

Indonesia Economic and Development Outlook 2026

Outlook Ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029: Dari Bonus Demografi ke Tantangan Kualitas Pekerjaan

Muhyiddin^{1*}, Muhammad Dio Rhiza Amrizal² dan Johan Wahyuningrat³

¹ Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas

² The Indonesia Think Tank Institute

³ Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas

Korespondensi: * udyn@bappenas.go.id



<https://doi.org/10.47266/bwp.v9i1.540> | halaman: 113 – 129

Abstrak

Periode 2026–2029 menempatkan Indonesia pada fase penentuan dalam pengelolaan bonus demografi. Di tengah awal pemerintahan Prabowo Subianto, pasar kerja Indonesia menunjukkan kinerja yang secara statistik tampak stabil, ditandai oleh meningkatnya partisipasi angkatan kerja dan menurunnya tingkat pengangguran terbuka. Namun, di balik capaian tersebut tersimpan tantangan struktural yang semakin nyata. Dominasi pekerjaan informal, meningkatnya proporsi pekerjaan tidak penuh waktu, serta stagnasi pekerjaan formal mengindikasikan bahwa penciptaan kerja belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas dan produktivitas.

Artikel ini menyajikan Outlook Ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029 dengan menempatkan dinamika demografi, partisipasi kerja, struktur pendidikan tenaga kerja, dan kerentanan pekerjaan dalam satu kerangka analisis pembangunan. Berbasis data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dan diperkaya dengan literatur ekonomi pembangunan serta pembelajaran regional, artikel ini menunjukkan bahwa tantangan utama Indonesia telah bergeser dari sekadar job creation menuju job upgrading. Dalam konteks dunia kerja yang semakin volatil, tidak pasti, kompleks, dan ambigu (VUCA), kebijakan ketenagakerjaan yang hanya berfokus pada penyerapan tenaga kerja berisiko menghasilkan stabilitas semu.

Lebih lanjut, artikel ini menegaskan pentingnya reformasi kebijakan pasar kerja melalui penguatan sinergi antara Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dan Active Labor Market Policies (ALMP) sebagaimana diarahkan dalam RPJMN 2025–2029. Tanpa pergeseran paradigma menuju penciptaan pekerjaan yang layak, produktif, dan adaptif, bonus demografi berisiko berubah dari peluang historis menjadi beban struktural. Outlook ini pada akhirnya menawarkan refleksi strategis tentang pilihan kebijakan yang akan menentukan apakah Indonesia mampu mengonversi momentum demografi menjadi fondasi menuju pertumbuhan inklusif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: bonus demografi; kualitas pekerjaan; pasar kerja Indonesia; Active Labor Market Policies (ALMP); Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

I. Pendahuluan: Momentum Demografi, Pekerjaan, dan Ujian Pembangunan Indonesia

Ketenagakerjaan selalu menjadi titik temu antara ambisi pertumbuhan ekonomi dan realitas kesejahteraan masyarakat. Di satu sisi, ia merupakan hasil dari proses pembangunan; di sisi lain, ia sekaligus menjadi penentu apakah pembangunan tersebut benar-benar bermakna bagi kehidupan sehari-hari warga. International Labour Organization menegaskan bahwa pasar kerja adalah arena utama tempat pertumbuhan ekonomi diuji dampaknya terhadap kesejahteraan, ketimpangan, dan kohesi sosial (ILO, 2019). Dalam konteks inilah periode 2026–2029 menempatkan Indonesia pada momentum yang tidak biasa. Di tengah fase lanjutan bonus demografi dan awal pemerintahan Prabowo Subianto, pasar kerja Indonesia menghadapi peluang besar sekaligus hambatan struktural yang tidak ringan.

Dalam literatur ekonomi pembangunan, momentum demografi kerap dipandang sebagai jendela peluang yang sempit dan bersifat sementara. Widjojo Nitisastro sejak awal mengingatkan bahwa bonus demografi bukanlah anugerah otomatis, melainkan hasil dari kebijakan yang tepat dalam pendidikan, kesehatan, dan penciptaan lapangan kerja produktif (Nitisastro, 1970). Tanpa prasyarat tersebut, pertumbuhan penduduk usia kerja justru berisiko berubah menjadi beban sosial dan ekonomi. Pandangan ini sejalan dengan analisis World Bank yang menekankan bahwa bonus demografi hanya menghasilkan dividen ekonomi apabila negara mampu mengonversi tenaga kerja muda menjadi pekerja produktif melalui investasi pada keterampilan dan penciptaan pekerjaan berkualitas (World Bank, 2019). Peringatan ini relevan bagi Indonesia hari ini, ketika jumlah penduduk usia kerja terus meningkat, tetapi kualitas pekerjaan belum sepenuhnya mengikuti.

Pengalaman negara lain menunjukkan bahwa momentum demografi dapat berujung pada dua arah yang sangat berbeda. Korea Selatan dan Taiwan pada dekade 1970–1980-an berhasil mengonversi lonjakan tenaga kerja muda menjadi lompatan produktivitas melalui industrialisasi padat karya yang terhubung dengan pasar global. Negara-negara tersebut tidak sekadar menciptakan pekerjaan, tetapi menciptakan *pekerjaan yang belajar*, yang memungkinkan akumulasi keterampilan, teknologi, dan disiplin industri. World Bank mencatat bahwa keberhasilan Asia Timur bertumpu pada keterpaduan antara kebijakan industri, pendidikan, dan pasar kerja (World Bank, 1993). Dalam bahasa Dani Rodrik, keberhasilan ini terletak pada kemampuan mendorong transformasi struktural, yakni perpindahan tenaga kerja dari sektor berproduktifitas rendah ke sektor berproduktifitas tinggi (Rodrik, 2016).

Sebaliknya, banyak negara Amerika Latin mengalami momentum demografi tanpa transformasi struktural yang memadai. Partisipasi kerja meningkat, tetapi sebagian besar tenaga kerja terserap ke sektor informal dan jasa berproduktifitas rendah. International Labour Organization menunjukkan bahwa kondisi ini menghasilkan pasar kerja yang rapuh, ditandai oleh pekerjaan tidak aman, produktivitas rendah, dan ketimpangan yang melebar (ILO, 2018). Akibatnya, pertumbuhan ekonomi tidak berkelanjutan. Joseph Stiglitz mencatat bahwa kegagalan tersebut sering kali berakar pada absennya peran negara dalam membentuk arah pasar dan investasi produktif (Stiglitz, 2012). Negara membiarkan pasar bekerja apa adanya, sementara struktur ekonomi tidak siap menyerap tenaga kerja dalam pekerjaan berkualitas.

Indonesia berada di antara dua kutub pengalaman tersebut. Di satu sisi, terdapat kesempatan besar. Partisipasi angkatan kerja meningkat, tingkat pengangguran menurun, dan struktur pendidikan tenaga kerja menunjukkan perbaikan. World Bank menyebut kondisi ini sebagai *demographic window of opportunity*, yakni fase ketika komposisi penduduk mendukung percepatan pertumbuhan ekonomi (World Bank, 2019). Ini merupakan prasyarat penting bagi

lompatan produktivitas. Paul Krugman mengingatkan bahwa dalam jangka panjang, kesejahteraan suatu negara ditentukan oleh produktivitasnya (Krugman, 1994). Indonesia memiliki modal manusia yang semakin besar untuk mengejar hal tersebut.

Namun di sisi lain, hambatan struktural tetap kuat. Dominasi pekerjaan informal, tingginya proporsi pekerja dengan jam kerja rendah, serta stagnasi pekerjaan formal menunjukkan bahwa pasar kerja Indonesia masih terjebak dalam apa yang oleh Arthur Lewis disebut sebagai “perangkap sektor tradisional”, di mana kelebihan tenaga kerja terserap tanpa peningkatan produktivitas yang berarti (Lewis, 1954). ILO menegaskan bahwa informalitas yang persisten merupakan sinyal kegagalan transformasi struktural dan berimplikasi langsung pada rendahnya perlindungan sosial serta kualitas kerja (ILO, 2019). Peningkatan pendidikan tenaga kerja pun belum sepenuhnya diimbangi oleh penciptaan pekerjaan yang sesuai, menciptakan *mismatch* yang berpotensi menurunkan imbal hasil pendidikan.

