

GENERASI MUDA, LAPANGAN KERJA, DAN MASA DEPAN EKONOMI INDONESIA

Oleh

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudycr.com/cv.pdf

Institut Bisnis dan Multimedia (IBM ASMI)

Bonus demografi hanya menjadi bonus ekonomi ketika generasi muda memperoleh kemampuan, pekerjaan, dan ruang untuk menciptakan nilai.

Generasi Muda, Lapangan Kerja, dan Masa Depan Ekonomi Indonesia



GENERASI MUDA
Potensi • Kreativitas
Kolaborasi



LAPANGAN KERJA
Peluang • Inovasi
Kewirausahaan



KOMPETENSI
Digital • Adaptif
Lifelong Learning



PRODUKTIVITAS
Daya Saing • Nilai Tambah
Pertumbuhan Berkualitas



MENUJU INDONESIA EMAS 2045



**SDM
UNGGLU**



**EKONOMI
DIGITAL**



**INDUSTRI
BERDAYA
SAING**



**EKONOMI
HIJAU**



**PEMERATAAN
KESEMPATAN**



**KEMAKMURAN
BERKELANJUTAN**



Oleh: (foto),

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudyc.com/cv.pdf



IBM-ASMI

(Institut Bisnis dan Multimedia)



Abstrak

Snapshot Pasar Kerja Indonesia 2026 dan Relevansinya bagi Generasi Muda

Indikator	Kondisi	Relevansi bagi Generasi Muda
Angkatan kerja Mei 2026	155,41 juta orang	Persaingan memperoleh pekerjaan produktif berlangsung dalam pasar kerja yang sangat besar.
Penduduk bekerja Mei 2026	148,19 juta orang	Tantangan berikutnya adalah meningkatkan mutu pekerjaan dan produktivitas.
TPT Mei 2026	4,65%	Angka agregat relatif rendah, tetapi pengangguran pemuda perlu dianalisis tersendiri.
Rata-rata upah buruh Mei 2026	Rp3,39 juta/bulan	Upah awal, biaya hidup, dan kesempatan naik kelas menentukan daya tarik pekerjaan.
Pekerja pertanian, kehutanan, perikanan	42,60 juta atau 28,75% pekerja	Transformasi sektor tradisional tetap penting bagi pemuda perdesaan.
KILM Indonesia Februari 2026	14 dari 17 indikator dapat disajikan	Mencakup kerangka untuk membaca pengangguran, informalitas, dan indikator pemuda.
Youth NEET	Indikator BPS untuk usia 15-24 tahun	Mengukur pemuda yang tidak sekolah, tidak bekerja, dan tidak mengikuti pelatihan.
Perubahan teknologi	AI, otomasi, platform digital	Mengubah jenis tugas, keterampilan, dan model hubungan kerja.

Kerangka Analitis: Tujuh Transisi Generasi Muda

1. Dari sekolah ke pekerjaan: Kecepatan dan kualitas masuk pertama ke pasar kerja menentukan pengalaman, pendapatan, dan trajectory karier.

2. Dari pekerjaan pertama ke pekerjaan produktif: Pekerjaan awal idealnya menjadi batu loncatan menuju kompetensi dan upah lebih tinggi.

3. Dari informal ke formal: Formalisasi meningkatkan akses perlindungan sosial, pembiayaan, pelatihan, dan kepastian.

4. Dari pengguna teknologi ke pencipta nilai digital: Generasi muda perlu bergerak dari konsumsi digital menuju coding, data, desain, bisnis, dan inovasi.

5. Dari pencari kerja ke pencipta kerja: Kewirausahaan yang produktif membutuhkan kompetensi, modal, pasar, mentor, dan ekosistem.

6. Dari keterampilan statis ke lifelong learning: Perubahan AI membuat kemampuan belajar kembali lebih penting daripada satu ijazah.

7. Dari pendapatan ke pembentukan aset: Pekerjaan bermutu harus membuka jalan menuju tabungan, perumahan, pensiun, dan mobilitas sosial.

1. Pendahuluan: Generasi Muda sebagai Penentu Arah Ekonomi

Generasi muda adalah titik pertemuan antara bonus demografi, sistem pendidikan, struktur pekerjaan, teknologi, dan mobilitas sosial. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi demografi, pendidikan, dan pekerjaan saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi demografi menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi pendidikan berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi pekerjaan berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke

tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, produktivitas memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi mobilitas mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema demografi, pendidikan, pekerjaan, produktivitas, dan mobilitas harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan.

Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada demografi, pendidikan, pekerjaan, produktivitas, dan mobilitas akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

2. Siapa yang Disebut Generasi Muda?

Definisi pemuda berbeda menurut tujuan statistik dan kebijakan; analisis pasar kerja internasional sering menggunakan kelompok usia 15-24 tahun, sedangkan kebijakan nasional dapat memakai rentang lebih luas. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi umur, life course, dan pendidikan saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi umur menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi life course berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi pendidikan berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, keluarga memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga

dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi transisi mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema umur, life course, pendidikan, keluarga, dan transisi harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada umur, life course, pendidikan, keluarga, dan transisi akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi

terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

3. Bonus Demografi: Peluang atau Beban?

Bonus demografi hanya memberi dividen ketika pertumbuhan penduduk usia kerja diikuti pekerjaan produktif, kesehatan, pendidikan, dan tabungan. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi dependency ratio, employment, dan human capital saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi dependency ratio menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi employment berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi human capital berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, savings memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi productivity mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema dependency ratio, employment, human capital, savings, dan productivity harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada dependency ratio, employment, human capital, savings, dan productivity akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

4. Pasar Kerja Indonesia 2026

Pasar kerja nasional memperlihatkan penyerapan yang luas, tetapi generasi muda menghadapi hambatan masuk yang berbeda dari pekerja berpengalaman. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi employment, unemployment, dan entry barriers saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi employment menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi unemployment berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi entry barriers berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, experience memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi sectoral structure mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi

kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agrotech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema employment, unemployment, entry barriers, experience, dan sectoral structure harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada employment, unemployment, entry barriers, experience, dan sectoral structure akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

5. Pengangguran Usia Muda

Pengangguran pemuda cenderung lebih tinggi karena mereka baru memasuki pasar, memiliki pengalaman terbatas, dan sedang mencari kecocokan pekerjaan. Dalam kerangka pembangunan

manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi job search, experience, dan matching saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi job search menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi experience berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi matching berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, wage expectations memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi business cycle mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema job search, experience, matching, wage expectations, dan business cycle harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada job search, experience, matching, wage expectations, dan business cycle akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

