93
Universitas	5,32	5,36	5,28	5,08	4,75	4,27
TPT	**5,10**	**4,90**	**4,72**	**4,55**	**4,39**	**4,25**

PUSRENAKER

Tabel 25 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Jenis Kelamin ('000), Tahun 2024-2029

JENIS KELAMIN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	4.499	4.262	3.985	3.665	3.303	2.897
Perempuan	3.162	3.217	3.327	3.495	3.721	4.007
JUMLAH	**7.660**	**7.479**	**7.312**	**7.160**	**7.024**	**6.904**

Tabel 26 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Jenis Kelamin (%), Tahun 2024-2029

JENIS KELAMIN	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Laki-Laki	4,94	4,62	4,27	3,88	3,46	3,00
Perempuan	5,36	5,34	5,40	5,55	5,77	6,07
TPT	**5,10**	**4,90**	**4,72**	**4,55**	**4,39**	**4,25**

PUSRENAKER

Tabel 27 Perkiraan Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Provinsi ('000), Tahun 2024-2029

PROVINSI	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aceh	150	142	135	128	122	116
Sumatera Utara	443	415	387	360	333	308
Sumatera Barat	179	179	180	181	182	184
Riau	131	130	129	128	128	129
Jambi	86	85	85	85	84	84
Sumatera Selatan	185	182	180	178	178	178
Bengkulu	37	36	35	35	35	35
Lampung	195	184	173	162	152	143
Bangka-Belitung	34	33	32	30	28	26
Kepulauan Riau	75	75	76	76	75	75
DKI Jakarta	347	340	334	330	326	324
Jawa Barat	1.881	1.877	1.877	1.880	1.888	1.901
Jawa Tengah	1.046	1.014	984	958	935	916
D I Y	80	78	76	75	75	75
Jawa Timur	1.106	1.049	995	946	901	860
Banten	450	452	454	457	460	464
Bali	69	66	63	61	60	59
Nusa Tenggara Barat	81	78	77	76	75	76
Nusa Tenggara Timur	91	89	88	87	87	87
Kalimantan Barat	140	133	126	120	114	109
Kalimantan Tengah	53	49	46	42	39	36
Kalimantan Selatan	86	79	71	63	56	48
Kalimantan Timur	110	114	113	108	96	77
Kalimantan Utara	16	16	16	17	17	18
Sulawesi Utara	80	78	77	76	76	75
Sulawesi Tengah	46	44	43	42	41	40
Sulawesi Selatan	204	205	206	208	210	212
Sulawesi Tenggara	43	43	43	43	43	43
Gorontalo	19	19	18	18	18	18
Sulawesi Barat	17	17	17	17	17	17
Maluku	57	57	57	57	57	58
Maluku Utara	28	27	26	26	26	26
Papua Barat	12	12	12	11	11	11
Papua Barat Daya	18	17	15	13	11	9
Papua	32	32	31	31	31	30
Papua Selatan	7	7	7	7	7	7
Papua Tengah	18	18	19	19	19	18
Papua Pegunungan	10	9	9	9	10	11
JUMLAH	**7.660**	**7.479**	**7.312**	**7.160**	**7.024**	**6.904**

PUSRENAKER

Tabel 28 Perkiraan Tingkat Penganggur Terbuka di Indonesia Menurut Provinsi (%), Tahun 2024-2029

PROVINSI	Tahun					
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aceh	5,67	5,33	5,00	4,69	4,41	4,14
Sumatera Utara	5,44	5,02	4,61	4,22	3,85	3,50
Sumatera Barat	5,83	5,74	5,67	5,60	5,55	5,51
Riau	4,08	3,95	3,84	3,74	3,66	3,59
Jambi	4,45	4,36	4,26	4,17	4,07	3,96
Sumatera Selatan	3,97	3,86	3,76	3,67	3,61	3,57
Bengkulu	3,28	3,17	3,08	3,02	2,98	2,97
Lampung	3,93	3,64	3,38	3,13	2,90	2,69
Bangka-Belitung	4,30	4,04	3,77	3,51	3,24	2,96
Kepulauan Riau	6,66	6,51	6,35	6,17	5,98	5,77
DKI Jakarta	6,31	6,10	5,92	5,76	5,62	5,50
Jawa Barat	7,27	7,13	7,00	6,88	6,79	6,71
Jawa Tengah	4,89	4,67	4,46	4,28	4,11	3,97
D I Y	3,54	3,41	3,31	3,23	3,18	3,16
Jawa Timur	4,57	4,27	4,00	3,74	3,51	3,31
Banten	7,40	7,29	7,19	7,09	7,01	6,93
Bali	2,53	2,39	2,27	2,18	2,11	2,07
Nusa Tenggara Barat	2,67	2,57	2,48	2,42	2,38	2,37
Nusa Tenggara Timur	3,02	2,92	2,84	2,78	2,74	2,73
Kalimantan Barat	4,74	4,45	4,17	3,92	3,69	3,48
Kalimantan Tengah	3,76	3,44	3,14	2,87	2,62	2,39
Kalimantan Selatan	3,91	3,52	3,13	2,76	2,39	2,04
Kalimantan Timur	5,40	5,33	5,07	4,61	3,94	3,03
Kalimantan Utara	3,97	3,94	3,93	3,93	3,94	3,97
Sulawesi Utara	5,89	5,70	5,53	5,38	5,26	5,15
Sulawesi Tengah	2,82	2,71	2,60	2,50	2,40	2,31
Sulawesi Selatan	4,26	4,20	4,14	4,10	4,07	4,05
Sulawesi Tenggara	3,06	2,98	2,92	2,87	2,82	2,79
Gorontalo	2,89	2,79	2,71	2,66	2,63	2,64
Sulawesi Barat	2,19	2,15	2,13	2,11	2,09	2,08
Maluku	6,18	6,07	5,99	5,93	5,89	5,88
Maluku Utara	4,10	3,96	3,83	3,73	3,65	3,60
Papua Barat	4,05	3,91	3,76	3,59	3,40	3,20
Papua Barat Daya	6,06	5,49	4,86	4,17	3,42	2,59
Papua	6,66	6,41	6,16	5,91	5,66	5,41
Papua Selatan	3,30	3,22	3,15	3,07	3,00	2,94
Papua Tengah	2,15	2,16	2,15	2,14	2,10	2,03
Papua Pegunungan	0,95	0,91	0,90	0,93	1,00	1,10
TPT	**5,10**	**4,90**	**4,72**	**4,55**	**4,39**	**4,25**

PUSPENAKER

PUSRENAKER

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI
BADAN PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
PUSAT PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN
2024