Di sinilah relevansi pemikiran Amartya Sen menjadi penting. Sen menegaskan bahwa pembangunan tidak cukup diukur dari seberapa banyak orang bekerja, tetapi dari sejauh mana pekerjaan tersebut memperluas kapabilitas, martabat, dan kebebasan manusia (Sen, 1999). Sejalan dengan itu, World Bank menekankan bahwa pekerjaan yang layak—dengan pendapatan stabil, keamanan kerja, dan peluang peningkatan keterampilan—merupakan fondasi pembangunan manusia jangka panjang (World Bank, 2019). Pasar kerja yang mampu “menyerap” tenaga kerja, tetapi gagal menyediakan kualitas tersebut, pada dasarnya belum menjalankan fungsi pembangunan.

Bagi Indonesia, periode 2026–2029 adalah ujian apakah negara mampu bergerak dari sekadar *job creation* menuju *job upgrading*. Sejarah pemikiran ekonomi Indonesia, mulai dari Sumitro Djojohadikusumo yang menekankan industrialisasi nasional (Djojohadikusumo, 1993), menunjukkan satu benang merah yang sama dengan pesan ILO dan World Bank bahwa pertumbuhan tanpa transformasi struktural hanya akan memperpanjang masalah ketenagakerjaan.

Dengan demikian, Outlook Ketenagakerjaan 2026–2029 tidak sekadar membaca tren statistik, tetapi menilai kesiapan Indonesia memanfaatkan momentum demografi. Apakah Indonesia akan mengikuti jejak negara-negara yang berhasil mengonversi tenaga kerja muda menjadi mesin produktivitas, atau mengulang pengalaman negara yang terjebak dalam pekerjaan informal dan berupah rendah, sangat ditentukan oleh pilihan kebijakan hari ini.

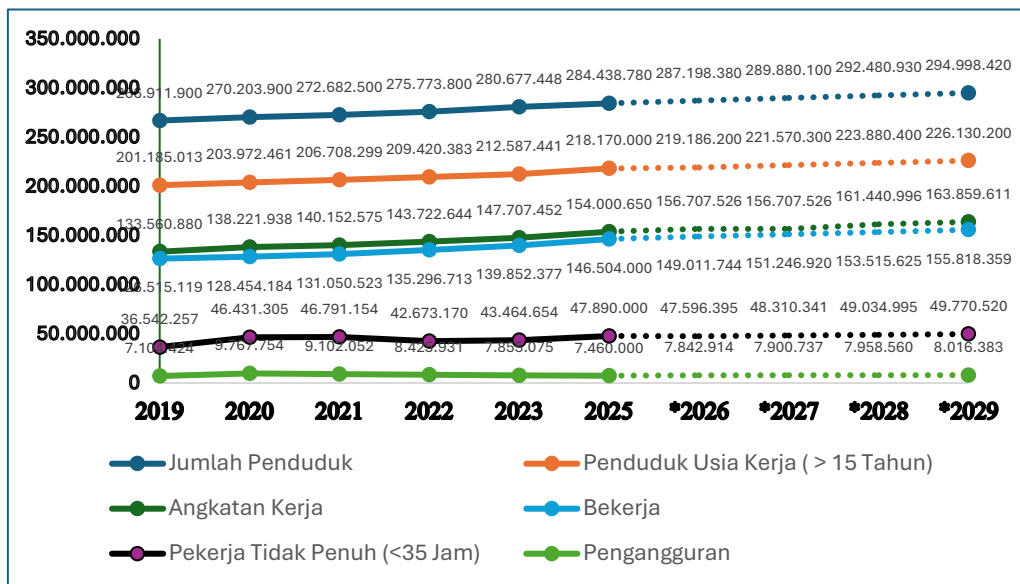
II. Dinamika Demografi dan Tekanan Pasokan Tenaga Kerja

Perkembangan demografi Indonesia memasuki fase yang semakin kompleks. Di satu sisi, jumlah penduduk masih terus bertambah dan menghasilkan pasokan tenaga kerja yang besar. Di sisi lain, laju pertumbuhan penduduk menunjukkan tren melambat, menandai pergeseran menuju fase demografi yang lebih matang. Kombinasi ini menjadikan periode 2026–2029 sebagai masa transisi yang menentukan: tekanan pasokan tenaga kerja tetap tinggi, tetapi jendela bonus demografi mulai menyempit. Dalam konteks ketenagakerjaan, kondisi ini berarti bahwa peluang masih terbuka, tetapi ruang kesalahan kebijakan semakin kecil.

Berdasarkan berbagai publikasi Badan Pusat Statistik, khususnya Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), laju pertumbuhan penduduk Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan kecenderungan menurun. Jika pada awal 2010-an pertumbuhan penduduk masih berada di atas 1,3 persen per tahun, maka memasuki pertengahan 2020-an laju tersebut bergerak turun mendekati 1 persen. Penurunan ini mencerminkan keberhasilan transisi demografi jangka panjang, namun sekaligus menjadi pengingat bahwa pertumbuhan penduduk usia kerja tidak akan

berlangsung tanpa batas. Seperti diingatkan Widjojo Nitisastro, momentum demografi bersifat sementara dan hanya memberikan keuntungan ekonomi apabila diikuti oleh kebijakan yang mampu menyerap tenaga kerja secara produktif (Nitisastro, 1970).

Meski pertumbuhan penduduk melambat, tekanan pasokan tenaga kerja masih sangat nyata. Data Sakernas menunjukkan lonjakan signifikan jumlah angkatan kerja pascapandemi Covid-19. Pada 2023, penambahan angkatan kerja mencapai sekitar 3,9 juta orang. Tekanan ini bahkan meningkat pada 2024, ketika angkatan kerja bertambah sekitar 4,4 juta orang. Lonjakan tersebut mencerminkan pemulihan ekonomi yang mendorong kembalinya penduduk usia kerja ke pasar tenaga kerja setelah sebelumnya menunda partisipasi selama pandemi. Dengan kata lain, peningkatan ini tidak sepenuhnya mencerminkan penciptaan lapangan kerja baru, tetapi juga efek tertunda dari guncangan pandemi. (Gambar 1)



Gambar 1. Perkembangan Jumlah Penduduk dan Ketenagakerjaan 2019-2025 dan Proyeksi 2026-2029

Sumber: BPS (2024; 2025; 2026), diolah Muhyiddin et al. (2026)

Memasuki 2025, dinamika tersebut mulai menormal. Penambahan angkatan kerja turun menjadi sekitar 1,8 juta orang, mendekati pola sebelum pandemi. Angka ini penting karena menandai kembalinya pasar kerja Indonesia ke ritme struktural jangka panjangnya. Tekanan ekstrem akibat faktor siklikal mulai mereda, sementara tekanan struktural—yakni kebutuhan menyerap tambahan angkatan kerja tahunan—tetap bertahan. Dalam bahasa World Bank, Indonesia sedang bergerak dari fase *demographic surge* menuju fase *demographic maturity*, di mana kualitas pertumbuhan dan produktivitas menjadi semakin menentukan (World Bank, 2019).

Dalam perspektif pembangunan, kondisi ini menciptakan tantangan ganda. Di satu sisi, tambahan sekitar 1,5–2 juta angkatan kerja baru per tahun tetap menuntut penciptaan lapangan kerja yang konsisten. Di sisi lain, waktu untuk melakukan transformasi struktural semakin terbatas. Arthur Lewis mengingatkan bahwa apabila tenaga kerja tambahan hanya terserap ke sektor berproduktifitas rendah, maka kelebihan tenaga kerja tidak akan menghasilkan peningkatan kesejahteraan, melainkan mempertahankan jebakan produktivitas rendah (Lewis,

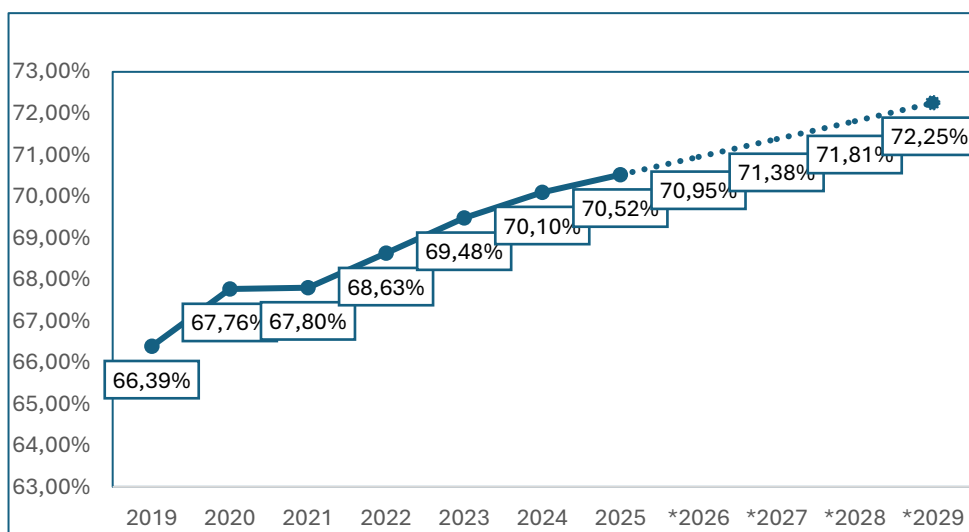
1954). Risiko inilah yang dihadapi Indonesia apabila penciptaan kerja tidak diarahkan pada sektor-sektor bernilai tambah dan berorientasi produktivitas.