6. NEET sebagai Alarm Sosial-Ekonomi

Kelompok muda yang tidak sedang sekolah, bekerja, atau mengikuti pelatihan menghadapi risiko kehilangan keterampilan, jaringan, kepercayaan diri, dan pengalaman kerja. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi NEET, scarring, dan social exclusion saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar

kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi NEET menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi scarring berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi social exclusion berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, training memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi activation mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan

remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema NEET, scarring, social exclusion, training, dan activation harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada NEET, scarring, social exclusion, training, dan activation akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

7. Transisi Sekolah ke Dunia Kerja

Keberhasilan transisi sekolah-kerja ditentukan oleh kualitas informasi, relevansi kurikulum, pengalaman kerja, dan kemampuan perusahaan menyerap pemula. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi school-to-work, internship, dan career guidance saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi school-to-work menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin

harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi internship berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi career guidance berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, vacancy information memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi placement mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas.

Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema school-to-work, internship, career guidance, vacancy information, dan placement harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada school-to-work, internship, career guidance, vacancy information, dan placement akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

8. Skill Mismatch

Ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dan kompetensi yang dibutuhkan pekerjaan menghasilkan pengangguran, underemployment, dan rendahnya produktivitas. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi overeducation, undereducation, dan skills gap saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi overeducation menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi undereducation berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi skills gap berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, occupational mismatch memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi training mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema overeducation, undereducation, skills gap, occupational mismatch, dan training harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada overeducation, undereducation, skills gap, occupational mismatch, dan training akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

9. Ijazah versus Kompetensi

Dalam ekonomi yang berubah cepat, ijazah tetap penting sebagai sinyal, tetapi kompetensi yang dapat digunakan dan diperbarui menjadi penentu produktivitas. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi credentials, competency, dan portfolio saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi credentials menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi competency berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan,

pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi portfolio berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, assessment memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi lifelong learning mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara

berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema credentials, competency, portfolio, assessment, dan lifelong learning harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada credentials, competency, portfolio, assessment, dan lifelong learning akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

10. Pendidikan Dasar sebagai Fondasi Kerja Masa Depan

Literasi, numerasi, kemampuan memecahkan masalah, disiplin belajar, dan keterampilan sosial terbentuk jauh sebelum seseorang memasuki universitas. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi foundational skills, learning outcomes, dan critical thinking saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi foundational skills menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi learning outcomes berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi critical thinking berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, communication memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi self-regulation mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema *foundational skills*, *learning outcomes*, *critical thinking*, *communication*, dan *self-regulation* harus bersifat *outcome*. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan *tracer study*, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi *learning system* yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada *foundational skills*, *learning outcomes*, *critical thinking*, *communication*, dan *self-regulation* akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

11. Pendidikan Tinggi dan Employability

Universitas harus menjaga kedalaman akademik sekaligus membangun kemampuan mahasiswa menerapkan pengetahuan pada masalah nyata. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi *higher education*, *research*, dan *internship* saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses *matching* yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi *higher education* menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan *path dependence*: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi *research* berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan *skills policy* dan *industrial policy* secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi *internship* berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada *progression*. Sebuah pasar

kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, project learning memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi graduate outcomes mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema higher education, research, internship, project learning, dan graduate outcomes harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi

kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada higher education, research, internship, project learning, dan graduate outcomes akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

12. Pendidikan Vokasi

Vokasi efektif ketika program, peralatan, instruktur, sertifikasi, dan praktik kerja terhubung dengan kebutuhan industri yang nyata. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi TVET, apprenticeship, dan industry partnership saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi TVET menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi apprenticeship berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi industry partnership berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan.

Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, certification memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi equipment mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema TVET, apprenticeship, industry partnership, certification, dan equipment harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada TVET, apprenticeship, industry partnership, certification, dan equipment akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

13. Magang dan Apprenticeship

Pengalaman kerja terstruktur dapat mengurangi information gap antara perusahaan dan pemuda serta mempercepat pembentukan keterampilan. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi internship, apprenticeship, dan mentoring saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi internship menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi apprenticeship berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi mentoring berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, work experience memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga

dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi transition mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema internship, apprenticeship, mentoring, work experience, dan transition harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada internship, apprenticeship, mentoring, work experience, dan transition akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas

berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

14. Informasi Pasar Kerja

Pemuda sering membuat keputusan pendidikan tanpa informasi yang cukup mengenai prospek pekerjaan, upah, lokasi, dan perubahan keterampilan. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi labor market information, career choice, dan wages saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi labor market information menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi career choice berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi wages berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, vacancies memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi forecasting mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema labor market information, career choice, wages, vacancies, dan forecasting harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada labor market information, career choice, wages, vacancies, dan forecasting akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

15. Pekerjaan Pertama dan Scarring Effect

Pekerjaan pertama yang sangat buruk atau periode pengangguran panjang dapat meninggalkan dampak pada pendapatan dan trajectory karier. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi first job, scarring, dan wage path saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi first job menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi scarring berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi wage path berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, experience memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi career mobility mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat.

Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema first job, scarring, wage path, experience, dan career mobility harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada first job, scarring, wage path, experience, dan career mobility akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

16. Pekerjaan Berkualitas

Pekerjaan generasi muda perlu dinilai dari pendapatan, keamanan, keselamatan, perlindungan sosial, kesempatan belajar, dan suara pekerja. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi decent work, wages, dan security saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial

yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi decent work menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi wages berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi security berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, social protection memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi learning mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah

pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema decent work, wages, security, social protection, dan learning harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada decent work, wages, security, social protection, dan learning akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

17. Upah Awal dan Biaya Hidup

Upah awal menentukan kemampuan pemuda membiayai transportasi, tempat tinggal, pendidikan lanjutan, dan tabungan. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi entry wage, living cost, dan transport saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi entry wage menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota

biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi living cost berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi transport berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, housing memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi savings mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin,

bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema entry wage, living cost, transport, housing, dan savings harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada entry wage, living cost, transport, housing, dan savings akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

18. Informalitas dan Generasi Muda

Pekerjaan informal dapat menjadi pintu masuk pasar kerja, tetapi tanpa jalur peningkatan produktivitas ia dapat berubah menjadi jebakan. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi informality, microenterprise, dan social insurance saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi informality menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi microenterprise berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi social insurance berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, formalization memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi productivity mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema informality, microenterprise, social insurance, formalization, dan productivity harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada informality, microenterprise, social insurance, formalization, dan productivity akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