Pengalaman negara-negara Asia Timur menunjukkan bahwa fase perlambatan pertumbuhan penduduk justru menjadi titik krusial untuk akselerasi produktivitas. Korea Selatan dan Jepang memanfaatkan fase ini dengan mendorong industrialisasi, peningkatan keterampilan, dan pergeseran tenaga kerja ke sektor modern. International Labour Organization mencatat bahwa keberhasilan tersebut ditopang oleh keterpaduan antara kebijakan industri, pasar kerja, dan pengembangan keterampilan (ILO, 2019). Sebaliknya, negara-negara yang gagal bertransformasi menghadapi stagnasi produktivitas dan penuaan penduduk sebelum mencapai tingkat pendapatan tinggi.

Bagi Indonesia, tekanan pasokan tenaga kerja pada periode 2026–2029 harus dibaca sebagai sinyal peringatan dini. Bonus demografi masih tersedia, tetapi tidak lagi berada pada fase awal yang longgar. Penambahan angkatan kerja yang kembali ke pola pra-pandemi menuntut kebijakan ketenagakerjaan yang lebih presisi: bukan hanya menciptakan pekerjaan dalam jumlah besar, tetapi memastikan bahwa pekerjaan tersebut mampu menyerap tenaga kerja baru secara produktif dan berkelanjutan. Jika tidak, sebagaimana diperingatkan oleh ILO dan World Bank, tekanan demografi yang tersisa berisiko berubah dari peluang menjadi beban struktural di masa depan.

III. Partisipasi Kerja dan Posisi Indonesia dalam Perspektif Regional

Salah satu perkembangan penting dalam pasar kerja Indonesia dalam beberapa tahun terakhir adalah meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Setelah sempat tertekan pada masa pandemi Covid-19, TPAK kembali menunjukkan tren naik yang cukup konsisten. Berdasarkan data Sakernas BPS, TPAK Indonesia meningkat dari sekitar 66,39 persen pada 2019 menjadi 70,52 persen pada 2025, dan diproyeksikan terus naik hingga mencapai sekitar 72,25 persen pada 2029. Kenaikan ini mencerminkan semakin banyak penduduk usia kerja yang masuk atau bertahan di pasar kerja, baik sebagai pekerja maupun pencari kerja, seiring pemulihan ekonomi pascapandemi dan perubahan strategi rumah tangga.



Gambar 2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 2019–2025 dan Proyeksi 2026–2029

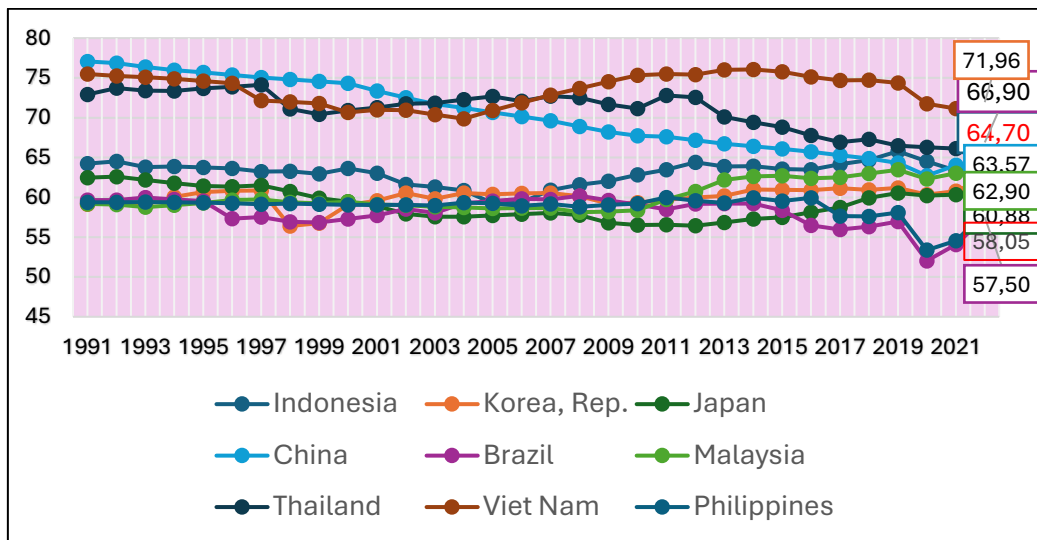
Sumber: BPS (2024; 2025; 2026), diolah Muhyiddin et al. (2026)

Dalam kerangka makro, peningkatan TPAK sering dibaca sebagai sinyal positif. International Monetary Fund mencatat bahwa kenaikan partisipasi tenaga kerja pascapandemi merupakan salah satu penopang pemulihan ekonomi di banyak negara berkembang, termasuk di Asia (IMF, 2023). TPAK yang meningkat menunjukkan bahwa perekonomian cukup terbuka untuk menyerap tambahan partisipasi tenaga kerja dan bahwa tekanan pengangguran terbuka relatif terkendali. Namun, pengalaman internasional juga mengajarkan bahwa TPAK yang tinggi bukanlah indikator tunggal kesehatan pasar kerja. Paul Krugman mengingatkan bahwa partisipasi kerja yang tinggi tidak otomatis mencerminkan peningkatan kesejahteraan apabila tidak disertai kenaikan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Krugman, 1994).

Dalam perspektif regional, posisi Indonesia tergolong moderat hingga tinggi. Dibandingkan sejumlah negara Asia Timur seperti Jepang dan Korea Selatan, TPAK Indonesia relatif kompetitif. Namun, sumber keunggulannya berbeda. Jepang dan Korea mencatat TPAK tinggi terutama karena meningkatnya partisipasi perempuan dan pekerja usia lanjut sebagai respons terhadap penuaan penduduk. OECD menilai bahwa di negara-negara maju, kenaikan TPAK sering kali merupakan strategi adaptasi terhadap menyusutnya populasi usia kerja (OECD, 2023). Indonesia, sebaliknya, menikmati TPAK tinggi karena basis penduduk usia produktif yang besar. Ini merupakan keunggulan demografis yang bersifat sementara dan tidak dimiliki banyak negara maju.

Namun, perbandingan dengan Vietnam menunjukkan gambaran yang lebih kompleks. Vietnam berhasil mengombinasikan TPAK yang relatif tinggi dengan penyerapan tenaga kerja ke sektor manufaktur dan ekspor berproduktifitas lebih tinggi. Asian Development Bank mencatat bahwa keberhasilan Vietnam bertumpu pada integrasi kebijakan industri, investasi asing langsung, dan pengembangan keterampilan tenaga kerja (ADB, 2022). Indonesia masih menghadapi tantangan struktural, di mana peningkatan partisipasi kerja banyak terserap ke sektor informal dan pekerjaan berupah rendah. Dalam kerangka Dani Rodrik, kondisi ini mencerminkan keterbatasan transformasi struktural, yakni perpindahan tenaga kerja antarsektor tanpa peningkatan produktivitas yang signifikan (Rodrik, 2016).

Kenaikan TPAK Indonesia juga perlu dibaca dengan hati-hati karena sebagian mencerminkan strategi bertahan rumah tangga. International Labour Organization menunjukkan bahwa pada masa pemulihan ekonomi, peningkatan partisipasi sering kali didorong oleh masuknya perempuan dan pekerja muda ke pasar kerja, terutama dalam pekerjaan informal atau paruh waktu (ILO, 2021). Fenomena ini mengindikasikan bahwa TPAK yang meningkat belum tentu sepenuhnya mencerminkan penciptaan pekerjaan berkualitas, melainkan respons adaptif terhadap tekanan ekonomi. Hal ini memperkuat argumen Joseph Stiglitz bahwa pasar kerja tidak selalu bergerak menuju keseimbangan yang optimal tanpa intervensi kebijakan yang tepat (Stiglitz, 2012).



Gambar 3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Beberapa Negara Terpilih

Sumber: ILO (2024) diolah Muhyiddin et al. (2026).

Dengan demikian, tantangan utama Indonesia bukan pada bagaimana terus menaikkan TPAK, melainkan bagaimana memastikan bahwa peningkatan partisipasi tersebut diiringi oleh penciptaan pekerjaan yang produktif dan berkualitas. World Bank menekankan bahwa negara-negara yang berhasil memanfaatkan bonus demografi adalah mereka yang mampu mengonversi partisipasi tenaga kerja menjadi peningkatan produktivitas melalui pekerjaan formal, keterampilan yang relevan, dan perlindungan sosial yang memadai (World Bank, 2019). Dalam periode 2026–2029, posisi Indonesia di kawasan akan sangat ditentukan oleh kemampuannya melakukan konversi tersebut. Tanpa transformasi struktural yang nyata, TPAK yang tinggi berisiko menjadi statistik yang menenangkan, tetapi tidak cukup kuat untuk mendorong kesejahteraan jangka panjang dan ketahanan ekonomi nasional.

Jika dibandingkan secara lebih spesifik dengan Malaysia, Thailand, dan Vietnam, posisi Indonesia menunjukkan kombinasi keunggulan demografis dan kelemahan struktural yang khas. Malaysia dan Thailand mencatat TPAK yang relatif tinggi dalam konteks populasi yang mulai menua, didorong oleh partisipasi perempuan yang lebih besar dan peran signifikan pekerja migran dalam menopang sektor manufaktur dan jasa modern. ILO mencatat bahwa di Malaysia dan Thailand, ketergantungan pada pekerja migran telah menjadi bagian dari strategi menjaga daya saing sektor padat karya, meskipun menimbulkan tantangan tersendiri dalam perlindungan tenaga kerja (ILO, 2022). Vietnam, di sisi lain, memanfaatkan basis tenaga kerja domestik yang relatif muda dengan mengarahkan peningkatan partisipasi kerja ke sektor manufaktur berorientasi ekspor, sehingga kenaikan TPAK berjalan seiring dengan peningkatan produktivitas dan upah rata-rata (ADB, 2022).

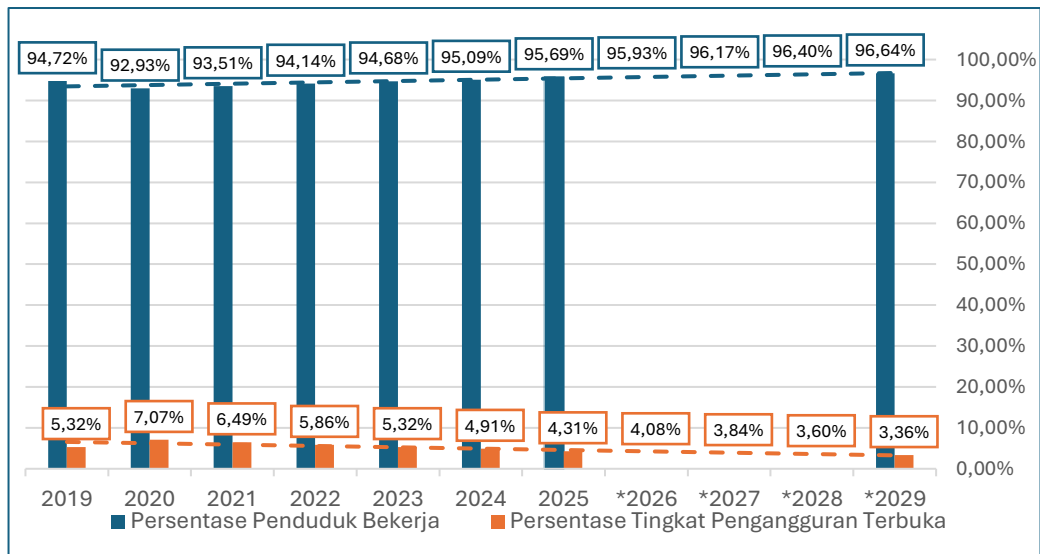
Indonesia berada pada posisi yang berbeda. Dengan TPAK yang terus meningkat dan basis penduduk usia kerja yang besar, Indonesia memiliki keunggulan kuantitatif yang tidak dimiliki Thailand dan Malaysia. Namun, World Bank menilai bahwa tanpa akselerasi transformasi struktural, keunggulan ini berisiko terserap terutama ke sektor informal dan jasa berproduktifitas rendah, sebagaimana terlihat dari stagnasi proporsi pekerjaan formal (World Bank, 2019). Dibandingkan Vietnam, Indonesia relatif lebih lambat dalam mengaitkan peningkatan partisipasi kerja dengan industrialisasi dan integrasi rantai nilai global.

Perbandingan ini menegaskan bahwa tantangan Indonesia bukan pada tingkat partisipasi kerja itu sendiri, melainkan pada arah penyerapan tenaga kerja. Tanpa pergeseran kebijakan yang lebih tegas menuju penciptaan pekerjaan bernilai tambah tinggi, Indonesia berisiko tertinggal dari Vietnam dalam konversi bonus demografi menjadi keunggulan produktivitas, sementara juga menghadapi penuaan penduduk lebih awal dibandingkan negara-negara dengan transformasi industri yang lebih cepat.

IV. Pengangguran Rendah, Kerentanan Tinggi

Dalam beberapa tahun terakhir, pasar kerja Indonesia kerap dipersepsikan berada dalam kondisi yang relatif baik. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan tren menurun yang cukup konsisten, bahkan setelah guncangan besar pandemi Covid-19. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilaksanakan oleh BPS, TPT turun dari sekitar 5,32 persen pada 2019 menjadi 4,31 persen pada 2025, dan diproyeksikan kembali menurun hingga sekitar 3,36 persen pada 2029 (Gambar 4). Secara kasat mata, dinamika ini memberi kesan bahwa persoalan ketenagakerjaan Indonesia mulai teratasi.

Namun, sebagaimana berulang kali ditegaskan dalam literatur ketenagakerjaan, rendahnya pengangguran terbuka tidak selalu identik dengan sehatnya pasar kerja. Serial *Indonesia Employment Outlook* yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia secara konsisten mengingatkan bahwa tantangan utama ketenagakerjaan Indonesia justru terletak pada kualitas dan kerentanan pekerjaan, bukan semata pada jumlah penganggur (Kemnaker, 2020; 2022; 2024). Temuan ini sejalan dengan analisis ILO yang menunjukkan bahwa di banyak negara berkembang, penurunan pengangguran sering kali dibayar dengan ekspansi pekerjaan tidak aman dan berproduktifitas rendah (ILO, 2019).



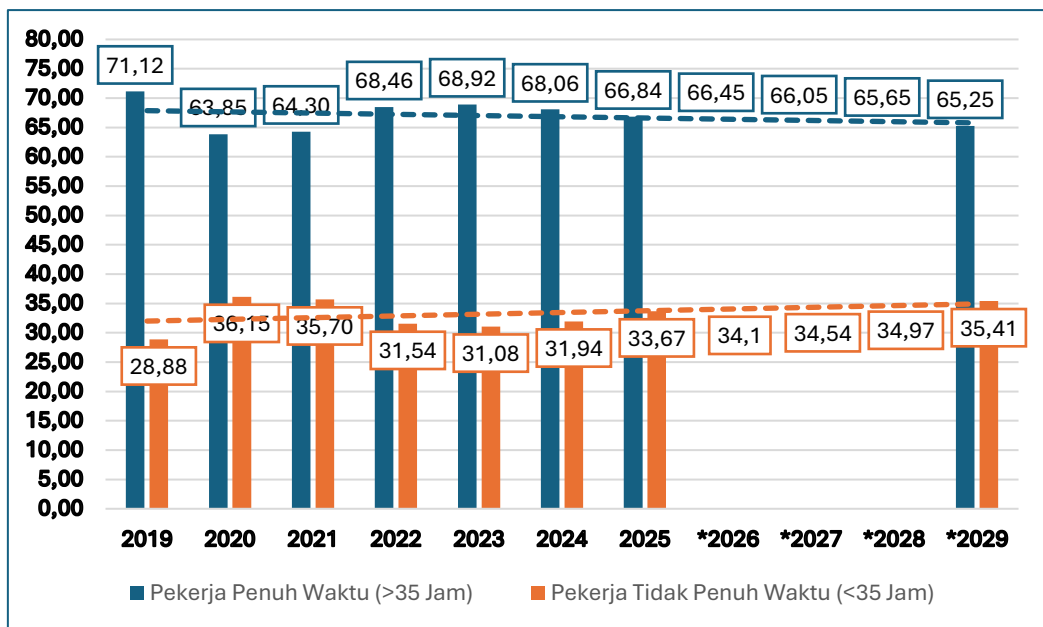
Gambar 4. Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2019–2025 dan Proyeksi 2026–2029