19. Gig Economy dan Pekerja Platform

Platform digital memberi fleksibilitas dan akses pendapatan, tetapi memunculkan pertanyaan tentang status kerja, pendapatan bersih, algoritma, dan perlindungan. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi gig work, platforms, dan algorithmic management saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi gig work menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi platforms berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan,

pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi algorithmic management berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, insurance memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi worker rights mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara

berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema gig work, platforms, algorithmic management, insurance, dan worker rights harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada gig work, platforms, algorithmic management, insurance, dan worker rights akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

20. Kewirausahaan Pemuda

Kewirausahaan bukan solusi otomatis bagi pengangguran; usaha produktif membutuhkan kemampuan, modal, pasar, teknologi, dan toleransi risiko. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi entrepreneurship, startup, dan SME saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi entrepreneurship menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi startup berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi SME berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, finance memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi mentoring mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema entrepreneurship, startup, SME, finance, dan mentoring harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada entrepreneurship, startup, SME, finance, dan mentoring akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

21. Startup dan Ekonomi Digital

Ekosistem startup dapat menjadi laboratorium inovasi dan pekerjaan baru, tetapi keberlanjutan bisnis lebih penting daripada pertumbuhan valuasi semata. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi startup, venture capital, dan innovation saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi startup menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi venture capital berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi innovation berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan,

berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, scaling memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi unit economics mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema startup, venture capital, innovation, scaling, dan unit economics harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan.

Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada startup, venture capital, innovation, scaling, dan unit economics akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

22. Artificial Intelligence dan Masa Depan Pekerjaan

AI akan menggantikan sebagian tugas, memperkuat sebagian pekerjaan, dan menciptakan jenis pekerjaan baru. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi automation, augmentation, dan generative AI saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi automation menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi augmentation berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi generative AI berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, task change memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga

dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi reskilling mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema automation, augmentation, generative AI, task change, dan reskilling harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada automation, augmentation, generative AI, task change, dan reskilling akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas

berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

23. AI Literacy untuk Generasi Muda

Kemampuan menggunakan AI secara kritis, etis, dan produktif akan menjadi kompetensi horizontal di banyak profesi. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi prompting, verification, dan data literacy saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi prompting menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi verification berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi data literacy berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, ethics memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi human judgment mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema prompting, verification, data literacy, ethics, dan human judgment harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada prompting, verification, data literacy, ethics, dan human judgment akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

24. Pekerjaan Kreatif di Era AI

Desain, media, musik, penulisan, dan industri kreatif akan mengalami perubahan ketika produksi konten semakin dibantu mesin. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi creative economy, copyright, dan AI tools saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi creative economy menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi copyright berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi AI tools berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, originality memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi business models mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat.

Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema creative economy, copyright, AI tools, originality, dan business models harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada creative economy, copyright, AI tools, originality, dan business models akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

25. Cybersecurity dan Pekerjaan Baru

Digitalisasi memperbesar kebutuhan keamanan siber, privasi, audit sistem, dan tata kelola teknologi. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi cybersecurity, privacy, dan risk saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong.

Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi cybersecurity menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi privacy berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi risk berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, certification memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi digital infrastructure mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah

pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema cybersecurity, privacy, risk, certification, dan digital infrastructure harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada cybersecurity, privacy, risk, certification, dan digital infrastructure akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

26. Green Jobs

Transisi energi, ekonomi sirkular, konservasi, dan adaptasi iklim menciptakan bidang pekerjaan baru yang membutuhkan keterampilan lintas disiplin. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi renewables, circular economy, dan climate adaptation saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi renewables menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi circular economy berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi climate adaptation berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, green skills memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi just transition mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema renewables, circular economy, climate adaptation, green skills, dan just transition harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada renewables, circular economy, climate adaptation, green skills, dan just transition akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

27. Ekonomi Maritim dan Pemuda

Indonesia membutuhkan generasi baru profesional pelabuhan, logistik, perikanan, konservasi, bioteknologi laut, dan teknologi kelautan. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi ports, fisheries, dan marine tech saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi ports menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang.

Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi fisheries berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi marine tech berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, blue economy memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi logistics mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat

menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema ports, fisheries, marine tech, blue economy, dan logistics harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada ports, fisheries, marine tech, blue economy, dan logistics akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

28. Hilirisasi dan Pekerjaan Teknis

Hilirisasi dapat menjadi mesin pekerjaan bagi pemuda apabila disertai transfer teknologi, pelatihan teknis, engineering, dan supplier development. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi smelter, manufacturing, dan engineering saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi smelter menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi manufacturing berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi,

kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi engineering berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, local suppliers memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi technology transfer mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil

menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema smelter, manufacturing, engineering, local suppliers, dan technology transfer harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada smelter, manufacturing, engineering, local suppliers, dan technology transfer akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

29. Manufaktur dan Reindustrialisasi

Manufaktur memiliki potensi menciptakan jalur karier teknis dan produktivitas yang lebih tinggi bagi lulusan menengah dan vokasi. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi manufacturing, technicians, dan automation saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi manufacturing menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi technicians berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi automation berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, quality control memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi industrial clusters mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema manufacturing, technicians, automation, quality control, dan industrial clusters harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada manufacturing, technicians, automation, quality control, dan industrial clusters akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

30. Jasa Modern

Jasa keuangan, profesional, kesehatan, pendidikan, teknologi, dan logistik dapat menyerap tenaga muda berpendidikan jika kualitas kompetensi meningkat. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi services, finance, dan health saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi services menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi finance berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi health berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar

kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, professional work memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi digital mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema services, finance, health, professional work, dan digital harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan

tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada services, finance, health, professional work, dan digital akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

31. UMKM dan Lapangan Kerja Pemuda

UMKM adalah pintu masuk terbesar bagi banyak pemuda, sehingga produktivitas usaha kecil menentukan mutu jutaan pekerjaan. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi SME productivity, management, dan finance saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi SME productivity menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi management berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi finance berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, digitalization memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga

dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi market access mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema SME productivity, management, finance, digitalization, dan market access harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada SME productivity, management, finance, digitalization, dan market access akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial.

Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

32. Pertanian Modern dan Pemuda

Regenerasi pertanian membutuhkan perubahan citra dan ekonomi pertanian melalui mekanisasi, teknologi, agribisnis, dan akses lahan. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi young farmers, agritech, dan land saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi young farmers menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi agritech berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi land berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, mechanization memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda

bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi value chain mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema young farmers, agritech, land, mechanization, dan value chain harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada young farmers, agritech, land, mechanization, dan value chain akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

33. Urbanisasi dan Mobilitas Kerja

Pemuda lebih mobile daripada generasi tua, tetapi migrasi menuju kota membutuhkan perumahan, transportasi, dan informasi kerja yang terjangkau. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi migration, cities, dan housing saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi migration menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi cities berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi housing berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, transport memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi job access mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama

seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema migration, cities, housing, transport, dan job access harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada migration, cities, housing, transport, dan job access akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

34. Perumahan dan Pembentukan Rumah Tangga

Harga rumah yang tinggi dapat menunda pembentukan rumah tangga, menekan tabungan, dan mengurangi rasa aman ekonomi generasi muda. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi housing affordability, rent, dan mortgage saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara

perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi housing affordability menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi rent berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi mortgage berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, household formation memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi assets mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah

pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema housing affordability, rent, mortgage, household formation, dan assets harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada housing affordability, rent, mortgage, household formation, dan assets akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

35. Gender dan Kesempatan Pemuda

Perempuan muda menghadapi hambatan khusus terkait norma sosial, keamanan, pengasuhan, diskriminasi, dan akses terhadap pekerjaan formal. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi female participation, care, dan safety saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi female participation menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi care berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi safety berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, wage gap memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi leadership mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema female participation, care, safety, wage gap, dan leadership harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada female participation, care, safety, wage gap, dan leadership akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

36. Kesehatan Mental dan Dunia Kerja

Ketidakpastian pekerjaan, kompetisi, biaya hidup, dan tekanan digital dapat memengaruhi kesehatan mental serta produktivitas pemuda. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi mental health, stress, dan burnout saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi mental health menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi

keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi stress berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi burnout berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, workplace support memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi well-being mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat

menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema mental health, stress, burnout, workplace support, dan well-being harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada mental health, stress, burnout, workplace support, dan well-being akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

37. Disabilitas dan Inklusi Kerja

Pemuda penyandang disabilitas membutuhkan desain pendidikan, teknologi bantu, dan tempat kerja yang inklusif. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi disability inclusion, assistive tech, dan accessibility saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi disability inclusion menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi assistive tech berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak

akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi accessibility berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, reasonable accommodation memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi skills mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil

menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema disability inclusion, assistive tech, accessibility, reasonable accommodation, dan skills harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada disability inclusion, assistive tech, accessibility, reasonable accommodation, dan skills akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

38. Ketimpangan Wilayah

Peluang kerja pemuda berbeda tajam menurut kualitas kota, industri lokal, pendidikan, internet, transportasi, dan kapasitas pemerintah daerah. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi regional inequality, urban-rural, dan connectivity saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi regional inequality menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi urban-rural berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi connectivity berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, local industry memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi services mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema regional inequality, urban-rural, connectivity, local industry, dan services harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada regional inequality, urban-rural, connectivity, local industry, dan services akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

39. Pemuda Perdesaan

Pemuda perdesaan memerlukan pilihan antara pertanian produktif, usaha lokal, pekerjaan digital, atau migrasi yang aman dan informasional. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi rural youth, agriculture, dan remote work saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi rural youth menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi agriculture berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi remote work berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression.

Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, migration memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi local enterprise mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema rural youth, agriculture, remote work, migration, dan local enterprise harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan.

Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada rural youth, agriculture, remote work, migration, dan local enterprise akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

40. Pemuda dan Kelas Menengah

Pekerjaan berkualitas adalah jalur utama agar generasi muda memasuki kelas menengah dan membangun stabilitas ekonomi rumah tangga. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi middle class, income security, dan assets saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi middle class menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi income security berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi assets berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, consumption memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi mobility mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema middle class, income security, assets, consumption, dan mobility harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada middle class, income security, assets, consumption, dan mobility akan

memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

41. Perlindungan Sosial Portabel

Pekerja muda yang sering berpindah pekerjaan membutuhkan jaminan sosial yang mengikuti individu, bukan hanya hubungan kerja permanen. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi portability, health insurance, dan pension saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi portability menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi health insurance berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi pension berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, unemployment protection memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling

aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi gig workers mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema portability, health insurance, pension, unemployment protection, dan gig workers harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada portability, health insurance, pension, unemployment protection, dan gig workers akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral

kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

42. Pajak dan Kontrak Sosial Generasi Muda

Generasi muda akan menjadi pembayar pajak utama di masa depan dan memerlukan keyakinan bahwa kontribusi publik menghasilkan layanan serta kesempatan. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi tax, public services, dan trust saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi tax menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi public services berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi trust berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, intergenerational equity memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi fiscal capacity mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema tax, public services, trust, intergenerational equity, dan fiscal capacity harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada tax, public services, trust, intergenerational equity, dan fiscal capacity akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

43. Perusahaan sebagai Sekolah Kedua

Perusahaan memiliki peran besar dalam membentuk keterampilan melalui onboarding, mentoring, job rotation, dan learning by doing. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi firm training, mentoring, dan learning by doing saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi firm training menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi mentoring berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi learning by doing berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, career ladders memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi HR development mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat.

Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema firm training, mentoring, learning by doing, career ladders, dan HR development harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada firm training, mentoring, learning by doing, career ladders, dan HR development akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

44. Manajemen Talenta Generasi Z

Organisasi perlu memahami kebutuhan generasi baru tanpa jatuh pada stereotip; desain kerja harus tetap berbasis kinerja, pembelajaran, dan tujuan. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan

akumulasi pengalaman. Dimensi Gen Z, engagement, dan feedback saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi Gen Z menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi engagement berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi feedback berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, flexibility memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi performance mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema Gen Z, engagement, feedback, flexibility, dan performance harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada Gen Z, engagement, feedback, flexibility, dan performance akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

45. Remote dan Hybrid Work

Kerja jarak jauh memperluas akses pekerjaan lintas lokasi tetapi menuntut disiplin, infrastruktur digital, dan manajemen berbasis outcome. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi remote work, hybrid, dan digital skills saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat

tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi remote work menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi hybrid berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi digital skills berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, management memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi geographic opportunity mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah

perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema remote work, hybrid, digital skills, management, dan geographic opportunity harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada remote work, hybrid, digital skills, management, dan geographic opportunity akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

46. Bahasa Inggris dan Global Employability

Kemampuan bahasa internasional dapat memperluas pasar kerja generasi muda ke perusahaan global dan pekerjaan digital lintas negara. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi English, global services, dan remote jobs saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi English menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima

pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi global services berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi remote jobs berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, communication memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi mobility mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin,

bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema English, global services, remote jobs, communication, dan mobility harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada English, global services, remote jobs, communication, dan mobility akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

47. Sertifikasi dan Microcredentials

Microcredentials dapat mempercepat pembuktian keterampilan spesifik, tetapi kualitas dan pengakuannya harus dijaga. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi certification, microcredentials, dan standards saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi certification menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi microcredentials berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi standards berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, skills signaling memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi lifelong learning mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema certification, microcredentials, standards, skills signaling, dan lifelong learning harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada certification, microcredentials, standards, skills signaling, dan lifelong learning akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

48. Career Guidance Sepanjang Pendidikan

Bimbingan karier seharusnya menjadi proses sistematis yang membantu pemuda memahami diri, pekerjaan, dan jalur keterampilan. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi career guidance, aptitude, dan information saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi career guidance menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi aptitude berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan,

pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi information berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, counseling memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi decision making mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara

berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema career guidance, aptitude, information, counseling, dan decision making harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada career guidance, aptitude, information, counseling, dan decision making akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

49. Public Employment Services

Layanan penempatan publik dapat mengurangi friksi pencarian kerja melalui data lowongan, asesmen, pelatihan, dan matching. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi job centers, matching, dan vacancy saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi job centers menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi matching berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi vacancy berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan

memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, counseling memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi activation mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema job centers, matching, vacancy, counseling, dan activation harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat,

apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada job centers, matching, vacancy, counseling, dan activation akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

50. Kebijakan Aktif Pasar Kerja

Pelatihan, subsidi upah, bantuan pencarian, dan apprenticeship harus dievaluasi berdasarkan outcome pekerjaan, bukan jumlah peserta. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi ALMP, training, dan wage subsidy saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi ALMP menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi training berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi wage subsidy berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, evaluation memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga

dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi employment outcomes mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema ALMP, training, wage subsidy, evaluation, dan employment outcomes harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada ALMP, training, wage subsidy, evaluation, dan employment outcomes akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas

berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

51. Industri dan Universitas sebagai Ekosistem

Kesenjangan keterampilan berkurang ketika universitas, sekolah vokasi, perusahaan, pemerintah, dan asosiasi profesi memiliki mekanisme kolaborasi permanen. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi industry-academia, curriculum, dan research saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi industry-academia menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi curriculum berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi research berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, internship memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi skills councils mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema industry-academia, curriculum, research, internship, dan skills councils harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada industry-academia, curriculum, research, internship, dan skills councils akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

52. Data untuk Kebijakan Pemuda

Kebijakan generasi muda memerlukan data longitudinal, tracer study, informasi upah, lowongan, kompetensi, dan transisi. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi data, tracer study, dan longitudinal saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi data menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi tracer study berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi longitudinal berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, skills intelligence memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi evidence mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama

seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema data, tracer study, longitudinal, skills intelligence, dan evidence harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada data, tracer study, longitudinal, skills intelligence, dan evidence akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

53. Skenario 2030: Bonus Demografi Produktif

Skenario optimistis terjadi bila pekerjaan formal dan produktif tumbuh, AI meningkatkan produktivitas, dan pendidikan semakin relevan. Dalam kerangka pembangunan manusia, keberhasilan harus dinilai dari kemampuan nyata pemuda menggunakan pengetahuan untuk membangun kehidupan yang produktif. Dimensi scenario, formal jobs, dan AI saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda,

sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi scenario menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi formal jobs berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi AI berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, skills memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi productivity mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah

pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema scenario, formal jobs, AI, skills, dan productivity harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada scenario, formal jobs, AI, skills, dan productivity akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

54. Skenario 2030: Generasi Rentan

Skenario buruk terjadi bila pekerjaan tumbuh lambat, biaya hidup naik, skill mismatch bertahan, dan banyak pemuda terjebak informalitas. Dari sudut ekonomi politik, peluang kerja selalu dipengaruhi oleh struktur industri, aturan, investasi, teknologi, dan distribusi akses. Dimensi vulnerability, informality, dan cost of living saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi vulnerability menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin

harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi informality berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi cost of living berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, mismatch memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi social frustration mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknisi, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas.

Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema vulnerability, informality, cost of living, mismatch, dan social frustration harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada vulnerability, informality, cost of living, mismatch, dan social frustration akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

55. Indonesia Emas 2045

Indonesia Emas mensyaratkan generasi muda hari ini menjadi tenaga inti ekonomi berpendapatan tinggi dua dekade mendatang. Pada tingkat mikro, keputusan pemuda mengenai sekolah, kerja, migrasi, dan pelatihan dibentuk oleh informasi, biaya, keluarga, dan harapan terhadap masa depan. Dimensi 2045, high income, dan productivity saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi 2045 menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi high income berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi productivity berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, innovation memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi institutions mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema 2045, high income, productivity, innovation, dan institutions harus bersifat outcome. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan tracer study, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi learning system yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada 2045, high income, productivity, innovation, dan institutions akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

56. Kesimpulan: Pekerjaan sebagai Jembatan Masa Depan

Lapangan kerja berkualitas adalah jembatan antara pendidikan generasi muda dan kemakmuran nasional. Perspektif ekonomi tenaga kerja membantu melihat bahwa masalah pemuda bukan hanya jumlah lowongan, tetapi proses pencocokan, pembelajaran, dan akumulasi pengalaman. Dimensi quality jobs, human capital, dan mobility saling berhubungan karena transisi menuju pekerjaan tidak terjadi dalam ruang kosong. Pemuda membawa modal pendidikan dan sosial yang berbeda, sementara perusahaan menawarkan pekerjaan dengan persyaratan, upah, lokasi, dan prospek yang berbeda. Pasar kerja kemudian melakukan proses matching yang dapat berjalan cepat atau lambat tergantung kualitas informasi, jaringan transportasi, sistem rekrutmen, serta kemampuan pemuda menanggung periode pencarian.