Sumber: BPS (2024; 2025; 2026), diolah Muhyiddin et al. (2026)

Salah satu indikator paling jelas dari kerentanan tersebut adalah struktur jam kerja. Data Sakernas menunjukkan penurunan bertahap proporsi pekerja penuh waktu. Pada 2019, sekitar

71,12 persen pekerja Indonesia bekerja lebih dari 35 jam per minggu. Angka ini turun menjadi sekitar 66,84 persen pada 2025 dan diproyeksikan hanya mencapai sekitar 65,25 persen pada 2029. Sebaliknya, proporsi pekerja tidak penuh waktu meningkat hingga sekitar 35 persen (Gambar 5). Artinya, semakin banyak orang yang bekerja, tetapi dengan jam kerja terbatas dan pendapatan yang tidak selalu mencukupi kebutuhan hidup. World Bank menyebut fenomena ini sebagai *working poverty risk*, yakni kondisi ketika bekerja tidak lagi menjadi jaminan keluar dari kerentanan ekonomi (World Bank, 2019).

Di dalam kelompok pekerja tidak penuh waktu, karakter kerentanan pun bergeser (Gambar 6). Setengah pengangguran—mereka yang ingin bekerja lebih lama tetapi tidak memperoleh jam kerja tambahan—memang menunjukkan tren menurun, dari sekitar 22,27 persen pada 2019 menjadi sekitar 20,12 persen pada 2025. Namun, pada saat yang sama, proporsi pekerja paruh waktu meningkat tajam dan diproyeksikan mencapai lebih dari 80 persen dari kelompok pekerja tidak penuh waktu pada 2029. Pola ini menunjukkan bahwa pasar kerja Indonesia bergerak menuju fleksibilitas yang lebih tinggi, tetapi belum tentu menuju keamanan kerja yang lebih baik. OECD menegaskan bahwa fleksibilitas tanpa perlindungan yang memadai justru memperbesar ketidakpastian pendapatan dan berpotensi melemahkan produktivitas jangka panjang (OECD, 2023).



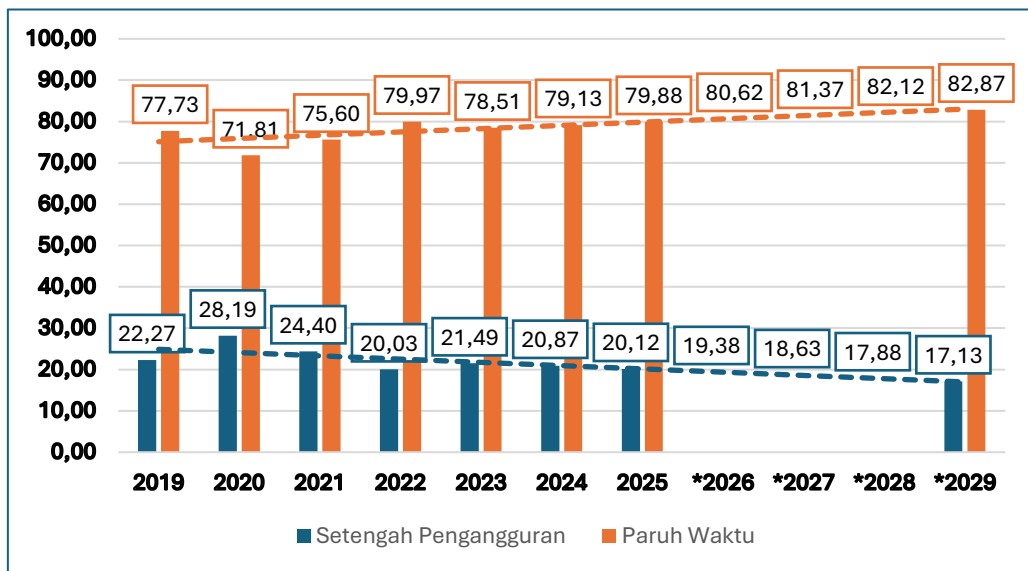
Gambar 5. Persentase Penduduk Bekerja Penuh Waktu dan Tidak Penuh Waktu 2019–2025 dan Proyeksi 2026–2029

Sumber: BPS (2024; 2025; 2026), diolah Muhyiddin et al. (2026)

Fenomena tersebut konsisten dengan temuan *Indonesia Employment Outlook 2024* yang menyoroti berkembangnya pekerjaan tidak standar, terutama di sektor jasa, perdagangan, dan ekonomi berbasis platform. Pekerjaan-pekerjaan ini relatif cepat menyerap tenaga kerja dan menekan angka pengangguran, tetapi sering kali tanpa perlindungan sosial, kepastian pendapatan, dan peluang peningkatan keterampilan (Kemnaker, 2022). Dengan kata lain, pengangguran ditekan, tetapi kerentanan disebarkan. Dalam perspektif ekonomi pembangunan, kondisi ini mengingatkan pada kritik Amartya Sen bahwa bekerja saja tidak cukup apabila

pekerjaan tersebut tidak memperluas kapabilitas dan keamanan hidup individu (Sen, 1999). Pasar kerja yang “sukses” menurunkan pengangguran, tetapi gagal menyediakan pekerjaan layak, berisiko menciptakan ilusi keberhasilan. Guy Standing menyebut kelompok pekerja semacam ini sebagai bagian dari *precariat*, yakni pekerja yang selalu berada di ambang ketidakpastian meskipun secara statistik tercatat sebagai bekerja (Standing, 2011).

Kerentanan ini juga memiliki dimensi siklus hidup. Pekerja muda dan perempuan cenderung lebih banyak terserap ke pekerjaan tidak penuh waktu dan informal. Asian Development Bank menegaskan bahwa kondisi tersebut berimplikasi jangka panjang terhadap produktivitas nasional, karena fase awal kehidupan kerja sangat menentukan akumulasi keterampilan dan pengalaman (ADB, 2022). Jika fase ini diwarnai oleh pekerjaan rapuh, potensi produktivitas jangka panjang akan tergerus.



Gambar 6. Persentase Pekerja Setengah Pengangguran dan Paruh Waktu 2019-2025 dan Proyeksi 2026-2029

Sumber: BPS (2024; 2025; 2026), diolah Muhyiddin et al. (2026)

Rendahnya pengangguran terbuka, dengan demikian, perlu dibaca sebagai fenomena yang ambivalen. Ia mencerminkan daya serap pasar kerja yang tinggi, tetapi juga menunjukkan strategi bertahan rumah tangga di tengah keterbatasan pekerjaan berkualitas. Ketika tekanan ekonomi meningkat, anggota rumah tangga cenderung menerima pekerjaan apa pun yang tersedia, meskipun berupah rendah dan tidak stabil. Inilah sebabnya pasar kerja Indonesia relatif elastis terhadap guncangan, tetapi sekaligus rentan terhadap jebakan produktivitas rendah. Joseph Stiglitz mengingatkan bahwa pasar yang dibiarkan bekerja sendiri cenderung menghasilkan keseimbangan yang tidak optimal secara sosial (Stiglitz, 2012).

Paradoks inilah yang menjadi jembatan menuju pembahasan kebijakan. Jika tantangan utama pasar kerja Indonesia bukan lagi pada besarnya pengangguran, melainkan pada kualitas dan ketahanan pekerjaan, maka respons kebijakan pun harus bergeser dari sekadar menjaga angka pengangguran tetap rendah menuju reformasi yang lebih struktural.