Dimensi quality jobs menunjukkan bahwa posisi awal penting. Pemuda yang memiliki pendidikan bermutu, akses internet, dukungan keluarga, bahasa, jaringan, dan kemampuan berpindah kota biasanya memiliki pilihan lebih besar. Sebaliknya, mereka yang berasal dari keluarga rentan mungkin harus menerima pekerjaan pertama secepat mungkin karena tidak mampu membiayai pencarian yang panjang. Perbedaan ini dapat menciptakan path dependence: pekerjaan pertama memengaruhi keterampilan, jaringan, pendapatan, dan kesempatan pekerjaan berikutnya. Karena itu, kebijakan transisi perlu mengurangi ketimpangan akses, bukan hanya menyediakan pelatihan umum.

Dimensi human capital berkaitan dengan sisi permintaan. Sistem pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang sangat terampil, tetapi tanpa perusahaan produktif dan investasi baru, pekerjaan bermutu tidak akan cukup. Strategi generasi muda harus dihubungkan dengan industrialisasi, digitalisasi, kesehatan, pendidikan, logistik, ekonomi hijau, dan jasa profesional. Negara perlu memikirkan skills policy dan industrial policy secara bersamaan: sektor apa yang akan tumbuh, kompetensi apa yang

dibutuhkan, dan bagaimana sekolah serta perusahaan berbagi tanggung jawab membentuk kompetensi tersebut.

Dimensi mobility berkaitan dengan kualitas pekerjaan. Pemuda sering menerima pekerjaan sementara, informal, atau berupah rendah sebagai pintu masuk. Hal tersebut tidak selalu buruk jika pekerjaan memberi pengalaman dan jalur naik kelas. Masalah muncul ketika tidak ada progression. Sebuah pasar kerja yang sehat mempunyai career ladder: pekerja dapat meningkatkan keterampilan, berpindah ke tugas bernilai lebih tinggi, memperoleh upah lebih baik, dan membangun perlindungan. Karena itu, indikator employment harus dilengkapi dengan wage progression, formalization, training incidence, dan job mobility.

Selanjutnya, social cohesion memperlihatkan peran teknologi. Digitalisasi menurunkan biaya pencarian pekerjaan, membuka remote work, serta memungkinkan pembelajaran daring. Namun teknologi juga dapat meningkatkan persaingan karena pekerja lokal bersaing dengan talenta dari wilayah lain. AI mempercepat perubahan ini dengan mengotomatisasi tugas kognitif tertentu. Strategi yang paling aman bukan mencoba melindungi semua tugas lama, melainkan meningkatkan kemampuan generasi muda bekerja bersama teknologi: memahami masalah, memeriksa keluaran, berkomunikasi, mengintegrasikan data, dan mengambil keputusan yang memerlukan judgment manusia.

Dimensi future prosperity mengingatkan bahwa pekerjaan mempunyai fungsi sosial. Pekerjaan memberikan pendapatan, identitas, jaringan, rasa mampu, dan struktur kehidupan. Pengangguran panjang pada usia muda dapat berdampak lebih luas daripada kehilangan upah karena mengurangi kepercayaan diri dan kontak profesional. Oleh sebab itu, kebijakan aktivasi untuk pemuda perlu cepat. Semakin lama seseorang terputus dari sekolah dan pekerjaan, semakin mahal intervensi yang dibutuhkan untuk menghubungkannya kembali. Pendekatan preventif melalui early warning, career counseling, dan outreach sering lebih efektif daripada menunggu masalah menjadi kronis.

Dalam konteks Indonesia, heterogenitas wilayah membuat satu model kebijakan tidak cukup. Kota industri memerlukan program teknis, manufaktur, dan logistik; kota pendidikan membutuhkan koneksi universitas-industri; daerah pariwisata memerlukan hospitality, bahasa, dan entrepreneurship; wilayah pertanian membutuhkan agritech dan agroprocessing; sedangkan wilayah digital dapat mengembangkan remote services. Pemerintah pusat menetapkan standar dan menyediakan platform, sementara daerah perlu membangun strategi berdasarkan struktur ekonomi lokal. Koordinasi ini penting agar pelatihan tidak menghasilkan kompetensi yang tidak terserap.

Perusahaan juga perlu dilihat sebagai institusi pembelajaran. Banyak keterampilan bernilai tinggi bersifat tacit dan hanya terbentuk melalui praktik: menangani pelanggan, menyelesaikan gangguan mesin, bernegosiasi, bekerja dalam tim, menggunakan perangkat lunak perusahaan, atau mengelola kualitas. Kebijakan yang mendorong perusahaan menyediakan apprenticeship dan mentoring dapat menghasilkan manfaat sosial lebih besar daripada kursus tanpa pengalaman kerja. Tetapi insentif harus didesain agar perusahaan tidak menggunakan program pemuda hanya sebagai sumber tenaga murah.

Pada sisi pemuda, agency tetap penting. Kebijakan tidak boleh menggambarkan generasi muda sebagai penerima pasif. Pemuda membuat pilihan, bereksperimen, membentuk komunitas, membangun portofolio, dan menciptakan usaha. Sistem terbaik memberi informasi serta kesempatan sambil menjaga tanggung jawab individu untuk belajar. Lifelong learning berarti setiap orang perlu secara

berkala mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, perubahan profesi, dan kompetensi baru. Pemerintah dan perusahaan menyediakan ekosistem, tetapi kemampuan belajar mandiri menjadi aset karier.

Ukuran keberhasilan pada tema *quality jobs*, *human capital*, *mobility*, *social cohesion*, dan *future prosperity* harus bersifat *outcome*. Jumlah peserta pelatihan atau sertifikat bukan tujuan akhir. Yang penting adalah berapa banyak peserta memperoleh pekerjaan, berapa lama mereka bertahan, apakah upah meningkat, apakah perusahaan puas terhadap kompetensi, dan apakah program efektif bagi kelompok rentan. Penggunaan *tracer study*, data jaminan sosial, informasi lowongan, serta survei perusahaan dapat memperkuat evaluasi. Kebijakan pemuda harus menjadi *learning system* yang terus memperbaiki diri.

Dengan demikian, generasi muda merupakan investasi jangka panjang sekaligus aktor ekonomi masa kini. Perbaikan pada *quality jobs*, *human capital*, *mobility*, *social cohesion*, dan *future prosperity* akan memperbesar produktivitas, penerimaan pajak, konsumsi, tabungan, inovasi, dan kohesi sosial. Sebaliknya, kegagalan mengelola transisi dapat menghasilkan pengangguran terdidik, informalitas berkepanjangan, migrasi terpaksa, dan frustrasi sosial. Karena itu, isu pemuda bukan agenda sektoral kementerian ketenagakerjaan atau pendidikan saja, melainkan agenda inti strategi pembangunan ekonomi Indonesia.

Dua Puluh Agenda Strategis untuk Generasi Muda dan Pekerjaan Berkualitas

1. Membangun sistem informasi pasar kerja nasional yang menghubungkan lowongan, upah, kompetensi, pendidikan, dan proyeksi sektoral.
2. Memperkuat literasi, numerasi, *problem solving*, komunikasi, dan kemampuan digital sejak pendidikan dasar.
3. Menghubungkan pendidikan vokasi dengan perusahaan melalui *apprenticeship* yang terstruktur dan dibayar secara layak.
4. Memperluas *tracer study* lulusan dan menggunakan hasilnya untuk memperbaiki kurikulum dan kapasitas program.
5. Membentuk *sector skills councils* untuk industri strategis yang melibatkan perusahaan, asosiasi, pendidikan, dan pemerintah.
6. Mendorong perusahaan menjadikan pelatihan pekerja muda sebagai investasi melalui skema *co-financing* dan insentif yang berbasis hasil.
7. Membangun *AI literacy* sebagai kompetensi lintas profesi disertai etika, verifikasi, privasi, dan *human judgment*.
8. Menyediakan *reskilling* modular dan *microcredentials* yang dapat diakumulasi sepanjang karier.
9. Memperkuat *public employment services* dengan asesmen, *counseling*, *matching*, dan dukungan pemuda NEET.
10. Mengembangkan program *first-job* yang mengurangi risiko perusahaan merekrut pekerja tanpa pengalaman tetapi tidak menciptakan substitusi pekerja tetap.

- 11.** Memperluas perlindungan sosial yang portabel bagi pekerja kontrak, pekerja platform, freelancer, dan wirausaha muda.
- 12.** Meningkatkan produktivitas UMKM agar pekerjaan yang mereka sediakan mempunyai upah, teknologi, dan prospek lebih baik.
- 13.** Mendorong kewirausahaan berbasis opportunity, bukan hanya necessity entrepreneurship, melalui mentor, pasar, teknologi, dan pembiayaan.
- 14.** Mengintegrasikan green skills ke pendidikan teknik, bisnis, pertanian, energi, konstruksi, dan layanan publik.
- 15.** Mengembangkan jalur karier pemuda untuk sektor maritim, logistik, manufaktur, kesehatan, AI, cybersecurity, dan ekonomi kreatif.
- 16.** Memperbaiki transportasi dan perumahan terjangkau agar pemuda dapat mengakses pusat pekerjaan tanpa biaya hidup yang berlebihan.
- 17.** Memperkuat partisipasi kerja perempuan muda melalui childcare, keamanan transportasi, fleksibilitas, dan perlindungan terhadap diskriminasi.
- 18.** Membangun layanan kesehatan mental yang mudah diakses di kampus dan tempat kerja.
- 19.** Memperluas kesempatan kerja di kota menengah dan daerah melalui industrial clusters, universitas, konektivitas, dan digital infrastructure.
- 20.** Menggunakan dashboard outcome pemuda: NEET, youth unemployment, first-job duration, wage progression, formalization, training, entrepreneurship survival, dan mobility.

Lampiran Analitis: Dua Belas Kasus Transisi Pemuda ke Dunia Kerja

Kasus 1. Lulusan universitas tanpa pengalaman

Seorang lulusan memiliki nilai akademik tinggi tetapi berulang kali gagal karena lowongan meminta pengalaman kerja. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya

kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 2. Pemuda desa dan migrasi ke kota

Seorang pemuda harus memilih antara usaha pertanian keluarga berproduktivitas rendah atau pindah ke kota dengan biaya hidup tinggi. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa

mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 3. Pekerja platform

Seorang pengemudi muda memperoleh fleksibilitas tetapi pendapatannya berubah-ubah dan tidak memiliki jalur karier jelas. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 4. Teknisi smelter

Kawasan industri baru membutuhkan teknisi, tetapi sekolah vokasi lokal belum mempunyai mesin dan instruktur yang sesuai. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 5. AI dan pekerjaan administratif

Perusahaan mengadopsi AI dan mengurangi tugas entry-level yang sebelumnya menjadi pintu masuk lulusan baru. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 6. Startup digital

Sekelompok mahasiswa membangun startup namun kesulitan mengubah produk menjadi bisnis yang menghasilkan arus kas. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi

upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 7. Perempuan muda setelah menikah

Pekerja perempuan berhenti karena tidak tersedia childcare dan perjalanan kerja terlalu panjang. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta

tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 8. Microcredential

Pemuda mengikuti beberapa kursus digital tetapi perusahaan belum mengenali kualitas sertifikasinya. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat

menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 9. Magang berkepanjangan

Perusahaan terus menggunakan intern untuk tugas rutin tanpa proses belajar atau peluang menjadi pegawai. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 10. Green jobs

Proyek energi terbarukan berkembang tetapi institusi pelatihan daerah belum menyediakan green skills. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal

yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 11. Pekerja kreatif

Seorang desainer menggunakan AI untuk meningkatkan produktivitas tetapi menghadapi persoalan harga jasa dan hak cipta. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi, keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Kasus 12. Pemuda NEET

Pemuda yang telah lama keluar dari sekolah dan pekerjaan kehilangan jaringan serta kesulitan kembali ke pasar kerja. Kasus ini menggambarkan bahwa masalah kerja pemuda tidak selalu berasal dari kurangnya motivasi. Sering terdapat kegagalan koordinasi antara pendidikan, perusahaan, transportasi,

keluarga, informasi, dan kebijakan sosial. Analisis kebijakan perlu memetakan constraint utama sebelum memilih intervensi. Pelatihan tidak akan menyelesaikan masalah transportasi; subsidi upah tidak menyelesaikan kompetensi; informasi lowongan tidak berguna jika pemuda tidak mampu pindah atau membiayai masa pencarian.

Langkah pertama adalah menentukan bottleneck. Apakah masalahnya keterampilan, pengalaman, informasi, biaya pencarian, diskriminasi, kesehatan, akses modal, atau kekurangan permintaan tenaga kerja? Program yang sama dapat menghasilkan hasil berbeda bila constraint berbeda. Pendekatan diagnosis membantu pemerintah menghindari program massal yang mudah diukur dari jumlah peserta tetapi lemah dalam outcome. Dalam beberapa kasus, kombinasi intervensi kecil lebih efektif daripada satu program besar.