V. Implikasi Kebijakan: JKP dan ALMP dalam Kerangka RPJMN 2025–2029

Paradoks “pengangguran rendah tetapi kerentanan tinggi” menuntut respons kebijakan yang lebih tegas, dan di sinilah relevansi arah RPJMN 2025–2029 menjadi sangat jelas. Dalam dokumen perencanaan tersebut, pemerintah menekankan penguatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, serta reformasi perlindungan sosial yang lebih adaptif di tengah ketidakpastian global. Sasaran ketenagakerjaan tidak lagi cukup diukur dari turunnya TPT, tetapi harus bergeser ke perbaikan kualitas kerja, pengurangan kerentanan, dan penguatan mekanisme transisi kerja.

Dalam konteks ini, reformasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) perlu ditempatkan sebagai instrumen proteksi sekaligus transisi, bukan semata kompensasi pasca-PHK. Sejalan dengan pemikiran Muhyiddin (2024; 2025), JKP harus berfungsi sebagai *springboard* yang membantu pekerja kembali ke pasar kerja dengan keterampilan yang lebih relevan, bukan sekadar *safety net* yang menunda penurunan kesejahteraan. Hal ini menjadi semakin penting dalam pasar kerja yang ditandai oleh fleksibilitas tinggi, pekerjaan non-standar, dan mobilitas kerja yang cepat.

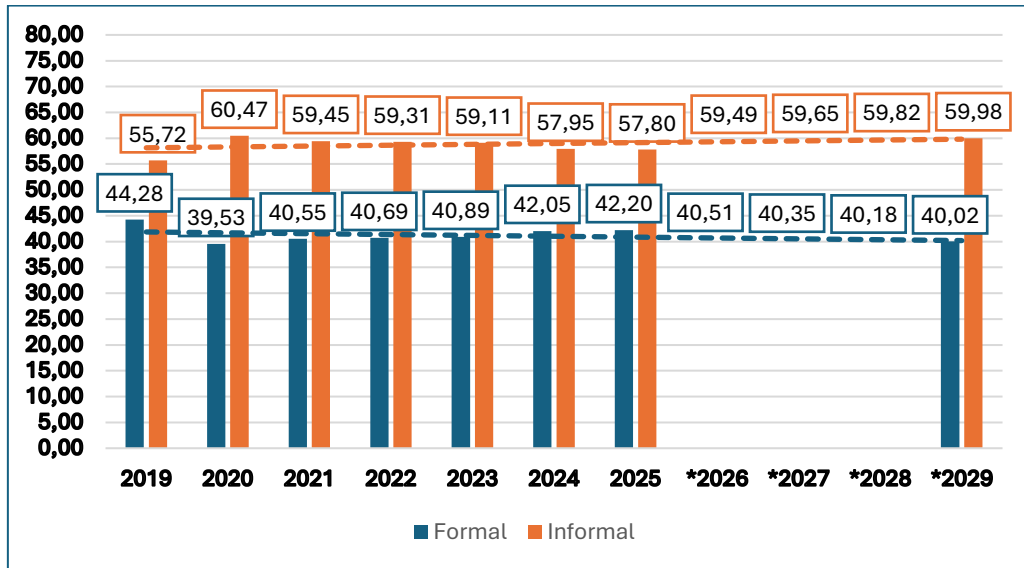
Pada saat yang sama, RPJMN 2025–2029 menuntut penguatan *Active Labor Market Policies* (ALMP) sebagai instrumen utama *job upgrading*. Penguatan layanan penempatan kerja, pelatihan berbasis kebutuhan pasar (*demand-driven training*), serta reskilling dan upskilling yang terhubung dengan arah transformasi ekonomi menjadi kunci untuk mengatasi kerentanan kerja yang bersifat struktural. Tanpa sinergi yang kuat antara JKP dan ALMP, perlindungan sosial berisiko menjadi kebijakan pasif yang tidak mampu memutus siklus pekerjaan rapuh dan produktivitas rendah.

Dengan demikian, pengaitan antara diagnosis kerentanan pasar kerja dan agenda kebijakan dalam RPJMN 2025–2029 menjadi krusial. Reformasi JKP dan ALMP bukan sekadar pelengkap kebijakan ketenagakerjaan, melainkan inti dari strategi Indonesia untuk memastikan bahwa rendahnya pengangguran benar-benar diikuti oleh pekerjaan yang layak, produktif, dan berkelanjutan.

VI. Implikasi Kebijakan: Dari Penciptaan Kerja ke Peningkatan Kualitas

Temuan utama Outlook Ketenagakerjaan 2026–2029 menegaskan satu pesan kunci: tantangan pasar kerja Indonesia tidak lagi terletak pada kemampuan menciptakan pekerjaan semata, melainkan pada kualitas pekerjaan yang tercipta. Selama dua dekade terakhir, kebijakan ketenagakerjaan Indonesia relatif berhasil menekan pengangguran terbuka dan memperluas kesempatan kerja. Pendekatan *job creation* ini berperan penting dalam menjaga stabilitas sosial dan meredam guncangan ekonomi. Namun, keberhasilan tersebut mulai menunjukkan keterbatasannya ketika struktur pekerjaan yang tumbuh didominasi oleh informalitas, jam kerja rendah, dan kerentanan pendapatan. Dalam kondisi ini, penciptaan kerja yang masif tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan dan produktivitas.

Narasi keterbatasan tersebut sebagaimana Gambar 7 semakin jelas jika dikaitkan dengan struktur formal dan informal pekerjaan di Indonesia. Data Sakernas menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, proporsi pekerja formal cenderung stagnan, bahkan sedikit menurun. Pada 2019, sekitar 44,28 persen penduduk bekerja berada di sektor formal. Angka ini turun tajam pada 2020 menjadi 39,53 persen akibat pandemi, dan meskipun sempat pulih, pada 2025 proporsi pekerja formal hanya mencapai sekitar 42,20 persen. Proyeksi hingga 2029 bahkan menunjukkan kecenderungan melemah, dengan porsi pekerja formal turun ke sekitar 40 persen, sementara pekerja informal bertahan di kisaran 60 persen.



Gambar 7. Persentase Pekerja Sektor Formal dan Informal 2019-2025 dan Proyeksi 2026-2029

Sumber: BPS (2024; 2025; 2026), diolah Muhyiddin et al. (2026)

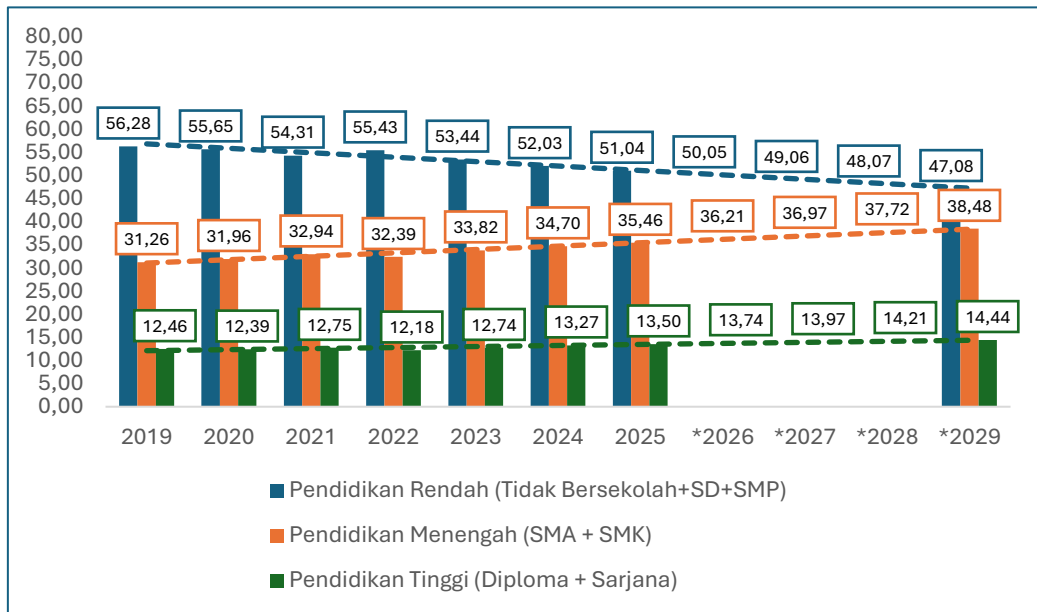
Artinya, sebagian besar pekerjaan baru yang tercipta dalam periode pemulihan dan pascapandemi masih terserap ke sektor informal. Pola ini mengindikasikan bahwa mekanisme *job creation* Indonesia lebih banyak menghasilkan pekerjaan yang relatif mudah dimasuki, tetapi minim perlindungan, kepastian pendapatan, dan peluang peningkatan keterampilan. Dalam konteks ini, rendahnya pengangguran terbuka justru dibayar dengan tingginya informalitas. World Bank mencatat bahwa dominasi pekerjaan informal merupakan salah satu penjelasan utama mengapa pertumbuhan ekonomi di banyak negara berkembang tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja (World Bank, 2019).

Temuan ini menjadi semakin problematik jika dibaca bersamaan dengan perubahan struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia. Data Sakernas menunjukkan bahwa proporsi angkatan kerja berpendidikan rendah (tidak bersekolah, SD, dan SMP) terus menurun, dari sekitar 56,28 persen pada 2019 menjadi 51,04 persen pada 2025, dan diproyeksikan turun hingga 47,08 persen pada 2029. Sebaliknya, angkatan kerja berpendidikan menengah meningkat dari 31,26 persen menjadi 35,46 persen, dan diproyeksikan mencapai 38,48 persen pada 2029, sementara pendidikan tinggi naik dari 12,46 persen menjadi sekitar 14,44 persen.

Gambar 8 menunjukkan kombinasi antara meningkatnya tingkat pendidikan tenaga kerja dan stagnannya pekerjaan formal inilah yang mempertegas urgensi *job upgrading*. Ketika tenaga kerja semakin terdidik tetapi sebagian besar hanya terserap ke pekerjaan informal dan berproduktifitas rendah, risiko *skill underutilization* dan *education mismatch* meningkat tajam. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya merugikan pekerja secara individual, tetapi juga menurunkan imbal hasil investasi pendidikan dan melemahkan daya saing ekonomi nasional.

Pergeseran kebijakan menuju *job upgrading* dengan demikian menjadi semakin mendesak, terlebih dalam konteks dunia kerja yang bersifat VUCA—*volatile, uncertain, complex, and ambiguous*. Volatilitas tercermin dari cepatnya perubahan sektor dan jenis pekerjaan akibat digitalisasi, otomasi, dan disrupsi teknologi. Ketidakpastian meningkat seiring siklus ekonomi global yang semakin sering bergejolak, sebagaimana ditunjukkan oleh pandemi, ketegangan

geopolitik, dan fragmentasi perdagangan global. Kompleksitas muncul dari keterkaitan lintas sektor—pendidikan, industri, teknologi, dan perlindungan sosial—yang semakin sulit dipisahkan. Sementara itu, ambiguitas tampak pada kaburnya batas antara pekerjaan formal dan informal, pekerja dan wirausaha, serta hubungan kerja standar dan non-standar. Dalam konteks seperti ini, International Monetary Fund dan World Bank menilai bahwa kebijakan pasar kerja yang reaktif dan sektoral menjadi semakin tidak memadai (IMF, 2023; World Bank, 2019).



Gambar 8. Persentase Angkatan Kerja Menurut Pendidikan yang Ditamatkan 2019-2025 dan Proyeksi 2026-2029

Sumber: BPS (2024; 2025; 2026), diolah Muhyiddin et al. (2026)

Dalam kondisi tersebut, kebijakan ketenagakerjaan yang hanya mengejar angka penyerapan tenaga kerja berisiko tertinggal. OECD dalam *Employment Outlook* terkininya menekankan bahwa ukuran keberhasilan pasar kerja harus bergeser dari *employment rate* menuju *job quality*, yang mencakup stabilitas kerja, pendapatan layak, perlindungan sosial, serta peluang peningkatan keterampilan dan mobilitas ke atas (OECD, 2023). Fakta bahwa mayoritas tenaga kerja Indonesia masih berada di sektor informal memperkuat urgensi perubahan ukuran keberhasilan ini: tanpa peningkatan kualitas pekerjaan, kenaikan partisipasi kerja dan pendidikan hanya akan menghasilkan stabilitas semu.

Bagi Indonesia, implikasi kebijakan pertama adalah perlunya integrasi yang jauh lebih kuat antara kebijakan industri dan kebijakan ketenagakerjaan. Penciptaan pekerjaan formal dan berkualitas tidak mungkin dilepaskan dari arah transformasi ekonomi nasional. Negara-negara yang berhasil meningkatkan kualitas pekerjaan—seperti Korea Selatan dan Jerman—melakukannya dengan memastikan bahwa kebijakan industri, inovasi, perdagangan, dan investasi terhubung langsung dengan pengembangan keterampilan tenaga kerja dan standar kerja. International Labour Organization menekankan bahwa *decent work agenda* merupakan kerangka yang menghubungkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan perlindungan pekerja secara simultan (ILO, 2019). Tanpa integrasi semacam ini, peningkatan pendidikan tenaga kerja justru berisiko terjebak di sektor informal yang stagnan.

Kedua, kebijakan pasar kerja harus semakin adaptif terhadap dinamika VUCA dan realitas informalitas yang persisten. Sistem perlindungan sosial dan ketenagakerjaan yang dirancang terutama untuk pekerja formal jangka panjang menjadi kurang relevan ketika mayoritas pekerja berada di luar hubungan kerja standar. Di sinilah pentingnya memperkuat sinergi antara kebijakan pasif dan aktif. Seperti ditekankan dalam berbagai tulisan Muhyiddin, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) harus berfungsi sebagai *springboard*, bukan sekadar *safety net*, dengan keterhubungan yang kuat pada *reskilling*, *upskilling*, dan layanan penempatan kerja yang inklusif, termasuk bagi pekerja informal dan rentan (Muhyiddin, 2024; 2025).

Ketiga, peningkatan kualitas pekerjaan menuntut fokus baru pada produktivitas berbasis keterampilan sepanjang siklus hidup kerja. Literatur mutakhir menyoroti pentingnya *lifelong learning*, *micro-credentialing*, dan sistem pelatihan yang fleksibel sebagai respons terhadap perubahan cepat kebutuhan keterampilan. Mark Considine menunjukkan bahwa negara-negara dengan kebijakan adaptif mampu menggeser fokus dari sekadar pencocokan pekerjaan jangka pendek menuju penguatan kapasitas pekerja untuk terus beradaptasi sepanjang hidup kerjanya (Considine, 2011). Asian Development Bank juga menekankan bahwa investasi pada keterampilan merupakan prasyarat utama agar transisi menuju ekonomi bernilai tambah tinggi tidak meninggalkan sebagian besar tenaga kerja yang saat ini berada di sektor informal (ADB, 2022).

Keempat, agenda peningkatan kualitas pekerjaan memiliki dimensi tata kelola yang krusial. Fadillah Putra menekankan bahwa tanpa koordinasi lintas sektor dan lintas level pemerintahan, kebijakan ketenagakerjaan cenderung terfragmentasi dan kehilangan daya ungkitnya (Putra, 2019). Dalam konteks informalitas yang masih dominan, fragmentasi kebijakan justru memperpanjang dualisme pasar kerja antara formal yang terlindungi dan informal yang rentan.

Dengan demikian, pergeseran dari penciptaan kerja menuju peningkatan kualitas pekerjaan bukan sekadar perubahan fokus kebijakan, melainkan perubahan paradigma pembangunan ketenagakerjaan. Dalam periode 2026–2029, ketika pendidikan tenaga kerja meningkat tetapi informalitas tetap tinggi, keberhasilan ketenagakerjaan Indonesia akan sangat ditentukan oleh kemampuannya mendorong transisi dari pekerjaan informal menuju pekerjaan formal dan produktif. Tanpa pergeseran paradigma ini, Indonesia berisiko terjebak dalam stabilitas semu: pengangguran rendah, tenaga kerja makin terdidik, tetapi mayoritas pekerjaan tetap informal, rapuh, dan berproduktifitas rendah.