Langkah kedua adalah menilai peran perusahaan. Employer mempunyai informasi paling langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan, tetapi kebutuhan satu perusahaan belum tentu sama dengan kebutuhan ekonomi jangka panjang. Karena itu, desain kurikulum tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada satu perusahaan. Kolaborasi melalui asosiasi sektor, skills council, dan standar profesi dapat menghasilkan kompetensi yang transferable sehingga pemuda tidak terlalu tergantung pada satu employer.

Langkah ketiga adalah memberi pemuda pengalaman nyata. Project-based learning, internship, apprenticeship, freelancing terarah, dan student enterprise dapat menghasilkan portfolio serta referensi. Namun kualitas pengalaman harus dijaga. Magang yang hanya memindahkan pekerjaan rutin tanpa mentoring dapat mengeksploitasi pemuda dan tidak meningkatkan human capital. Program perlu memiliki learning objectives, supervisor, evaluasi, durasi, dan kompensasi yang jelas.

Langkah keempat adalah mengukur hasil jangka menengah. Pemuda yang memperoleh pekerjaan satu bulan setelah pelatihan belum tentu berhasil jika pekerjaan cepat berakhir atau upah tidak naik. Evaluasi sebaiknya melihat retention, wage progression, formalization, dan job mobility setelah enam bulan, satu tahun, dan beberapa tahun. Data longitudinal sangat penting karena transisi pemuda merupakan proses, bukan satu kejadian.

Pelajaran utama kasus ini adalah perlunya ekosistem. Pendidikan, perusahaan, layanan publik, keluarga, teknologi, pembiayaan, dan perlindungan sosial harus saling melengkapi. Tidak ada kebijakan tunggal yang dapat menjamin masa depan kerja generasi muda. Yang dapat dibangun adalah sistem yang membuat kegagalan transisi lebih jarang, pemulihan lebih cepat, dan kesempatan belajar lebih luas.

Glossarium

Active labour market policy (ALMP) — Kebijakan aktif pasar kerja seperti pelatihan, layanan penempatan, subsidi upah, dan bantuan pencarian kerja.

AI literacy — Kemampuan memahami, menggunakan, mengevaluasi, dan mengelola risiko AI secara produktif dan etis.

Apprenticeship — Pelatihan terstruktur yang menggabungkan pembelajaran formal dan pengalaman kerja dengan supervisi.

Bonus demografi — Potensi keuntungan ekonomi ketika proporsi penduduk usia kerja relatif besar dibanding penduduk tanggungan.

Career guidance — Layanan yang membantu individu memahami kemampuan, pilihan pendidikan, pekerjaan, dan jalur karier.

Decent work — Pekerjaan produktif dengan penghasilan layak, hak kerja, keamanan, perlindungan sosial, dan kesempatan berkembang.

Employability — Kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, dan kemampuan adaptasi yang mendukung memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.

First-job effect — Pengaruh pekerjaan pertama terhadap keterampilan, upah, jaringan, dan trajectory karier berikutnya.

Gig economy — Pasar kerja berbasis tugas atau proyek jangka pendek, sering dimediasi oleh platform digital.

Green jobs — Pekerjaan yang berkontribusi terhadap perlindungan lingkungan, efisiensi sumber daya, adaptasi, atau transisi rendah karbon.

Human capital — Pengetahuan, keterampilan, kesehatan, dan kemampuan yang meningkatkan kapasitas produktif manusia.

Informal employment — Pekerjaan yang tidak sepenuhnya dilindungi atau diatur oleh pengaturan formal ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Job matching — Proses mempertemukan pencari kerja dengan pekerjaan berdasarkan keterampilan, preferensi, lokasi, dan kebutuhan perusahaan.

Lifelong learning — Pembelajaran berkelanjutan sepanjang kehidupan dan karier untuk memperbarui kompetensi.

Microcredential — Sertifikasi singkat untuk kompetensi spesifik yang biasanya dapat diselesaikan lebih cepat daripada program gelar.

NEET — Not in education, employment, or training; kelompok pemuda yang tidak sekolah, tidak bekerja, dan tidak mengikuti pelatihan.

Occupational mismatch — Ketidaksesuaian antara bidang atau tingkat kompetensi pekerja dan tuntutan pekerjaan.

Public employment service — Layanan publik untuk informasi lowongan, counseling, asesmen, penempatan, dan program aktivasi.

Reskilling — Pembelajaran keterampilan baru untuk berpindah ke fungsi atau pekerjaan yang berbeda.

Scarring effect — Dampak jangka panjang pengangguran atau pekerjaan buruk pada pendapatan, karier, atau kesempatan di masa depan.

School-to-work transition — Proses perpindahan individu dari pendidikan menuju pekerjaan yang relatif stabil atau memuaskan.

Skills council — Forum kolaboratif tingkat sektor untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, standar kompetensi, dan strategi pelatihan.

Skill mismatch — Ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan yang dibutuhkan pekerjaan.

Underemployment — Kondisi ketika pekerja bekerja lebih sedikit dari yang diinginkan atau kompetensinya kurang dimanfaatkan.

Upskilling — Peningkatan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan saat ini pada tingkat lebih tinggi.

Youth unemployment — Pengangguran di kalangan usia muda, lazimnya didefinisikan secara statistik untuk kelompok 15-24 tahun.

Daftar Pustaka

- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Badan Pusat Statistik. (2026a). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari 2026. BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2026b). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2026. BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2026c). Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2026. BPS.
- Badan Pusat Statistik. (2026d). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,65 persen; rata-rata upah buruh sebesar 3,39 juta rupiah. BPS.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241–267. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grr011>
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
- International Labour Organization. (2015). *Key indicators of the labour market* (9th ed.). ILO.
- International Labour Organization. (2024). *Global employment trends for youth 2024: Decent work, brighter futures*. ILO.
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.002>
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985–1015. <https://doi.org/10.1111/joes.12254>
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3), 397–415. <https://doi.org/10.2307/2297896>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD skills outlook 2023: Skills for a resilient green and digital transition*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34–92. <https://doi.org/10.1257/jel.39.1.34>

Sen, A. (1999). Development as freedom. Alfred A. Knopf.

Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.

<https://doi.org/10.2307/1882010>

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. (2020). Aspiring Indonesia: Expanding the middle class. World Bank.

<https://doi.org/10.1596/33237>

World Bank. (2023). Indonesia economic prospects: The invisible toll of COVID-19 on learning. World Bank.

World Economic Forum. (2025). Future of jobs report 2025. World Economic Forum.