VII. Penutup: Mengelola Bonus Demografi di Persimpangan Sejarah

Indonesia saat ini berdiri di sebuah persimpangan sejarah yang menentukan. Bonus demografi yang selama ini dipandang sebagai modal besar pembangunan telah memasuki fase penentuan. Ia tidak lagi berada pada tahap awal yang penuh kelonggaran, tetapi juga belum sepenuhnya tertutup. Periode 2026–2029 menjadi momen krusial untuk menjawab satu pertanyaan mendasar: apakah Indonesia mampu mengubah keunggulan demografis menjadi keunggulan produktivitas, atau justru membiarkannya menguap sebagai peluang yang terlewatkan. World Bank menegaskan bahwa jendela bonus demografi bersifat sementara dan hanya menghasilkan dividen ekonomi apabila diikuti oleh penciptaan pekerjaan berkualitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja secara konsisten (World Bank, 2019).

Data dan analisis sepanjang Outlook Ketenagakerjaan ini memperlihatkan sebuah paradoks yang semakin nyata. Di satu sisi, partisipasi kerja meningkat, pengangguran terbuka menurun, dan tingkat pendidikan tenaga kerja membaik. Secara statistik, pasar kerja Indonesia tampak stabil dan relatif tangguh menghadapi berbagai guncangan. Namun di sisi lain, stabilitas

tersebut menyimpan kerapuhan struktural. Dominasi pekerjaan informal, meningkatnya pekerjaan tidak penuh waktu, serta stagnasi pekerjaan formal menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan bergerak jauh lebih lambat dibandingkan kuantitasnya. Indonesia berhasil menciptakan banyak pekerjaan, tetapi belum cukup menciptakan pekerjaan yang produktif, aman, dan bermartabat. International Labour Organization mengingatkan bahwa kondisi semacam ini berisiko melahirkan *working poor* dalam skala besar, di mana bekerja tidak lagi menjadi jaminan kesejahteraan (ILO, 2019).

Sejarah pembangunan global memberi pelajaran yang tegas. Negara-negara yang berhasil naik kelas—dari Korea Selatan hingga Irlandia—tidak hanya memanfaatkan bonus demografi dengan menciptakan lapangan kerja, tetapi dengan menciptakan jenis pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Momentum demografi mereka konversi menjadi dorongan industrialisasi, peningkatan keterampilan, dan inovasi teknologi. Sebaliknya, banyak negara yang gagal memanfaatkan momentum serupa terjebak dalam pekerjaan berproduktifitas rendah, informalitas kronis, dan ketimpangan yang melebar. Dalam pengalaman tersebut, bonus demografi berubah menjadi beban demografi, dan jendela peluang tertutup sebelum kesejahteraan sempat terwujud.

Indonesia kini berada tepat di antara dua jalur tersebut. Dalam konteks ini, pemikiran Widjojo Nitisastro kembali menemukan relevansinya. Ia menekankan bahwa pembangunan adalah proses jangka panjang yang menuntut konsistensi kebijakan dan keberanian mengambil pilihan strategis, bukan sekadar mengejar hasil jangka pendek (Nitisastro, 1970). Bonus demografi bukanlah hadiah yang datang dengan sendirinya, melainkan ujian kebijakan. Ia menuntut negara untuk secara sadar mengarahkan struktur ekonomi dan pasar kerja menuju sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja secara produktif dan berkelanjutan.

Persimpangan ini juga bersifat politis dan institusional. Awal pemerintahan Presiden Prabowo Subiyanto bertepatan dengan fase kritis bonus demografi. Artinya, kebijakan ketenagakerjaan dalam beberapa tahun ke depan akan memiliki dampak yang jauh melampaui satu periode pemerintahan. Keputusan hari ini akan menentukan apakah Indonesia memasuki fase penuaan penduduk dengan fondasi produktivitas yang kuat, atau justru dengan pasar kerja yang rapuh dan tidak siap. OECD menunjukkan bahwa negara-negara yang gagal memperkuat pasar kerja sebelum penuaan penduduk menghadapi risiko stagnasi ekonomi jangka panjang dan tekanan fiskal yang meningkat (OECD, 2023).

Tantangan tersebut semakin berat dalam dunia kerja yang bersifat VUCA—*volatile, uncertain, complex, and ambiguous*. Teknologi mengubah jenis pekerjaan lebih cepat daripada kemampuan sistem pendidikan dan pelatihan untuk beradaptasi. Hubungan kerja menjadi semakin cair, sementara perlindungan sosial sering kali tertinggal dari realitas pasar kerja. Dalam konteks ini, ukuran keberhasilan ketenagakerjaan harus bergeser secara tegas. Menurunkan pengangguran terbuka tetap penting, tetapi tidak lagi memadai. Ukuran yang lebih relevan adalah seberapa besar pasar kerja mampu menyediakan pekerjaan yang memberikan pendapatan layak, stabilitas, perlindungan sosial, serta peluang peningkatan keterampilan.

Di sinilah pergeseran paradigma menjadi tidak terelakkan. Dari *job creation* menuju *job upgrading*. Dari fokus pada angka menuju fokus pada kualitas. Dari kebijakan yang reaktif terhadap gejala pasar kerja menuju kebijakan yang proaktif membentuk masa depan kerja. Seperti diingatkan oleh Amartya Sen, pembangunan sejati adalah pembangunan yang memperluas pilihan dan kapabilitas manusia (Sen, 1999). Pasar kerja merupakan arena utama di mana perluasan tersebut diuji secara paling nyata.

Jika Indonesia mampu memanfaatkan periode 2026–2029 untuk memperkuat keterkaitan antara kebijakan industri, pendidikan, dan pasar kerja, bonus demografi masih dapat menjadi

mesin pertumbuhan yang inklusif dan berkelanjutan. Namun jika periode ini dilewati dengan pendekatan *business as usual*—berpuas diri pada pengangguran rendah tanpa memperhatikan kualitas pekerjaan—risiko stagnasi produktivitas dan kerentanan sosial akan semakin besar.

Outlook Ketenagakerjaan ini, pada akhirnya, bukan sekadar pembacaan tren statistik, melainkan sebuah peringatan strategis. Bonus demografi tidak menunggu. Ia bergerak mengikuti waktu. Di persimpangan sejarah ini, pilihan Indonesia akan menentukan apakah bonus demografi dikenang sebagai fondasi menuju negara berpendapatan tinggi, atau sebagai peluang emas yang terlewatkan dalam diam.

Daftar Pustaka

- Asian Development Bank. (2022). *Asian development outlook 2022: Mobilizing taxes for development*. ADB.
- Badan Pusat Statistik. (2026). Buklet Sakernas Agustus 2025. BPS Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2025. BPS Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2024. BPS Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2023. BPS Indonesia.
- Considine, M. (2011). *Enterprising states: The public management of welfare-to-work*. Cambridge University Press.
- Djojohadikusumo, S. (1993). *Perkembangan pemikiran ekonomi: Dasar teori ekonomi pertumbuhan dan ekonomi pembangunan*. Jakarta: LP3ES.
- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*. ILO.
- International Monetary Fund. (2023). *World economic outlook: Navigating global divergences*. IMF.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Indonesia employment outlook 2023*. Kemnaker.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Indonesia employment outlook 2024*. Kemnaker.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Indonesia employment outlook 2025-2029*. Kemnaker.
- Krugman, P. (1994). The myth of Asia's miracle. *Foreign Affairs*, 73(6), 62–78. <https://doi.org/10.2307/20046929>
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22(2), 139–191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>
- Muhyiddin, Fefta Wijaya, A., Putra, F., & Wike. (2024). *Indonesia's Job Loss Insurance Program (JKP): Evaluating Challenges and Opportunities for Worker Welfare and Market Integration*. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 5(3), 266–277. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v5i3.634>

- Muhyiddin, Fefta Wijaya, A., Putra, F., & Wike. (2025). *Active Labor Market Policy in Indonesia: Challenges of the Pre-Employment Card, Wage Subsidy, and Job Loss Insurance Programs*. Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 9(2), 221-239. <https://doi.org/10.36574/jpp.v9i2.695>
- Nitisastro, W. (1970). *Population trends in Indonesia*. Cornell University Press.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- Putra, F., & Sanusi, A. (2019). Analisis Kebijakan Publik Neo-Institusionalisme: Teori dan Praktik. Depok: Pustaka LP3ES.
- Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, 21(1), 1–33. <https://doi.org/10.1007/s10887-015-9122-3>
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Stiglitz, J. E. (2012). *The price of inequality*. W. W. Norton & Company.
- World Bank. (2019). *World development report 2019: The changing nature of work*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1328-3>
- World Bank. (2023). *Indonesia economic prospects: Boosting productivity*. World Bank.